LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

J
103
H7
1969/70
L2
A1
v.1

Canada. Parliament.
House of Commons.
Standing Committee on
Labour, Manpower and
Immigration, 1969/70.

Minutes of proceedings
and evidence.

DATE NAME - NOM

J
103
H7
1969/70
L2
A1
V.1

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 1

WEDNESDAY, FEBRUARY 11 AND TUESDAY, MARCH 24, 1970

LES MERCREDI 11 FÉVRIER ET MARDI 24 MARS 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Department of Manpower and Immigration

Concernant

Le budget des dépenses 1970-1971 relatif au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

---

Appearing:

The Minister of Manpower and Immigration Hon. Allan J. MacEachen

Comparaît:

Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings) *(Voir Procès-verbaux)*

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman — Mr. David Weatherhead — *Président*
Vice-Chairman — M. René Émard — *Vice-président*

and Messrs. — et Messieurs

Alexander,
Badanai,
Broadbent,
[1]Dionne,
[2]Émard,
Gendron,
[3]Hopkins,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Jerome,
Lachance,
MacEwan,
McNulty,
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*),
Murphy,
[4]Orlikow,
Paproski,
Penner,
Roy (*Timmins*),
Thompson (*Red Deer*),
Weatherhead—(20)

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4) (*b*)

[1] Replaced Mr. Dumont on November 3
[2] Replaced Mr. Prud'homme on February 9
[3] Replaced Mr. Turner *(London East)* on February 11
[4] Replaced Mr. Lewis on March 23

Conformément à l'article 65(4)*b*) du Règlement

[1] Remplace M. Dumont le 3 novembre
[2] Remplace M. Prud'homme le 9 février
[3] Remplace M. Turner *(London-Est)* le 11 février
[4] Remplace M. Lewis le 23 mars

ORDER OF REFERENCE

Wednesday, February 18, 1970.

Ordered,—That Vote 1 relating to the Department of Labour;

Vote 5 relating to the Unemployment Insurance Commission;

Votes 1, 5, 10, 15 and 20 relating to the Department of Manpower and Immigration; and

Vote 25 relating to the Immigration Appeal Board, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

Attest

ORDRE DE RENVOI

Le mercredi 18 février 1970

Il est ordonné,—Que le crédit nº 1 relatif au ministère du Travail;

Le crédit nº 5 relatif à la Commission d'assurance-chômage;

Les crédits nºs 1, 5, 10, 15 et 20 relatifs au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration; et

Le crédit nº 25 relatif à la Commission d'appel de l'immigration soient renvoyés au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Attesté

Le Greffier de la Chambre des communes
ALISTAIR FRASER
The Clerk of the House of Commons

21133—1½

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, February 11, 1970.
(1)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:40 p.m. for organization purposes.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Dionne, Emard, Gendron, Hopkins, Jerome, Lachance, MacEwan, McNulty, Muir (Cape Breton-The Sydneys), Murphy, Paproski, Penner, Roy (Timmins), Thompson (Red Deer), Weatherhead–(17).

The Clerk attending and having called for nominations, Mr. Jerome moved, seconded by Mr. Penner, that Mr. Weatherhead be Chairman of the Committee.

There being no other nominations, Mr. Weatherhead was declared elected as Chairman; he took the Chair and thanked the members of the Committee for the honour bestowed upon him.

On motion of Mr. Roy, Mr. Émard was unanimously elected Vice-Chairman.

On motion of Mr. Jerome,

Resolved,–That the Subcommittee on Agenda and Procedure be comprised of the Chairman, the Vice-Chairman and four other members appointed by the Chairman after the usual consultation with the Whips of the different parties.

On motion of Mr. Roy,

Resolved,–That the Committee print 1000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence.

[*Texte*]

PROCÈS-VERBAUX

Le MERCREDI 11 février 1970.
(1)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 3 h. 40 de l'après-midi pour s'organiser.

Présents: MM. Alexander, Broadbent, Dionne, Émard, Gendron, Hopkins, Jerome, Lachance, MacEwan, McNulty, Muir (*Cape Breton–The Sydneys*), Murphy, Paproski, Penner, Roy (*Timmins*), Thompson (*Red Deer*), Weatherhead–(17).

Le greffier du Comité préside à l'élection du président.

M. Jerome propose, appuyé par M. Penner, que M. Weatherhead soit élu président.

Aucune autre nomination n'ayant été proposée, le greffier déclare M. Weatherhead élu président.

M. Weatherhead prend place au fauteuil présidentiel et remercie le Comité de la confiance qu'il met en lui, puis demande que l'on procède à des nominations pour l'élection d'un vice-président.

Sur la proposition de M. Roy, M. Émard est élu vice-président à l'unanimité.

Sur la proposition de M. Jerome,

Il est résolu,–Que le sous-comité du programme et de la procédure comprenne le président, le vice-président et quatre membres nommés par le président après les consultations habituelles avec les whips des différents partis.

Sur la proposition de M. Roy,

Il est résolu,–Que le Comité fasse imprimer mille exemplaires des comptes rendus des délibérations.

On motion of Mr. Émard,

Resolved,—That the Chairman be authorized to hold meetings, to receive evidence and to authorize the printing thereof when a quorum is not present.

On motion of Mr. McNulty,

Resolved,—That this Committee print, as a supplementary issue to its Minutes of Proceedings and Evidence, a sessional index prepared by the Library of Parliament.

At 3:55 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, March 24, 1970
(2)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:12 a.m. The Chairman, Mr. David Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gendron, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Jerome, Lachance, Muir (*Cape Breton—The Sydneys*), Murphy, Paproski, Weatherhead (12).

Other Members present: Messrs. Caccia, Deakon, McCutcheon and Otto.

Appearing: The Honourable Allan J. MacEachen, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: *From the Department of Manpower and Immigration*: Messrs. Louis Couillard, Deputy Minister; R.M. Adams, Assistant Deputy Minister (Immigration), and other officials.

The Chairman gave the names of the Members who were appointed to act with him and the Vice-Chairman on the Subcommittee on Agenda and Procedure, namely: Messrs. Broadbent, Dionne, Robert Muir, for matters pertaining to Labour, Paproski for matters pertaining to Immigration, and Murphy.

The Chairman presented the First Report of the Subcommittee as follows:

Sur la proposition de M. Émard,

Il est résolu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoins et à publier le compte rendu des délibérations lorsqu'il n'y a pas quorum.

Sur la proposition de M. McNulty,

Il est résolu,—Que le Comité publie, en supplément à ses procès-verbaux et témoignages, l'Index sessionel de ses délibérations préparé par le service de références de la Bibliothèque du Parlement.

A 3 h. 55 de l'après-midi, le Comité s'ajourne à l'appel du président.

Le MARDI 24 mars 1970
(2)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 11 h. 12 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead.

Présents: MM. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gendron, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Jerome, Lachance, Muir (*Cape Breton—The Sydneys*), Murphy, Paproski, Weatherhead (12).

Autres députés présents: MM. Caccia, Deakon, McCutcheon et Otto.

Comparaît: L'honorable Allan J. MacEachen, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: *Du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration*: MM. Louis Couillard, sous-ministre; R.M. Adams, sous-ministre adjoint (Immigration) et autres hauts fonctionnaires.

Le président annonce au Comité que MM. Broadbent, Dionne, Robert Muir, pour les questions qui ont trait au Travail, Paproski pour les questions relatives à l'Immigration, et Murphy, ont été nommés pour agir avec le vice-président et lui-même comme membres du sous-comité du programme et de la procédure. Il présente le Premier Rapport du sous-comité comme suit:

Your Subcommittee recommends:

1. That the Committee proceed first with the Estimates of the Department of Manpower and Immigration; that one meeting only be held on that day, but that the Minister be invited to appear at a subsequent meeting;

2. That the Committee meet again on April 14, 16, 21 and 23 at 11.00 a.m. and 3.30 p.m.;

3. That a 10-minute limit be applied on the first round of questioning;

4. That ordinary supplementary questions be not allowed unless permitted by the questioner, in which case time counts on the questioner.

With unanimous consent, the above Report was adopted.

The Committee proceeded to the consideration of the Estimates 1970-71 of the Department of Manpower and Immigration.

Vote 1—Administration Program expenditures .... $12,055,000 was called.

The Chairman welcomed the Minister and invited Mr. Couillard to introduce the other officials of the Department.

The Minister made a statement and was questioned thereon.

Vote No. 1 was allowed to stand.

At 12:50 p.m., the Committee adjourned to 11:00 a.m. Tuesday, April 14.

Le sous-comité recommande:

1. Que le Comité entreprenne d'abord l'étude du budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration; qu'il n'y ait qu'une réunion ce jour-là, mais que le Ministre soit invité à comparaître à une séance subséquente;

2. Que le Comité se réunisse de nouveau les 14, 16, 21 et 23 avril, à 11 heures du matin et 3 h. 30 de l'après-midi;

3. Qu'une limite de 10 minutes soit imposée pour la première ronde des questions;

4. Que les questions supplémentaires ordinaires soient interdites à moins que celui qui interroge ne le permette et, le cas échéant, le temps qui lui est alloué en sera réduit d'autant.

Ledit rapport est adopté à l'unanimité.

Le Comité entreprend l'étude du Budget des dépenses 1970-1971 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le crédit nº 1—Dépenses du programme d'administration ... $12,055,000 est mis en délibération.

Le président souhaite la bienvenue au Ministre et invite M. Couillard à présenter les autres hauts fonctionnaires présents.

Le Ministre lit un exposé et il est interrogé.

Le crédit nº 1 est réservé.

A 12 h. 50 de l'après-midi, le Comité s'ajourne à 11 heures du matin le mardi 14 avril.

Le greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, March 24, 1970

• 1112

The Chairman: Gentlemen, I think we will start now. I would like to inform the Committee that the following members have been appointed to the Subcommittee on Agenda and Procedure to act with the Chairman and the Vice-Chairman, Mr. Émard: Messrs. Broadbent; Dionne; Robert Muir, for matters pertaining to labour; Mr. Paproski, for matters pertaining to immigration, and Mr. Murphy. Your Subcommittee met last Thursday and has agreed to report as follows.

(See Minutes of Proceedings)

Are there any comments on the Subcommittee's report? Do you agree?

Some hon Members: Agreed.

The Chairman: I now call Vote 1 of the Department of Manpower and Immigration.

Manpower and Immigration
Administration Program
Vote 1 – Administration – Program Expenditures $12,054,600

• 1115

The Chairman: You will find these Estimates in your Blue Book commencing at page 13-2, and at 13-3 in French. Our Clerk has extra copies of the Estimates for those of you who did not bring your Blue Book.

At this time I would like to welcome the Minister of this Department, the Honourable Allan MacEachen, and his officials here today and I would like first of all to introduce Mr. Couillard, the Deputy Minister of the Department. Mr. Couillard, will you please introduce the rest of your officials who are here today.

Mr. Louis Couillard (Deputy Minister, Department of Manpower and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. Starting on the right, not necessarily in order of seniority, is George Simmons, who is with the finance side of the Department; then Mr. Stan Kaiser, Director General of Finance and Administrative Services; Mr. Eugene Beasley, a Director of one of the three branches in the Immigration Division of the Department; Mr. James Cross, Director of another Branch in the Immigration Division; Mr. Bob Adams, the Assistant Deputy Minister of the Immigration Division of the Department; Mr. Raoul Grenier, also Assistant Deputy Minister on the Manpower side of the Department; Mr. John Devlin, who is number two

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 24 mars 1970

Le président: Messieurs, la séance est ouverte. Je voudrais d'abord faire savoir au Comité que les membres suivants ont été nommés au sous-comité du programme et de la procédure afin d'agir de concert avec le président et le vice-président, M. Émard: MM. Broadbent, Dionne, Robert Muir, pour les questions de travail; M. Paproski et M. Murphy, pour les questions connexes à l'immigration. Le sous-comité a tenu une séance jeudi dernier et voici ce qui en est résulté.

(*Voir* le procès-verbal).

Y a-t-il des commentaires touchant le rapport du sous-comité? Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Je voudrais traiter du crédit 1er du ministère de la Main-d'œuvre et l'immigration.

Main-d'œuvre et Immigration
Programme d'administration
Crédit 1er – Administration – Dépenses du programme $12,054,600

Le président: Vous l'avez dans votre Livre bleu, en commençant à la page 13-3. Notre greffier a des copies du Livre bleu pour ceux qui ne l'auraient pas apportée.

Je voudrais souhaiter la bienvenue au ministre du Travail, l'honorable Allan MacEachen, et à ses représentants ici présents. J'aimerais tout d'abord vous présenter le sous-ministre, M. Couillard, et je lui demande de bien vouloir nous présenter les autres délégués.

M. Louis Couillard (sous-ministre, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Merci, monsieur le président. A ma droite, pas nécessairement par ordre d'ancienneté, MM. George Simmons, chef, gestion financière et analyse budgétaire, Stan Kaiser, directeur général des services financiers et administratifs; à Eugène Beasley, directeur d'une des trois directions de la division de l'immigration du ministère; James Cross, directeur d'une autre direction de la division de l'immigration; Bob Adams, sous-ministre adjoint de la division de l'immigration du ministère et Raoul Grenier, sous-ministre adjoint, division de la main-d'œuvre; MM. John Devlin, l'adjoint de M. John Morrison à sa gauche, qui est

[*Text*]

to the man on his left – Mr. John Morrison, Assistant Deputy Minister in charge of Operations in the Department. Mr. Jack Manion on the extreme left is the Director of the Programs Branch of the Manpower Division which is responsible for the Canada Manpower Training Program, the Canada Mobility Program and a few others. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Couillard. I am now very happy to welcome the Minister again and I will ask him to make his statement on Manpower and Immigration. Mr. MacEachen.

Hon. Allan MacEachen (Minister of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, thank you very much for your welcome to the Committee. I would like to make a statement. It is a bit long but I think it might help to set the background for later questions or discussion. I would like to begin with the Manpower side of the Department and conclude with some comments on the Immigration operations of the Department.

An hon. Member: Do you have extra copies of that statement, Mr. Minister?

Mr. MacEachen: I will have some later, but I will likely make some changes as I go along.

It might be helpful, Mr. Chairman, if I reiterate the objectives and goals of the Department relating to the development and utilization of manpower as they are presented in the Estimates for the fiscal year ending March 31, 1971.

The main objective of the Department is to further the economic growth of Canada by endeavouring to ensure that the supply of manpower matches the demand qualitatively, quantitatively and geographically.

This involves five main goals: to help individuals select and obtain productive and personally satisfactory employment through efficient counselling in Canada Manpower Centres; to increase the level of skill of the labour force through adult occupational training thereby providing needed skills for industry and raising productivity; to facilitate the adjustment of labour market demand and supply by helping workers relocate to the nearest areas where suitable more productive employment exists; to help members of the labour force and employers adapt to technological and other changes; to help reduce fluctuations in employment and shorten the period of unemployment; to provide topical information on the labour market and, more specifically, on the demand and supply by occupation and location.

[*Interpretation*]

sous-ministre adjoint des Opérations du ministère; et Jack Manion à l'extrême gauche qui est directeur de la direction des programmes de la division de la main-d'œuvre qui administre le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, le programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, et un certain nombre d'autres programmes. Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Couillard. Maintenant, je serais heureux de souhaiter encore une fois la bienvenue au Ministre et j'aimerais qu'il nous présente son exposé sur la Main-d'œuvre et l'Immigration. M. MacEachen.

L'hon. A. MacEachen (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, je vous remercie d'avoir bien boulu m'inviter à comparaître devant votre Comité. Mon exposé sera un peu long, mais je crois qu'il pourra servir d'arrière-plan d'études des questions qui vont suivre. Je vous exposerai en premier lieu la question de la main-d'œuvre et terminerai avec quelques observations sur l'immigration.

Une voix: Avez-vous d'autres copies de cet exposé, monsieur le ministre?

M. MacEachen: J'en aurai d'autres plus tard, parce que je veux faire des changements au fur et à mesure que nous progresserons dans cette étude.

Monsieur le président, en ce qui concerne le perfectionnement et l'utilisation de la main-d'œuvre, je vais répéter à toutes fins utiles les objectifs que le ministère avait énoncés à ce sujet dans son Budget des dépenses pour l'année financière se terminant le 31 mars 1971.

Le ministère a pour principal objectif de favoriser la croissance économique du Canada en s'efforçant de maintenir l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre aux points de vue de la qualité, de la quantité et de la répartition géographique.

Cet objectif comprend cinq points: aider les individus à choisir et à obtenir un emploi productif et personnellement satisfaisant, grâce à un bon service de conseil professionnel dans les Centres de main-d'œuvre du Canada; relever le niveau de compétence de la population active par la formation professionnelle des adultes et fournir ainsi les travailleurs nécessaires à l'industrie et à une productivité croissante; favoriser l'adaptation de la demande de main-d'œuvre à l'offre en aidant certains travailleurs à déménager dans les plus proches régions où ils pourront trouver des emplois plus productifs et plus convenables; aider la population active et les employeurs à s'adapter aux changements technologiques et à d'autres situations; aider à réduire les fluctuations de l'emploi et la durée du chômage; fournir des renseignements à jour sur le marché du travail et, plus précisement, sur la demande et l'offre de main-d'œuvre par profession et endroit.

[*Texte*]

The Department of Manpower and Immigration matches workers to jobs through a variety of coordinated placement programs.

In 1969, placement activities increased for both worker and employer clients. Service to these clients was offered through 380 Canada Manpower Centres. The demand for this service is increasing as can be seen when 1969 activities are compared to those in 1968: client registrations increased by 246,000 to 3,525,000 in 1969 compared to the total for 1968; job vacancies notified to us by employers increased by 65,000 to 1,072,000; placements of workers increased by 37,000 to 747,000.

Special placement programs have been established by the Department to meet the particular needs of special groups. These programs are: the Agricultural Manpower Program, Public Service Recruitment, Civilian Employment Assistance Program, Student Summer Employment Program, the Foreign Youth Movement, "Operation Retrieval" and Immigration Settlement.

In spite of the growth of our urban centres, agriculture is still very important to the Canadian way of life and the Department is committed to assuring the supply of adequate manpower to meet the highly seasonal needs of our farmers. This is done through the Agricultural Manpower Program which has the following three components:

1. The Federal Provincial Agricultural Manpower Agreements. These shared-cost agreements are negotiated annually to assist the provinces in their own agricultural manpower programs, including recruitment and movement of workers, and researching and promoting improvements in working and living conditions. The Department also opens temporary offices as required and in the 1969 season 70,000 workers were placed in agricultural employment under this program.

2. Caribbean Seasonal Workers Program. This program is now entering its fifth year. Its purpose is to facilitate the entry of seasonal workers from Caribbean countries for temporary agricultural employment in Ontario and, in 1969, about 1,500 workers were admitted. The program is reviewed annually in the light of forecast labour supply and demand.

3. Canada-U.S.A. Agricultural Manpower Programs. These programs have been in effect for some years and under them skilled United-States tobacco workers are recruited to help with the Ontario crop while workers from Quebec and New

[*Interprétation*]

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration assortit travailleurs et emplois grâce à divers programmes coordonnés de placement.

En 1969, nos services de placement ont profité à un nombre accru de travailleurs et d'employeurs. Ces clients se sont adressés à nous par l'entremise des 380 Centres de main-d'œuvre du Canada. Nos services de main-d'œuvre font l'objet d'une demande croissante, comme le montre notre activité de 1969 en comparaison de 1968: en 1969, les inscriptions de clients aux Centres de main-d'œuvre du Canada ont augmenté de 246,000 pour atteindre un total de 3,525,000; le nombre des emplois vacants qui nous ont été signalés par les employeurs a augmenté de 65,000 pour atteindre le chiffre de 1,072,000; les placements de travailleurs ont augmenté de 37,000 pour un total de 747,000.

Le Ministère a établi des programmes de placement spéciaux pour répondre aux besoins particuliers de certains groupes. Ces programmes sont le programme de main-d'œuvre agricole, le programme de recrutement des fonctionnaires, le programme d'aide au placement des retraités des Forces armées, le programme d'emploi d'été des étudiants, le Mouvement de la jeunesse étrangère, l'«Opération Récupération» et le programme d'établissement des immigrants.

En dépit de l'expansion de nos centres urbains, l'agriculture continue de jouer un rôle très important au Canada. Le Ministère est chargé de voir à ce qu'il y ait assez de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins fortement saisonniers des exploitants agricoles du pays. Il s'acquitte de cette tâche par le programme de main-d'œuvre agricole, qui comprend les trois éléments suivants:

1. Les ententes fédérales-provinciales sur la main-d'œuvre agricole. Ces conventions de partage de certains frais sont négociées chaque année pour aider les provinces à exécuter leurs propres programmes de main-d'œuvre agricole dans des domaines comme le recrutement et la mobilité des travailleurs agricoles et la recherche visant à améliorer leurs conditions de travail et de vie. Au besoin, le ministère établit aussi des bureaux temporaires de placement agricole. En 1969, 70,000 placements agricoles ont été réalisés en vertu de ce programme.

2. Le programme des travailleurs saisonniers en provenance des Caraïbes. Ce programme en est à sa cinquième année. Il a pour but de faciliter l'entrée des travailleurs saisonniers des Caraïbes qui viennent occuper un emploi agricole temporaire en Ontario. En 1969, quelque 1,500 travailleurs en ont bénéficié. Le programme est réexaminé chaque année à la lumière des prévisions relatives à l'offre et à la demande de main-d'œuvre.

3. Les programmes canado-américains de main-d'œuvre agricole. C'est en vertu de tels programmes que, depuis quelques années, on recrute aux États-Unis des travailleurs spécialisés pour aider à faire la récolte du tabac en Ontario, tandis que des

[*Text*]

Brunswick assist with the potato harvest in the State of Maine. Last year, over 1,000 workers from Quebec and some 430 from New Brunswick were recruited while close to 1,000 Americans were employed on the Ontario tobacco harvest.

Under the terms of the Public Service Employment Act, federal government departments were authorized to recruit employees directly, using this Department as their agent. The assumption of these duties, formerly concentrated in the Public Service Commission, will greatly increase the demands on our resources.

Such a change cannot be made lightly and, as a first phase, we undertook responsibility for recruitment, screening and referral of workers in the "Operational" Category. During the first three-quarters of the 1969-70 fiscal year about 2,000 placements were affected and we are now planning to assume responsibility for staffing administrative support positions in the coming fiscal year.

The Civilian Employment Assistance Program is carried out jointly with the Department of National Defence. This program aims at the re-establishment of members of the armed forces reaching retirement age or who are being released on medical grounds. Under this program retiring forces personnel may begin to receive counselling from our CMC officers two years prior to retirement, and liaison officers have been appointed at Ottawa and in our Regional Offices as well as in key Canada Manpower Centres.

• 1125

Since January of 1968 more than 4,400 servicemen have availed themselves of this service and by the end of December of 1969 over 1,300 had been placed in suitable civilian employment through our efforts and 150 others had accepted referral to training. Many of the others counselled are, of course, still in the forces.

A recurring demand on the Department's resources is the vast influx of students to the labour market between April and September each year. Last year 641,000 secondary or post-secondary school students sought employment at that time and we expect this number to increase by almost 60,000 this summer.

The Department puts forward special efforts to assist these young people and conducts a special campaign to impress the importance of summer work being available to them upon both employers and communities. The Department works closely with

[*Interpretation*]

travailleurs du Québec et du Nouveau-Brunswick vont travailler à la récolte des pommes de terre dans l'État du Maine. L'an dernier, au-delà de 1,000 travailleurs du Québec et quelque 430 du Nouveau-Brunswick ont été embauchés, alors que 1,000 Américains travaillaient à la récolte du tabac en Ontario.

Selon les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, les ministères du gouvernement fédéral sont autorisés à engager directement des employés en se servant de notre ministère à titre d'agent. La prise en charge de ces fonctions, jusqu'ici du ressort de la Commission de la Fonction publique, taxera plus lourdement nos ressources.

Un tel changement ne peut s'effectuer à la légère; c'est pourquoi, comme première phase, nous avons assumé la responsabilité en matière de recrutement, de filtrage et de mise en contact des employés de la catégorie de l'exploitation. Au cours des trois premiers trimestres de l'année financière 1969-1970, nous avons effectué environ 2,000 placements et nous projetons maintenant de nous charger, pour la prochaine année financière, de la dotation en personnel de la catégorie du soutien administratif.

Le Programme d'aide au placement des retraités des Forces armées est appliqué de concert avec le ministère de la Défense nationale. Ce programme a pour objet la réadaptation des membres des Forces armées qui ont l'âge de la retraite ou qui sont réformés pour des raisons de santé. En vertu de ce programme, les militaires qui doivent être réformés deviennent admissibles à recevoir les conseils des fonctionnaires des CMC à compter de deux ans avant la date de leur retraite. Nous avons donc posté des agents de liaison à l'administration centrale et à nos bureaux régionaux, ainsi que dans certains Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Depuis janvier 1968, plus de 4,400 militaires ont bénéficié de ce service et, grâce à nos efforts, à la fin de décembre 1969, au-delà de 1,300 avaient été placés dans des emplois civils convenables et 150 autres avaient accepté de suivre un cours de formation. Beaucoup, parmi les autres que nous avons conseillés, font évidemment encore partie des Forces.

La charge qu'impose aux ressources du Ministère le grand nombre d'étudiants qui, entre avril et septembre, arrivent sur le marché du travail, revient chaque année. L'an dernier, 641,000 élèves des écoles secondaires et postsecondaires étaient en quête d'emploi durant cette période et nous nous attendons de voir ce nombre s'accroître de 60,000 au cours de cet été.

Le ministère s'évertue à aider ces jeunes et poursuit une campagne spéciale en vue de sensibiliser les employeurs et le public à l'importance de leur offrir un emploi d'été. Les efforts du ministère pour procurer des emplois d'été aux élèves se poursuivent en étroite

[*Texte*]

such organizations as the Canadian Chamber of Commerce in their efforts to promote summer employment for students.

Work with students and young people does not, of course, stop with assisting them to find summer employment. Over and above making available to them services in our local Canada Manpower Centres, we have specialized counsellors working regularly in 55 post-secondary institutions. At these centres students cannot only seek out job opportunities, but receive counselling regarding their vocational and career plans. Employers are also helped by these services as we can materially assist their recruitment processes by our continued presence on the campus.

Many Canadian students go abroad to work during vacations and, similarly, many students from other lands come to Canada. The cultural as well as economic values of such exchanges will be readily recognized, but the increasing number of students wishing to enter Canada and the growing problems of adequate summer employment for our own student body, has obliged us to divert some resources to control such movements and we hope to see these placed on a reciprocal and even more meaningful basis.

Some 15,000 Canadians are pursuing their studies abroad and we are anxious that as many as possible of these will return to work in Canada. Since 1966 the Department, in co-operation with the Association of Universities and Colleges of Canada, has been conducting "Operation Retrieval" which seeks to maintain a contact with these students so that they may be aware of career opportunities in this country. During the first two months of 1970 "Operation Retrieval" materials were mailed to 11,500 students and by mid-March over 2,300 had completed personal résumés and returned them to us for distribution to the 3,000 employers co-operating with the program.

I would like to say a word or two about the Immigrant Settlement Program. During the fiscal year ending in 1969 over 93,000 immigrants who were destined to the labour force entered the country. It is, I think, a favourable reflection on both our selection methods and placement services that the vast majority of these were able to secure employment without great difficulty. Where this was not the case, adjustment assistance was available and a sum in excess of $1.5 million was expended in this manner.

The unsettled state of many parts of the world can often produce circumstances that touch the conscience and imagination of Canadians. Where such situations have resulted in the displacement of large numbers of people the Department of Manpower and Immigration is almost invariably involved as an im-

[*Interprétation*]

collaboration avec des organismes comme la Chambre de commerce du Canada.

Le travail auprès des étudiants et des jeunes ne se limite pas simplement à les aider à trouver du travail pendant l'été. En plus de mettre ur disposition les services de nos Centres de Main-d oeuvre du Canada, nous avons des conseillers spécialisés qui travaillent de façon régulière dans 55 établissements post-secondaires. Dans ces centres, les étudiants peuvent non seulement chercher un emploi, mais aussi être conseillés en ce qui a trait à leurs projets d'avenir. Les employeurs trouvent, eux aussi, un avantage à ces services, puisque nous pouvons leur offrir une aide matérielle pour le recrutement, grâce à notre présence continuelle sur les campus.

De nombreux étudiants canadiens vont à l'étranger pour y travailler pendant les vacances et, en échange, beaucoup d'étudiants étrangers viennent au Canada. On reconnaîtra facilement les avantages économiques de ces échanges, mais le nombre croissant d'étudiants qui désirent venir au Canada et les difficultés de plus en plus nombreuses qu'éprouvent nos propres étudiants à se trouver un emploi d'été approprié, nous a obligés à orienter ailleurs certains fonds et à restreindre ces échanges, mais nous espérons qu'ils deviendront un programme réciproque et même plus considérable.

Environ 15,000 Canadiens font des études à l'étranger et nous tenons à ce que le plus grand nombre possible d'entre eux reviennent travailler au Canada. Depuis 1966, le Ministère, en collaboration avec l'Association des universités et collèges du Canada, a lancé l'Opération Récupération qui cherche à garder le contact avec ces étudiants et à les tenir au courant des possibilités d'emploi dans notre pays. Pendant les deux premiers mois de 1970, on a envoyé de la documentation sur l'Opération Récupération à 11,500 étudiants; à la mi-mars, plus de 2,300 avaient rempli des fiches de renseignements personnels et nous les avaient retournées pour fins de distribution aux 3,000 employeurs qui participent à ce programme.

Je voudrais dire quelques mots à propos du Programme d'établissement des immigrants. Au cours de l'année financière qui s'est terminée en 1969, plus de 93,000 immigrants, destinés à augmenter la population active, sont arrivés au Canada. Je vois une preuve de la valeur de nos méthodes de sélection et services de placement dans le fait que la grande majorité de ces immigrants ont pu trouver un emploi sans trop de difficultés. Dans les autres cas, les immigrants pouvaient bénéficier d'une assistance d'adaptation; une somme de plus de un million et demi de dollars a été dépensée à cette fin.

La situation instable de plusieurs parties du monde risque souvent de créer des circonstances troublantes pour la conscience et l'imagination des Canadiens. Lorsque ces situations ont pour résultat le déplacement d'un grand nombre de personnes, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration est inévitable-

[*Text*]

portant avenue of expression of the nation's concern, and we must maintain the resources which will permit us to react in such cases in the way in which the people of Canada would wish.

An excellent and recent example of such a situation followed the troubles experienced in Czechoslovakia in August of 1968. Since that time we have welcomed over 11,000 refugees from that country and have expended almost $1,000 per person to provide emergency food and accommodation; language training; orientation courses; transportation; financial aid to students and so on. As a result close to 9,000 of these refugees have become established in employment in Canada and many of these are highly skilled persons who are making a valuable contribution to our economic, social and cultural life.

• 1130

In many cases, it is not possible to match workers on jobs without an intermediate step involving training, rehabilitation, moving workers to areas of greater employment opportunities or workers' adjustment to technological and other change.

The following is a short description of these programs, and I will begin with the Canada Manpower Training Program which is an extremely important component of our departmental operations.

For the past few minutes I have been touching on many programs to try to picture to you the comprehensiveness of our approach to the problems of manpower development and utilization. All play an important role and all make their demands on the resources of the Department, and I wished you to be aware of them before passing on to our Canada Manpower Training Program which, in sheer dollar terms, tends to overshadow some other activities. I would hasten to add that the demands of this program on our resources are not restricted to dollars alone for we must also make a very great input in man-hours, not only selecting the right people for the right courses, but in the highly complex sphere of planning purchasing programs so that the greatest return can be had from our training dollars.

The main purpose of this program is economic, through improving the qualifications of adult members of the labour force to help them to increase both their employability and their earnings, and I think that we can take some pride in the degree of success that we have achieved.

Follow-up studies conducted during the past year indicate that trainees completing courses under this program have twice the chance of securing employment compared to their pre-training situation. Furthermore, average earnings increase by 15 per cent for all trainees, with women completing skill training courses showing an average increase of nearly 30 per cent in their weekly pay. We also have reason to

[*Interpretation*]

ment mis en cause et contribue à exprimer la sollicitude de la nation. Nous devons donc garder des ressources suffisantes pour nous permettre de réagir dans de tels cas selon les désirs du peuple canadien.

Un excellent exemple, encore récent, de ce genre de situation, ce sont les troubles qui ont secoué la Tchécoslovaquie en août 1968. Depuis lors, nous avons accueilli plus de 11,000 réfugiés de ce pays et nous avons dépensé presque $1,000 par personne pour le logementet l'alimentaion à l'arrivée, l'enseignement des langues, les cours d'orientation, le transport, l'aide financière aux étudiants, etc. . . Il en résulte que près de 9,000 de ces réfugiés se sont établies et sont employés au Canada. Beaucoup d'entre eux sont des personnes hautement qualifiées qui apportent une contribution très importante à notre vie économique, sociale et culturelle.

Dans bien des cas, il n'est pas possible de trouver le travailleur idéal pour un emploi donné, sans passer par des étapes intermédiaires comme la formation, la réadaptation, le déplacement des travailleurs vers des régions où les possibilités d'emploi sont meilleures, l'adaptation des travailleurs à l'évolution technique ou dans d'autres domaines.

Voici une brève description des ces programmes: je vais commencer par le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, qui est un élément extrêmement important de nos opérations.

Depuis quelques instants, j'ai mentionné beaucoup de programmes pour vous donner une idée de notre approche globale devant les problèmes de perfectionnement et d'utilisation de la main-d'œuvre. Ils jouent tous un rôle très important et sont financés par le Ministère. Je tenais à vous en parler avant d'aborder la question de notre Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada qui, sur le plan financier tout au moins, tend à éclipser d'autres activités. Je m'empresse d'ajouter que ce programme ne nous demande pas uniquement des dollars, mais aussi un grand nombre d'heures-hommes, non seulent pour choisir les élèves pour chaque cours, mais aussi pour planifier, et c'est là un domaine des plus complexes, les programmes d'achat, de façon à tirer le meilleur parti des fonds investis pour la formation.

L'objectif premier de ce programme est un objectif économique: améliorer la qualification des membres adultes de la population, afin de leur permettre d'accroître leur employabilité et leurs gains; je crois d'ailleurs que nous pouvons être assez fiers du succès remporté.

Les relevés de contrôle faits depuis un an montrent que les stagiaires qui ont suivi les cours organisés dans le cadre de ce programme ont deux fois plus de chance d'obtenir un travail stable qu'avant leur période de formation. En outre, les gains de tous les stagiaires ont augmenté d'environ 15 p. 100 et les femmes ayant suivi des cours de spécialisation ont vu leur salaire hebdomadaire s'accroître de 30 p. 100 en moyenne. D'autre

[*Texte*]

believe that every dollar invested in training generates n economic benefit of $2 or $3, and that in some arts of the country unemployment rates have been ecreased by as much as 20 per cent as a result of this rogram. As a sidelight on this last remark I might say hat in the province of Quebec and the Maritimes, otwithstanding their higher level of unemployment, he proportion of male graduates from skill courses who found jobs has been equal to that for similar workers in Ontario and British Columbia.

An adequately trained work force is a prerequisite to ny meaningful attack on the problems of poverty and am particularly happy to be able to tell you that over 0 per cent of the workers referred to training under his program, indeed, almost two-thirds of those with ependent children, had pre-training incomes below he poverty line. This compares with the DBS estimate f 20 per cent of the Canadian population living in overty.

When the program was first introduced the provinces were, quite frankly, apprehensive. This situation has ltered radically and we have now achieved a solid level f co-operation as evidenced by our joint committees with each province to review manpower needs, the ational committee of deputy ministers and other oint committees and working groups.

We plan some increases in our activity during the oming year although most of the increase in our raining budget from $250 million to $272.8 million will be taken up with increased costs, particularly in ncreased training allowances as these are automatically adjusted in accordance with the industrial wage ndex. However, we do propose to introduce a ommuting grant to assist those trainees for whom the ost of travel between home and training centre is ignificant.

A constant review is carried on of our program and at present we are studying our policy regarding the duration of training in the hope that we may be able to be more flexible in our approach to those with more extensive or special training needs.

In addition, we are also paying particular attention to training industry as we believe that this is an area offering particular opportunities to make a significant improvement in productivity.

● 1135

The Committee will be aware that the Canada Manpower Training Program depends in no small measure on the capacity of the provinces to provide and equip training facilities, and this program, which is a phasing-out program, is designed to assist them in this. It is expected that on the completion of this program the federal contribution will have amounted to more than $1,146 million. We are currently seeking supplementary estimates of $20 million for use in 1969-70/1970-71 in addition to the $80 million originally requested for 1970-71.

[*Interprétation*]

part, nous avons tout lieu de croire que chaque dollar investi en formation rapporte 2 ou 3 dollars et que, dans certaines régions, les taux de chômage ont baissé de 20 p. 100 à la suite de ce programme. Je peux même dire, en marge de cette remarque, que, dans la province de Québec et dans les provinces Maritimes, en dépit du taux de chômage très élevé, la proportion des hommes qui ont trouvé un emploi après un cours de spécialisation a été la même que dans l'Ontario ou en Colombie-Britannique.

On ne peut s'attaquer à la pauvreté sans disposer de travailleurs compétents et je suis particulièrement heureux de pouvoir vous dire que plus de 50 p. 100 des travailleurs qui ont suivi des cours de formation dans le cadre de ce programme, et presque les deux tiers d'entre eux ont des enfants à charge, avaient auparavant des salaires inférieurs au seuil de pauvreté. Cela confirme les estimations de B.F.S. selon lesquelles 20 p. 100 de la population canadienne vit dans la pauvreté.

Lors de l'introduction du programme, les provinces étaient nettement réticentes. La situation a changé du tout au tout et nous collaborons maintenant étroitement avec elles, comme le démontrent nos comités mixtes d'étude des besoins de main-d'oeuvre, le comité national des sous-ministres et d'autres comités ou groupes de travail mixtes.

Nous projetons d'accroître nos activités au cours de la prochaine année, et l'augmentation de notre budget de formation, qui est passé de 250 à 272.8 millions, représente surtout une hausse de coûts, surtout au chapitre des allocations de formation qui sont automatiquement alignées sur l'indice du salaire industriel. Toutefois, nous envisageons d'introduire une subvention de déplacement pour aider les stagiaires qui ont d'importants frais de trajet, entre leur domicile et le centre de formation.

Nous revoyons notre programme continuellement et nous étudions actuellement la durée de formation dans l'espoir de pouvoir modifier notre position à l'égard de ceux qui ont besoin d'une formation plus longue ou spéciale. En outre, nous nous intéressons tout particulièrement à la formation dans l'industrie, car nous sommes persuadés que c'est un secteur essentiel pour l'amélioration de la productivité.

Le comité se rendra compte que le programme de formation de la main-d'œuvre dépend étroitement de l'équipement des provinces en installations de formation, et ce programme, qui en est un de désengagement progressif, cherche à les aider sur ce plan. Selon les prévisions, la contribution fédérale aura été de plus de 1.146 milliard de dollars à la fin de ce programme. Nous demandons des crédits supplémentaires de 20 millions de dollars à utiliser en 1969-1970 et 1970-1071, en plus des 80 millions demandés pour 1970-1971.

[*Text*]

I now will say a word about the Federal-Provincial Vocational Rehabilitation Program. This program, designed to assist handicapped persons to enter or re-enter the labour market, is administered federally by my Department.

The Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act provides for equal cost-sharing agreements with all provinces except Quebec. These agreements have been extended until March 31, 1971, pending a review of the program. Costs shared under the agreements include provincial administration and approved rehabilitative services provided or procured by the provinces. Services include medical, social and vocational assessment, training or educational upgrading, allowances, work preparation and provision of tools, books and equipment for employment. Canada Manpower Centres may refer clients to the provincial rehabilitation authorities, but selection is a provincial prerogative. After rehabilitation clients may be referred back to the CMC for assistance in locating employment.

The Canada Manpower Mobility Program provides assistance to workers who need to move to other localities to obtain employment or to take advantage of training, and is a particularly valuable tool for increasing the efficiency of the work force.

Introduced on April 1st, 1967, the demands on the program have grown steadily and during 1969-70, some 7,500 workers and their families were relocated. In addition, 46,000 travel grants were made to trainees, an increase of 50 per cent from the previous fiscal year. It is expected that this program will be even more extensively used next year and we are providing $6 million for relocation and exploratory grants alone.

During the past 18 months increasing emphasis has been placed on the Manpower Adjustment Program to help workers adjust to technological or other change.

Under this program the Department, through financial incentives, encourages joint management and labour planning groups in individual companies to undertake advance research and planning to facilitate such adjustments. The incentives are administered by the Canada Manpower Consultative Service which also co-ordinates the use of public manpower adjustment programs to supplement private plans, and provides advice to such groups concerning internal manpower adjustment processes.

The federal incentives consist of contributions up to a maximum of 50 per cent of the total cost incurred

[*Interpretation*]

Je dirai maintenant quelques mots sur le programme fédéral-provincial de réadaptation professionnelle. Ce programme entend aider les personnes défavorisées à entrer ou à se rétablir sur le marché du travail et relève, sur le plan fédéral, de mon Ministère.

La loi sur la réadaptation professionnelle des invalides prévoit des accords de partage des frais à 50 p. 100 avec toutes les provinces, le Québec excepté. Ces accords ont été prolongés jsuqu'au 31 mars 1971 en attendant la révision du programme. Les frais partagés en vertu des accords comprennent l'administration provinciale et les services de réadaptation approuvés qu'assurent les provinces. Ces services sont chargés de l'appréciation physique, sociale et progessionnelle, de la formation ou du recyclage, des allocations, de la préparation au travail et doivent fournir les instruments, les livres et le matériel nécessaires. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada peuvent envoyer des clients aux autorités provinciales chargées de la réadaptation, mais la sélection est une prérogative provinciale. Après leur réadaptation, les clients peuvent être de nouveau envoyés aux CMC qui les aident à trouver un emploi.

Le programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada fournit de l'aide aux travailleurs qui doivent déménager dans d'autres localités pour obtenir un emploi ou suivre un cours de formation et c'est un instrument particulièrement valable pour accroître l'efficacité de la main-d'œuvre.

Depuis sa mise en vigueur le 1er avril 1967, les demandes d'aide formulées au titre de ce programme ont augmenté constamment et au cours de l'année 1969-1970, quelque 7,500 travailleurs et leurs familles ont été déplacés. De plus, 46,000 subventions de voyage de stagiaire ont été accordées, ce qui représente une augmentation de 50 p. 100 par rapport à l'année financière précédente. Nous prévoyons que ce programme sera encore plus utilisé l'an prochain et c'est pourquoi nous affectons 6 millions de dollars aux subventions de prospection et aux subventions de déplacement.

Depuis dix-huit mois, l'accent porte davantage sur le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre en vue d'aider les travailleurs à s'adapter aux changements technologiques et autres.

Sous l'empire de ce programme, le Ministère, au moyen d'incitations financières, encourage patrons et ouvriers à planifier ensemble, au sein de chaque compagnie, des programmes de recherche et de planification pour faciliter le reclassement des travailleurs. Ces apports financiers sont administrés par le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada qui s'occupe aussi de coordonner l'utilisation des programmes publics d'adaptation de la main-d'œuvre pour remplacer les plans particuliers, et de conseiller ces groupes sur les mécanismes internes de reclassement de la main-d'œuvre.

La quote-part fédérale peut représenter jusqu'à 50 p. 100 des frais subis pour la mise en place d'un tel

[*Texte*]

by a planning group, but the maximum contribution is by no means universally applied. On the other hand, the smallest federal share of the cost of any such project has been 25 per cent.

Since the program began in 1963 a total of 86 Manpower Assessment Incentive Agreements and 27 Manpower Mobility Incentive Agreements have been signed. Indicative of the increasing importance of this program to government, labour and management alike, is the fact that of this total of 113 agreements 38 per cent were signed in the last 12 months, and currently there are 49 assessment cases and 8 mobility cases still active. More than 130,000 workers are covered by these existing agreements.

A wide cross section of Canada's industrial community has been covered by such agreements which have involved as few as 25 workers and a total budget of $1,000, and as many as 70,000 workers with a budgeted cost of $230,000. We have no doubt that interest in this program will continue to grow and we intend to continue expanding this service within the limits of the resources we are able to allocate to it.

● 1140

A word about services to employers.

Of necessity, much of the early effort of this young Department has been directed toward the supply side of the labour market, but we are making increasing efforts to develop our services to the demand side, which is represented by the employers of Canada. To achieve this we are endeavouring to design a comprehensive Canada Manpower Services to Employers Program which will bring all such services together in one package. This will assist our Canada Manpower Centres in their promotion and application. Included in such services are our selection and referral services; training in industry; manpower adjustment assistance; seasonal agricultural labour movements; domestic and overseas clearance of orders for scarce labour; provision of aids to manpower planning; and the staffing of new or expanded production facilities.

The Department of Manpower and Immigration has certain major responsibilities with respect to federal government policies for regional and area expansion and development. These responsibilities centre on the provision of resources to develop plans for and assist in the optimum development and utilization of the labour force in such areas.

[*Interprétation*]

groupe de planification, mais elle n'est pas automatiquement versée dans tous les cas. D'autre part, la quote-part fédérale, pour tout projet de cette nature, n'a jamais été inférieure à 25 p. 100 du coût total.

Depuis l'entrée en vigueur de ce programme en 1963, un total de 86 accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre et de 27 accords d'encouragement à la mobilité de la main-d'œuvre ont été signés. L'importance accrue que prend ce programme, tant aux yeux du gouvernement, que des ouvriers et des patrons, est démontrée par le fait que sur un total de 113 accords, 38 p. 100 ont été signés au cours des 12 derniers mois et que présentement, 49 accords pour des études de main-d'œuvre et 8 accords d'encouragement à la mobilité sont encore en vigueur. Plus de 130,000 travailleurs sont visés par ces accords existants.

Divers secteurs du monde industriel du Canada ont pu bénéficier de ces accords dont certains ne couvraient que 25 travailleurs et avaient un budget de $1,000, alors que d'autres couvraient 70,000 travailleurs et avaient un budget de $230,000. Nous sommes convaincus que ce programme soulèvera de plus en plus d'intérêt et nous comptons l'élargir dans la mesure de nos moyens.

Un mot sur les services aux employeurs. De toute nécessité, la plupart des efforts de notre jeune ministère ont été d'abord orientés vers la partie «offre» du marché de la main-d'œuvre, mais nous tentons de plus en plus de développer nos services dans le sens de la «demande», qui est représentée par les employeurs au Canada.

Pour en arriver à cette fin, nous essayons d'élaborer à l'intention des employeurs un vaste Programme de services de main-d'œuvre, qui regroupera tous ces services. Ce programme aidera les Centres de Main-d'œuvre du Canada dans leur activité de promotion et de mise en application. Parmi ces services figurent le service de sélection et le service de mise en contact, la formation dans l'industrie, l'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre, les déplacements de main-d'œuvre agricole saisonnière, les demandes de mise en compensation, au pays et à l'étranger, de travailleurs dans les professions où il y a insuffisance de main-d'œuvre et la dotation en personnel dans les installations de production nouvelles ou agrandies.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration assume certaines responsabilités importantes à l'endroit de la politique du gouvernement fédéral sur l'expansion et la mise en valeur de certaines régions et de quelques secteurs. Ces responsabilités sont axées sur l'attribution des ressources afin de mettre au point des plans en vue d'optimaliser le perfectionnement et l'utilisation de la main-d'œuvre dans ces régions.

[*Text*]

A number of regional development plans initiated under the FRED-ARDA programs are still in various states of implementation and will require an increasing allocation of our resources through 1975. There are four major programs underway in this connection: Prince Edward Island, the Lower St. Lawrence-Gaspé, the Manitoba Interlake and the North East New Brunswick-Mactaquac areas. The Cabinet has also recently authorized the designation of a number of "Special Areas" and when the Department of Regional Economic Expansion concludes negotiations with the provinces concerned there will almost certainly be additional undertakings which will place demands on our resources, particularly those for training and mobility.

The Department of Regional Economic Expansion has recently inaugurated a revised system of industrial development incentives to attract entrepreneurs to establish new production facilities, or expand old ones, in specially designated areas. As this program expands, demands on this Department for counselling and training services to prepare local labour forces for new employment opportunities will multiply.

An analogous situation is also developing in areas served by the Department of Indian Affairs and Northern Development, with that Department actively developing programs aimed at stimulating employment opportunities for the indigenous peoples of the north.

Mr. Chairman and members of the Committee, that is, in very broad outline, a resume of the activities of my Department under the heading "Manpower", and if I may spend less time on the immigration side, I would like to conclude by a briefer or a less long statement on immigration.

In dealing with the question of immigration, I propose to make a few background comments, indicate the progress we are making towards the solution of basic issues facing the Department, and then deal with the highlights of the Estimates. Following this we can have a detailed discussion on various points which are of concern to individual members of the Committee.

I would like first to relate the three basic principles or concepts which were inherent in the 1966 White Paper on Immigration Policy and were given effect by the introduction of new Regulations in October 1967. The first was that in determining admissibility to Canada, there should be no discrimination by virtue of race, colour or religion and that the criteria for admission should be applied universally. The second was that the criteria for immigrants should be linked more directly to the needs of the Canadian labour market. The third was that people should be able to apply for

[*Interpretation*]

Un certain nombre de projets d'expansion régionale, institués en vertu des programmes FODER et ARDA, en sont à diverses étapes de mise en œuvre et ils exigeront une allocation croissante de nos ressources jusqu'en 1975. Quatre grands programmes sont en marche: l'Île-du-Prince-Édouard, le Bas Saint-Laurent et la Gaspésie, la région des lacs manitobains, et le nord-est du Nouveau-Brunswick et Mactaquac. Le Cabinet a aussi autorisé récemment la désignation de certaines «zones spéciales», et lorsque le ministère de l'Expansion économique régionale aura terminé les négociations engagées avec les provinces intéressées, il en découlera presque certainement d'autres engagements qui taxeront les ressources de nos services, en particulier dans les domaines de la formation et de la mobilité de la main-d'œuvre.

Le ministère de l'Expansion économique régionale a dernièrement inauguré un système révisé de stimulants au développement industriel, en vue d'intéresser les entrepreneurs à établir de nouvelles installations de production (ou à agrandir les anciennes) dans des régions spécialement désignées. La mise en route graduelle de ce programme impose une tâche de plus en plus lourde à nos services de conseil et de formation pour préparer la main-d'œuvre locale aux nouvelles possibilités d'emploi.

Une situation analogue apparaît également dans les régions desservies par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, alors que ce ministère s'occupe activement de l'établissement de programmes dont l'objectif est de favoriser la création d'emplois à l'intention des populations indigènes du nord.

Monsieur le président, messieurs les membres des Comité, voilà, en bref, à quoi se consacre la partie de mon ministère désignée sous le nom de «Main-d'œuvre». Si je consacre moins de temps à la question de l'immigration dans notre travail, je voudrais terminer avec une déclaration plus brève ou moins longue en tout cas.

Au sujet de l'immigration, je compte faire d'abord quelques observations d'ordre général, montrer ensuite les progrès en voie de réalisation dans la solution des problèmes fondamentaux du Ministère, et enfin examiner quelques points saillants des prévisions budgétaires. Après quoi nous pourrons examiner plus en détail les diverses questions qui intéressent plus particulièrement chaque membre du Comité.

J'aimerais d'abord rappeler les trois principes ou concepts fondamentaux qui ont inspiré le Livre blanc de 1966 sur la politique d'immigration et qui ont pris effet avec l'entrée en vigueur du nouveau Règlement en octobre 1967. Le premier principe voulait qu'en déterminant l'admissibilité au Canada, il n'y ait aucune discrimination quant à la race, la couleur ou la religion, et que les normes d'admission soient appliquées universellement. Le deuxième portait que les normes en vertu desquelles on confère le statut d'immigrant soient plus directement liées aux besoins

[*Texte*]

permanent residence while they are visiting in Canada. Experience to date indicates that these principles remain valid.

• 1145

Despite a reduction of 22,443 or 12.2 per cent in immigration in relation to 1968, 161,531 immigrants were landed in Canada in the calendar year 1969. There were 32,339 fewer arrivals from Europe, 1,907 fewer from Africa and 404 fewer from Australia. All other source areas produced more immigrants in 1969 and the major increase was from North and Central America. While detailed figures are not yet available, it is estimated that of the total landings in 1969, 28,000 were visitors in Canada who applied for permanent residence.

The drop in immigration from Europe reflects the generally buoyant condition of the European economy. Increased immigration from other countries confirmed a trend which began as a result of the introduction of the new immigration selection criteria in October 1967. Despite this trend, 10 countries still supplied nearly 68 per cent of all immigrants in 1969.

The high standard of skills which I reported for 1968 while dealing with the 1969-70 Estimates was maintained in the immigration intake in 1969. This has contributed to the successful settlement of the immigrants involved and reduced the amount of funds which are needed for assisting them during their period of initial adjustment in Canada.

The Assisted Passage Loan scheme for immigrants will be placed on a universal basis on April 1 this year thus enabling an immigrant in any part of the world to obtain a loan to come to Canada if his occupation is in high demand in Canada. A ceiling of $1,500 has been placed on these loans. In the past these loans have only been available in Europe and 13 islands in the West Indies.

Further adjustments have been made in the deployment of offices involved in the recruitment and selection of immigrants overseas. These adjustments have been made in order to make more effective and economical use of the resources available to the Department.

The interdepartmental study dealing with the admission of people at our major international airports, which I referred to in dealing with the 1969-70 Estimates is now complete. In April of this year Customs personnel will take over primary examination of

[*Interprétation*]

du marché canadien du travail. Le troisième enfin recommandait qu'il soit possible aux personnes en visite au Canada de présenter une demande de résidence permanente au Canada. L'expérience à ce jour porte à croire que ces principes demeurent valides.

Malgré une réduction de 22,443 personnes, soit 12.2 p. 100, par rapport à 1968 au chapitre de l'immigration, 161,531 immigrants ont été reçus au Canada au cours de l'année civile 1969. Il y a eu 32,339 arrivées de moins en provenance de l'Europe, 1,907 de moins de l'Afrique, et 404 de moins de l'Australie. Tous les autres pays sources nous ont envoyé plus d'immigrants en 1969, la plus forte augmentation étant enregistrée chez les gens en provenance de l'Amérique du Nord et de l'Amérique centrale. Quoique des chiffres détaillés ne soient pas encore disponibles, on estime que sur le total des personnes qui ont été reçues au Canada en 1969, 28,000 étaient des visiteurs qui ont présenté une demande de résidence permanente au cours de leur visite.

La baisse de l'immigration en provenance de l'Europe témoigne de l'état florissant de l'économie européenne. L'immigration accrue en provenance des autres pays est venue confirmer la tendance qui a commencé à se manifester à la suite de l'entrée en vigueur en octobre 1967 des normes de sélection des immigrants. En dépit de cette tendance, un groupe de dix pays fournissaient encore à eux seuls près de 68 p. 100 de tous les immigrants en 1969.

Le niveau élevé de compétence chez les immigrants dont je vous ai parlé en 1968 au cours de mon exposé sur les prévisions budgétaires pour l'année financière 1969-1970, s'est maintenu chez le contigent d'immigrants en 1969. Ce fait a contribué à la réussite de l'installation des immigrants concernés, et a réduit le montant des fonds nécessaires pour les aider durant leur période initiale d'adaptation au Canada.

Les indemnités de passage aux immigrants seront accordées sur une base universelle à partir du 1er avril de cette année et permettront ainsi à tout immigrant, dans toute partie du monde, d'obtenir un prêt pour venir au Canada, si la demande, pour sa profession, est très forte au Canada. Un plafond de $1,500 a été fixé pour ces prêts. A ce jour, les prêts étaient seulement accordés en Europe et dans treize îles des Antilles.

La répartition des bureaux chargés de recruter et de choisir les immigrants outre-mer a encore été modifiée, afin de permettre une utilisation plus efficace et plus économique des ressources disponibles du Ministère.

L'étude interministérielle portant sur les personnes admises dans nos principaux aéroports internationaux, et que j'avais mentionnée en parlant du budget de 1969-1970, est maintenant terminée. En avril de cette année, les agents des douanes se chargeront de

[*Text*]

passengers for Immigration as well as Health and Welfare, and Agriculture. This single-stop inspection will speed up admissions at our airports and reduce to a minimum the inconvenience such inspections cause the travelling public.

Last year I also made reference to a study on the control of non immigrants which was made necessary because of the changes being made in port-of-entry examinations and the ever-increasing number of people entering Canada. In 1972, the estimated volume of traffic through the ports of entry will likely exceed 77 million. More than half of these entries will involve visitors to Canada while the remainder will be Canadian citizens or residents. While it is too early to give you the results of this second study, it is nearing completion. It is anticipated that we will be able to reduce still further the inconvenience to the travelling public and at the same time be more effective in terms of protecting Canadian interests against undesirable visitors. The importance we attach to these studies is justified when you consider that visitors spent over one billion dollars in Canada in 1969.

With regard to refugee policy you will recall that Canada has acceded to the United Nations Convention Relating to the Status of Refugees and the 1965 Protocol to that Convention as well as the Hague Agreement on Refugee Seamen. These instruments became effective in September 1969. I would like to emphasize that the Convention does not place any direct obligation on Canada to accept refugees for settlement. Rather, it deals with the treatment of refugees after they have been admitted to Canada. The problem of acceptance of refugees for settlement is still under review and my officials are studying the report on refugees made at my request by the Canada Manpower and Immigration Council. I hope that based on this report our policy and programs will make the most effective contribution possible to the solution of world refugee problems.

● 1150

At my request, the Manpower and Immigration Council also reviewed departmental policy dealing with the admission of controversial persons. You will recall this issue has been the subject of much debate, or comment at least, in the House of Commons. In reporting to me, the Council stated that it considers the present policy of the Department aims at a reasonable balance between consideration of freedom of speech and the right of Canadians to listen to whom they choose, on the one hand, and the considerations of public safety and national security on the other.

Of course, the Council left the administration of this difficult principle to the Department and ultimately to the Minister, so really it was not much comfort to us to know that we had a good policy and that it was good only in so far as we were able to administer it in

[*Interpretation*]

l'examen primaire des passagers, au nom des ministères suivants: Immigration, Santé nationale et Agriculture. Cet examen unique accélérera les formalités d'admission à nos aéroports et réduira au minimum le désagrément de tels examens pour les voyageurs.

L'année passée, j'avais également mentionné une étude sur le contrôle des non-immigrants, rendue nécessaire en raison des changements apportés aux examens aux ports d'entrée et du nombre croissant de personnes entrant au Canada. Pour 1972, on estime à plus de 77 millions le nombre de personnes passant par les ports d'entrée. Plus de la moitié sera composée par des visiteurs, et les autres seront des citoyens ou des résidents canadiens. Bien qu'il soit trop tôt pour vous faire part des résultats de cette seconde étude, elle est près d'être achevée. Nous pensons pouvoir réduire encore les désagréments aux voyageurs tout en protégeant plus efficacement les intérêts canadiens contre des visiteurs indésirables. L'importance que nous accordons à ces études est justifiée, si l'on considère que ces visiteurs ont dépensé plus d'un milliard de dollars au Canada en 1969.

En ce qui concerne la politique à l'égard des réfugiés, vous vous souvenez sans doute que le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés et le Protocole de 1965 de cette Convention ainsi que l'accord de la Haye sur les gens de mer réfugiés. Ces instruments sont entrés en vigueur en septembre 1969. J'aimerais souligner que la Convention n'entraîne aucune obligation directe pour le Canada d'accepter des réfugiés en vue de les établir. Elle traite plutôt du traitement des réfugiés, une fois qu'ils sont admis au Canada. Accepter les réfugiés en vue de les établir est un problème encore à l'étude et mes agents examinent le rapport que j'avais demandé au Conseil de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada. J'espère que, sur la base de ce rapport, notre politique et nos programmes contribueront le plus efficacement possible à résoudre les problèmes des réfugiés dans le monde.

A ma demande, le Conseil de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a aussi examiné la politique du Ministère relative à l'admission de certains contestataires. Vous vous souvenez sûrement que la Chambre a souvent débattu ou tout au moins commenté ce problème. Aux termes du rapport qu'il m'a présenté, le Conseil considère que la politique actuelle du Ministère vise à maintenir un certain équilibre entre la liberté de parole et le droit des Canadiens d'écouter qui ils veulent d'une part, et la sécurité du public et la sûreté nationale d'autre part.

Le Conseil a, naturellement, laissé l'administration de ce principe difficile au ministère, et en dernier ressort, au ministre. Donc, ce n'était vraiment pas un très grand réconfort pour nous de savoir que nous avions une bonne politique qui n'était bonne que dans

[*Texte*]

a way that would satisfy public opinion. But you may want to comment on this as well.

As I mentioned last year, the provinces, and more particularly Quebec, are taking a more active interest in immigration and we have been co-operating fully with them. While selection, acceptance and issuance of visas must be carried out by Federal immigration officers, effective co-operation with the provinces is desirable, not only in those fields bearing directly on immigration but also in other matters essential to successful settlement, such as education, welfare, hospital and medical services.

I would like to draw your attention to those activities which make up the immigration program and relate them to the Estimates. The administration of the program which involves all matters not directly associated with operations is estimated to cost $1,175,000. Enforcement and control, which involves those matters related to the protection of the Canadian interest against prohibited persons or persons attempting to enter Canada in violation of the Immigration Act and Regulations, is estimated to cost almost $7,000,000. I point out that the direct costs to the Department in this activity will amount to approximately 19 cents per each visitor and immigrant admitted to Canada.

Recruitment and selection, which involves the processing of applicants for permanent residence, is estimated to cost $14,500,000. Based on the 1969 intake, the direct costs to the Department in this activity amount to approximately $90 for each immigrant who is landed.

In conclusion, I appreciate that you will have a number of questions to ask and I will be glad to try to answer them, or ask my officials to assist.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Minister. I have three questioners on my short list at the moment, Messrs. Knowles, Emard and Alexander. I will take some more names. Mr. Knowles?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman. I presume that these questions at the beginning can be of a general nature and not confined to specific items of the estimates; is that correct?

The Chairman: Yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): In discussing the manpower retraining program, is it the policy of the department to pay living-out allowances to people who are being retrained on courses outside the government's particular program at training centres you have set up. Suppose that the course that is wanted is not available at those centres. Do you supply the living-out allowances for courses at other centres?

[*Interprétation*]

la mesure où l'on pouvait l'appliquer pour satisfaire à l'opinion publique. C'est là une question que vous voudrez peut-être commenter.

Comme je vous le disais l'année dernière, les provinces, et le Québec en particulier, s'intéressent de manière plus active à l'immigration et nous avons largement collaboré avec elles. La sélection, l'admission et l'émission de visas étant du ressort des agents fédéraux de l'immigration, une collaboration efficace avec les provinces est souhaitable, non seulement dans les domaines qui touchent directement l'immigration, mais aussi en des domaines essentiels à un établissement réussi, tels que l'éducation, l'assistance sociale, l'hospitalisation et les services médicaux.

J'aimerais attirer votre attention sur les activités qui composent le programme de l'immigration, et les comparer aux prévisions. Le coût de l'administration du programme, soit tous les domaines qui ne tombent pas directement dans le cadre des opérations, est estimé à $1,175,000. Le coût de l'exécution de la loi et du contrôle, soit tout ce qui touche à la protection des intérêts canadiens contre les personnes interdites, ou celles qui essaient d'entrer au Canada en contravention à la Loi et au règlement sur l'Immigration, est estimé à presque 7 millions de dollars. Je vous ferai remarquer que le coût direct de cette activité, pour le Ministère, revient à 19 cents environ, pour chaque visiteur et chaque immigrant admis au Canada.

Le coût du recrutement et de la sélection, soit l'étude des demandes de résidence permanente, est estimé à $14,500,000. D'après les chiffres de 1969, le coût direct pour le Ministère sera de près de $90 pour chaque immigrant qui est reçu.

Pour conclure, je pense que vous auriez des questions à me poser, et il me fera plaisir d'essayer d'y répondre, ou il se peut que je demande l'aide de mes fonctionnaires.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le ministre. J'ai trois interlocuteurs d'inscrits pour l'instant sur ma petite liste: MM. Knowles, Émard et Alexander. J'accepterai d'autres noms. M. Knowles?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président. Je présume qu'au début les questions peuvent être de nature générale et ne pas nécessairement se rapporter à des postes particuliers des prévisions budgétaires. Est-ce exact?

Le président: C'est exact.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): En ce qui concerne les programmes de recyclage, je me demande si c'est la politique du Ministère de payer des frais d'entretien à des personnes qui suivent des cours de recyclage en dehors du programme du gouvernement dans des centres de formation établis par vous. Supposons que le cours que l'on veut suivre n'est pas disponible dans ces centres-là. Est-ce que vous four-

[*Text*]

• 1155

Mr. MacEachen: We provide a training allowance to persons whom we have referred to training, whether the training is provided as it normally is by a province from whom we purchase the courses, or by a private institution which is certified by a province. Once we recommend or refer a person for training, we pay the allowance.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Perhaps I should be more specific. A chap wants to train as a lab technician and the course is available at Chedoke Hospital in the city of Hamilton. In a situation like this, would he be eligible for living allowances?

Mr. MacEachen: I would have to know more about the course.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): This is a recognized course. They do this type of work.

Mr. MacEachen: If it is a recognized course and we referred him, there is no reason why he should not get the allowance.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have to advise him on this. That is why I am asking.

We were talking about off-shore labour for the agricultural industry from the Caribbean.

Mr. MacEachen: Yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I cannot speak too highly, Mr. Minister, of this program and the assistance it has given to agriculture in the area which I represent. I know that this year you are going to have pressure put upon you to limit that because of the rising unemployment in Canada at the present time. I urge your department not to be guided totally by statistics but by the type of worker who will be willing to work in agriculture and the type of agricultural work that has to be done; and that you continue this program and give priority to it because, believe me, it has been a boon to the tobacco industry, to the fruit-growers in the area along Lake Erie. I trust you are not limiting that. Could I ask you whether you are planning to cut back on this program?

Mr. MacEachen: First of all, may I thank you for your reference to this program and for your statement that you think it does provide benefit to Canadian agriculture, and your suggestion that we continue the program.

[*Interpretation*]

nissez des allocations d'entretien pour la poursuite de ces cours dans d'autres centres?

M. MacEachen: On donne des allocations de formation aux personnes qu'on a dirigées vers des cours de formation, que ces cours soient assurés normalement par une province de laquelle nous achetons les cours, ou par les soins d'une institution privée reconnue par une province. Dès qu'on recommande ou qu'on affecte une personne à un cours de formation et qu'on l'y dirige, on verse cette allocation.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je devrais être peut-être plus précis. Voici un bonhomme qui veut suivre un cours de formation comme technicien de laboratoire, et il y a un cours disponible à l'hôpital Chedoke, dans la ville de Hamilton. Aurait-il droit en l'occurence à une allocation d'entretien?

M. MacEachen: Il me faudrait plus de précisions sur le cours.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Il s'agit d'un cours reconnu pour ce genre de travail.

M. MacEachen: Si c'est un cours reconnu et que notre ministère y dirige la personne en cause, je ne vois pas pourquoi elle ne toucherait pas cette allocation.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je dois justement renseigner la personne sur ce point. Voilà pourqoi, j'ai posé la question.

Nous étions en train de parler des travailleurs agricoles en provenance des Caraïbes.

M. MacEachen: Oui.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Monsieur le ministre, je trouve que ce programme et l'aide qu'il a fourni à l'agriculture dans la région que je représente sont des plus louables.

Je sais que cette année vous serez assujétis à certaine pressions pour limiter ce programme en vertu du chômage croissant au Canada. Alors, j'exhorte votre ministère à ne pas s'en tenir exclusivement aux statistiques, mais aussi à tenir compte du genre de travailleurs qui sont prêts à faire du travail agricole et aussi le genre de travail agricole qui doit se faire. Je vous exhorte de continuer ce programme et de lui accorder la priorité, car il a été très utile à l'industrie tabatière et aux producteurs de fruits dans la région du Lac Erié. J'espère que vous n'allez pas réduire ce programme. Quels sont vos projets à ce sujet?

M. MacEachen: Je vous remercie en premier lieu de votre déclaration selon laquelle ce programme a été utile à l'agriculture canadienne, ainsi que de votre suggestion portant qu'on continue le programme. A présent, nous sommes en train de réexaminer la

[*Texte*]

We are, at present, reviewing the situation and we will be announcing, very shortly, the conclusions of that review for the forthcoming summer. We are quite favourably impressed with the program, too, and we have had representations from the agricultural groups in Ontario. We do not think that it is a program that is displacing Canadian labour, especially university students, because the time at which these persons are most in demand is the time at which students are not normally available.

If we have the program this summer, we will be announcing it very shortly.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): My only plea is that you do not base your decision entirely upon unemployment statistics.

May I just make one more comment about this type of labour. These people provide a great deal of stability to the labour situation. The employer who has these people working for him does not find them leaving him and going back home, or going somewhere else to work. They are dependable help. So many of the transient workers that are employed in seasonal agriculture are not willing to do this, and are perhaps not really after work at all. We have had terrific problems with this type of labour. So these people do provide a stability and a core that the employer can certainly depend upon. Any employer goes along with these people.

I think this also applies to students who work in casual labour in agriculture, and I believe your department has taken steps to move people from one area to another, and to pay transportation costs.

I wonder, Mr. Chairman, if the Minister or his Department could find some way of attaching some responsibility to these people who are given financial assistance to move so that they would be compelled to accept a little responsibility to stay at employment rather than jump from one employer to the other over the whole area. This is one of the serious problems we face. I do not know whether this is possible or not. This does not apply to the people who come from the Caribbean. They are more or less contracted to a certain individual.

Mr. MacEachen: Yes. A few of them only go back.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldiman): That is right.

Mr. MacEachen: But generally it is very dependable labour, and this group has come into the country without any difficulty, have, done their job and gone home.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Right. And have done a good job.

Mr. MacEachen: Yes.

[*Interprétation*]

situation. On espère annoncer très bientôt les conclusions de notre étude pour cet été. A notre avis, ce programme a vraiment du bon. Nous avons reçu des représentations de divers groupes en Ontario. Nous ne croyons pas que ce programme contribue à déplacer la main-d'œuvre canadienne, surtout les étudiants universitaires, car, la période où la demande pour ces personnes se fait la plus pressante, c'est celle-là même où les étudiants ne sont pas habituellement disponibles. Si le programme est en vigueur cet été, nous le ferons savoir d'ici peu.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je compte bien que vous n'appuierai pas exclusivement votre décision sur les données statistiques du chômage.

J'aurais une autre observation à formuler en l'occurence. C'est une main-d'œuvre qui stabilise beaucoup le marché de la main-d'œuvre, car ces travailleurs ne quittent pas l'employeur à la légère, pour retourner chez-eux, ou pour trouver du travail ailleurs. C'est une main-d'œuvre fiable. Étant donné que le gros de la main-d'œuvre saisonnière est assez peu stable, on a eu de très graves problèmes avec ce genre de main-d'œuvre. Ces personnes nous fournissent un noyau stable sur lequel l'employeur peut compter et tout employeur est content d'embauchés ces gens.

Je crois que cela vaut également pour les étudiants qui travaillent de façon saisonnière dans l'agriculture. Je crois que votre Ministère a déplacé des gens d'une région à une autre, et a payé les frais de transport.

Monsieur le président, je me demande si le Ministre ou son Ministère ne pourrait pas trouver un moyen d'imposer une certaine responsabilité à ceux qui bénéficient d'aide financière pour se déplacer. Ne pourriez-vous pas leur imposer de rester à l'emploi de celui qui les a embauchés et les empêcher d'aller d'un employeur à l'autre. C'est l'un des problèmes graves auxquels nous ayons à faire face. Je ne sais pas si la chose peut se faire. Pour les gens qui viennent des Caraïbes, cela ne s'applique pas. Ils sont plus ou moins engagés à travailler pour un certain individu en vertu d'un contrat.

M. MacEachen: Oui. Il y en a très peu qui retournent chez eux.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est exact.

M. MacEachen: En général, ce sont des travailleurs sur lesquels on peut compter. Nous n'avons eu aucune difficulté avec eux. Ils font leur travail et puis s'en retournent dans leur pays.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Ils abattent certes de la bonne besogne.

M. MacEachen: C'est vrai.

[*Text*]

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Then, too, in our particular area, there have been students brought in from European universities. You are familiar with that?

Mr. MacEachen: Yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You have also had pressure put on you to limit that, I know. They provide the same stability to agriculture labour and on that basis I hope you will see fit to continue that type of program.

Mr. MacEachen: I am quite sympathetic to continuing programs of foreign student employment in Canada. These programs have grown up over the years. I would like, in the future, to make them as reciprocal as possible. . .

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Right.

Mr. MacEachen: . . . so that if we provide employment in Canada for a number of students from, say, France or Germany, we can give an opportunity to Canadian students to go to those countries. Then we would benefit and our students would benefit from these programs.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): It works both ways. It is reciprocal, as you say, Mr. Minister. I have some others but I will pass for the moment. The time is getting on. Perhaps in the second round I could have some more time.

The Chairman: Thank you, Mr. Knowles. Mr. Émard.

Mr. Émard: Mr. Chairman, Mr. Minister. Did I understand that your program developed for training in industry is finished or is it still being worked on?

Mr. MacEachen: We have developed recently in the Department guidelines on ways we intend to apply our training in industry program and these guidelines have been, I think, pretty well established and they have been sent out to the field to assist our regional and our local people in promoting the increasing training that will take place in industry.

Mr. Émard: Do you have some literature that could be distributed to the members of Parliament on this program?

Mr. MacEachen: Yes, we do.

Mr. Émard: You mentioned a moment ago that there is no discrimination on the grounds of race, colour or creed. But does the points system that you have established not discriminate in the area of education? I think it favours in some way those immigrants

[*Interpretation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Dans notre région, nous avons de plus des étudiants qui sont venus des universités européennes. Vous n'ignorez certes pas la chose?

M. MacEachen: Je suis au courant. . .

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je sais que vous avez aussi été assujetti à des pressions pour restreindre ces embauches. Ces étudiants présentent aussi un élément très stable sur le plan de la main-d'oeuvre agricole. J'espère que vous verrez à poursuivre ce programme.

M. MacEachen: Nous sommes très en faveur de ce programme d'embauche d'étudiants étrangers. Ces programmes se sont développés au cours des années. J'aimerais que ces programmes deviennent réciproques dans toute la mesure du possible.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Très bien.

M. MacEachen: De cette façon, si nous trouvons du travail au Canada pour des étudiants, disons, de France ou d'Allemagne, voilà qui donnera une chance aux étudiants de notre pays de se rendre dans ces pays. Les avantages seront mutuels de part et d'autre.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est réciproque, comme vous dites, monsieur le ministre, j'ai d'autres questions, mais je vais donner la chance à d'autres, car le temps passe. Peut-être qu'à la deuxième tournée, je pourrai avoir un peu plus de temps.

Le Président: Merci, monsieur Knowles. Monsieur Émard.

M. Émard: Monsieur le président, monsieur le ministre, dois-je comprendre que votre programme concernant la formation dans les industries a pris fin ou est-ce qu'il se continue?

M. MacEachen: Nous avons élaboré récemment dans notre Ministère des directives sur la manière dont nous voulons appliquer notre programme de formation dans l'industrie. Ces directives sont bien arrêtées et ont été transmises à nos bureaux pour aider nos agents régionaux et locaux à promouvoir une formation industrielle accrue sur place.

M. Émard: Y a-t-il des publications sur le sujet qui pourraient être transmises aux membres du Parlement?

M. MacEachen: Oui, nous en avons.

M. Émard: Vous avez mentionné, il y a un instant, qu'il n'existait aucune discrimination fondée sur la couleur, la race et la religion, mais le système en vigueur basé sur des points n'est-il pas discriminatoire en ce qui a trait à l'éducation? Il me semble qu'il

[*Texte*]

who have very high education. There is one case that comes to my mind where a stonemason had a job in Canada – he had an employer – but because of the fact that he did not have enough education he was not accepted. In a case of this kind, I do not see that you should require such a high degree of education, do you?

Some hon. members: Hear, hear.

Mr. MacEachen: I hear some hear, hears. The question goes, in a sense, to the basis of our selection system. The present Immigration Regulations, as you know, Mr. Émard, were launched in 1967 and we have been operating under the selection system that was developed in those regulations. It is true that the selection system does place a high premium on education, skills, youth . . .

Mr. Émard: Language.

• 1205

Mr. MacEachen: . . . and language ability, especially the ability to speak both languages, and finally, the demand in Canada for that person's occupation. There is no doubt about it that the selection system was geared in that direction because it was considered to be best for Canada to have that type of immigrant, that we ought to attempt to select our immigrants – and it is of some benefit too, I think, to the immigrant.

You will find the person, such as the one you have mentioned, who may have a job in a particular occupation but who fails to qualify on the other grounds. The job itself is not sufficient to qualify him. That is true with respect to the independent category of immigrant. But there are two other categories, the sponsored and the nominated, for which the requirements are not as high. In the case of sponsored dependents, there are no skill or education requirements. In the nominated category, the requirements are less than for the independent. At present, I think that about 50 per cent of our immigration flow falls into the independent category where there is this high stress on the factors I have mentioned. The other 50 per cent comes in through the stream of relative-connected immigrants where that component is not present.

We are concerned about that second category which makes up about 50 per cent of the immigration flow and which is not selected on the same criteria as the independent category. We are concerned about how they are doing in Canada. We are, as you know,

[*Interprétation*]

favorise les émigrants qui ont déjà reçu une très bonne éducation. Il y a un cas dont je me rappelle. Il s'agissait d'un maçon qui avait un emploi au Canada, mais vu qu'il n'était pas assez instruit, on n'a pas voulu l'accepter. En pareil cas, je ne vois pas pourquoi vous deviez demander un niveau d'instruction aussi élevé. Qu'en pensez-vous?

Des voix: Bravo! Bravo!

M. MacEachen: J'entends des marques d'approbation.

Vous soulevez une question qui concerne le principe de notre système de sélection. Les règlements actuels sur l'immigration, comme vous le savez, monsieur Émard, ont été édictés en 1967 et depuis lors nous nous conformons au système de sélection prévu dans ces règlements. Il est vrai que le système de sélection accorde une haute priorité à l'enseignement, le métier, l'âge . . .

M. Émard: La connaissance des langues ...

M. MacEachen: ...particulièrement celle des deux langues officielles, puis finalement, l'occupation de la personne. Il va de soi que le système de sélection est orienté dans cette direction-là, parce que nous avons pensé que ce système était le meilleur pour notre pays, il donne aussi certains avantages aux immigrants.

Il peut aussi arriver qu'une personne ait, comme vous l'avez mentionné, un emploi dans une occupation particulière, mais qui malheureusement ne satisfasse pas à certaines exigences dans d'autres domaines. L'occupation seule n'est pas assez pour que la personne soit acceptée comme immigrant. Et ceci est vrai en ce qui concerne la catégorie indépendante d'immigrants. Il existe deux autres catégories, c'est-à-dire la catégorie parrainée et la catégorie désignée, à l'égard de laquelle les règlements sont plus souples. Dans le cas des personnes à charge parrainées, il n'y a pas de conditions requises touchant l'instruction et le métier. Dans la catégorie des personnes désignées, les conditions requises sont moins exigeantes que celles auxquelles doivent satisfaire les immigrants indépendants. A présent, à peu près 50 p. 100 de nos immigrants s'inscrivent dans la catégorie des indépendants, où les facteurs que je vous ai déjà mentionnés sont fortement soulignés. Et puis il y a l'autre 50 p. 100 qui sont des immigrants qui ont déjà de la famille au Canada et pour qui cet élément-là ne s'applique pas.

Nous nous préoccupons de cette deuxième catégorie qui semble représenter à peu près 50 p. 100 des immigrants, et qui n'est pas sélectionnée d'après les mêmes critères que la catégorie indépendante. Nous nous demandons comment ces gens se tirent d'affaire

[*Text*]

involved in studies that will tell us as time goes on how all classes of immigrants are making out because our job really is to select people that will settle satisfactorily in Canada. It is not only good for Canada but it is good for them because there is no point in bringing people in who are not going to settle in and feel that they are getting along. It is bad for them and it is bad for the country, and that is our twofold objective.

It would take, I suppose, wiser people than any of us, to devise a system that is totally perfect but we are looking at our whole system at the moment and we are certainly receptive to ideas.

Mr. Émard: You mentioned, Mr. Minister, that among the immigrants that were admitted to Canada last year 28,000 were visitors to Canada who applied for permanent residence.

Mr. MacEachen: Yes.

Mr. Émard: Could you tell me how many were sent back?

Mr. MacEachen: You mean how many of the visitors who applied for permanent residence were turned down and deported?

Mr. Émard: Yes. I wonder if they were all from my riding?

Mr. MacEachen: We will get a figure for you.

Mr. Émard: You have mentioned that $1 million was given in the form of help to some 3,000 immigrants that could not get jobs as soon as they landed in Canada? Is that the amount?

Mr. MacEachen: I think it was a little better than $1 million that I mentioned as being given in the form of adjustment assistance . . .

Mr. Émard: Assistance, yes.

Mr. MacEachen: . . . to immigrants who needed help to tide them over before getting jobs. Some of them need that kind of help.

Mr. Émard: I was concerned about the number of immigrants that needed this assistance.

Mr. MacEachen: We can get that figure for you, Mr. Émard.

Mr. Émard: Thank you.

Mr. MacEachen: The number who have received this kind of assistance.

[*Interpretation*]

dans notre pays. Nous effectuons actuellement des études qui nous diront éventuellement comment toutes les classes d'immigrants ont réussi à s'adapter dans notre pays, car notre travail est, en somme, de sélectionner des gens qui réussiront à s'établir au Canada. C'est bon, et pour le Canada et pour ces gens-là, car il n'y a aucune raison de les faire venir dans notre pays s'ils ne réussissent pas à s'établir de façon satisfaisante. Ce sont là deux objectifs.

Il existe peut-être des gens bien plus sages que nous qui pourraient concevoir un système qui soit vraiment parfait, mais nous sommes en train de réexaminer tout notre système. Nous sommes très ouverts à toutes les suggestions qu'on pourra nous présenter.

M. Émard: Monsieur le ministre, vous nous avez dit que, parmi les immigrants qui sont arrivés au Canada l'année passée, 28,000 étaient des visiteurs qui ont demandé de demeurer en permanence au Canada.

M. MacEachen: C'est ça.

M. Émard: Combien parmi eux ont été renvoyés?

M. MacEachen: Vous voulez dire combien de ces visiteurs qui ont fait une demande de résidence permanente n'ont pas été acceptés ou ont été déportés?

M. Émard: Oui. Je me demande s'ils étaient tous de mon comté?

M. MacEachen: J'obtiendrai ce renseignement pour vous.

M. Émard: Vous avez dit qu'une somme d'un million de dollars avait été affectée à l'aide de quelque 3,000 immigrants qui n'ont pas pu obtenir de l'emploi dès leur arrivée en notre pays. C'est bien là le montant?

M. MacEachen: Je crois que c'est un peu plus d'un million de dollars qui ont été affectés à l'aide à l'adaptation...

M. Émard: Oui, pour les aider.

M. MacEachen: ...afin qu'ils puissent subsister avant de trouver un emploi. Il y en a qui ont besoin de ce genre d'aide.

M. Émard: J'aimerais savoir combien d'immigrants ont eu besoin d'aide de ce genre.

M. MacEachen: On pourra vous donner le chiffre exact, monsieur Émard.

M. Émard: Merci.

M. MacEachen: Le nombre de ceux qui ont reçu ce genre d'aide.

[*Texte*]

Mr. Émard: I am sorry, I must go to another meeting.

Mr. MacEachen: I will try to do better for your constituency, Mr. Émard.

The Chairman: I have Messrs. Alexander, Broadbent, Otto, Paproski, Caccia, Deakon and Alexander on my list.

● 1210

Mr. Alexander: Thank you very much for your statement, Mr. Minister. I found it extremely interesting and very informative.

Reverting to the point raised earlier on the point rating system, there is some concern about this system because it seems to favour some countries over others. I am thinking in terms of education and training and, of course, the people from the Caribbean and Africa would not have the education and training upon which so much emphasis is placed.

Is the Department aware of the fact that there is discrimination in terms of the point rating system in that applicants from some countries never will be in a position to receive a high rating for education and training? I know that this point has been brought up before on many occasions, particularly when it was first introduced, and I am wondering whether the Department is concentrating on making this system more equitable in terms of not stressing so much the education and training because it does seem to be discriminatory.

Mr. MacEachen: Any system that accepts one person and turns down another is to that extent discriminatory, because it makes a choice. Those who are received are taken because they meet certain standards. But there is no discrimination. I think the point I would want to make is that there is no discrimination based on race, colour, creed, religion, nationality—none at all—as there used to be.

Mr. Alexander: I am quite aware of that, sir.

Mr. MacEachen: If you are saying that our system favours the educated and the young, it is discriminatory in that way. But it prefers the young to the old; it prefers those who speak French and English to those who speak neither of those two languages. Of course it does. And theoretically at least, it favours a country that has a high supply of educated skilled young people who want to come to Canada.

Mr. Alexander: Yes, that was the point I was bringing up.

[*Interprétation*]

M. Émard: Je m'excuse, mais il faut que j'aille à un autre Comité.

M. MacEachen: J'essayerai de faire mieux pour votre comté, M. Émard.

Le président: J'ai sur ma liste messieurs Alexander, Broadbent, Otto, Paproski, Caccia, Deakon et Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le ministre, de vos déclarations. C'est extrêmement intéressant et des plus instructifs.

Mais revenons maintenant au système de points d'appréciation. On se pose des questions sur ce système parce qu'il semble accorder une préférence à certains pays sur d'autres. Je pense ici à ce qui a trait à l'instruction et à la formation et, il va de soi que les personnes venant des Caraïbes et de l'Afrique n'auront pas ce niveau d'instruction et de formation sur lequel vous mettez tant d'emphase.

Votre ministère est-il au courant du fait qu'il existe une discrimination à cause du système de points d'appréciation vis-à-vis de ces pays parce que les gens qui viennent de certains pays ne seront jamais à même d'obtenir une cote élevée en ce qui concerne l'instruction et la formation? Je sais que ce cas a été soulevé à plusieurs reprises surtout au début quand on l'a imposé et je me demande si votre Ministère s'occupe d'essayer de rendre ce système plus équitable en ne mettant pas autant d'emphase sur l'instruction et la formation. Il m'apparaît certes discriminatoire.

M. MacEachen: Tout système qui accepte une personne et en rejette une autre un système est discriminatoire en ce sens qu'il établit un choix. Ceux qui ont la permission d'entrer au pays obtiennent ce droit, parce que ces personnes répondent aux normes établies, mais il n'y a pas de discrimination. Ce que je veux dire c'est qu'il n'y a pas de discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, la nationalité, nous ne faisons pas de discrimination de ce genre du tout, comme il y avait dans le passé.

M. Alexander: Je suis très au courant de la chose.

M. MacEachen: Si vous voulez dire que notre système favorise les personnes assez instruites et jeunes, je dirais oui, nous discriminons dans ce sens-là, parce que nous préférons des personnes capables de parler le français et l'anglais à ceux qui ne parlent aucune de ces deux langues, ça c'est vrai. Et en théorie, il favorise un pays qui compte beaucoup de jeunes personnes, possédant une très bonne instruction et désireux de venir au Canada.

M. Alexander: Oui, c'est de ça que je parlais.

[*Text*]

Mr. MacEachen: Yes, that is your point. The strange thing about it – you mentioned the Caribbean – is that even though it is true the Caribbean area needs skilled people for its own economic development – these same skilled people are tending to come to Canada in greater numbers all the time.

If you would look at our results of the past year you will note we are getting an increasingly larger number of people, bar the United States, from what you might describe as the less-developed countries than we are from the developed European countries, and I think this is for various reasons.

I believe that is a fair statement of the situation.

Mr. Alexander: I think the Minister understands my point.

Mr. MacEachen: I understand the problem.

Mr. Alexander: A great deal more concern is being expressed now in respect of personal assessment and educational training, which is some 35 points. I can understand the Minister's answer, but at the same time the ultimate conclusion is that as a result of educational training – I will not mention personal assessment because this can be a great source of aggravation – undoubtedly you are going to have more immigrants in the long run from countries other than the Caribbean, Africa and Asia because of the lack of education and training.

Mr. MacEachen: It may be in the long term, but that trend has not shown up yet. The reverse is the case.

Mr. Alexander: I am glad to hear that.

Mr. Minister, with respect to the 28,000 visitors mentioned earlier who applied for landed immigrant status, is there any breakdown as to where these people are from? I suppose you would have those figures.

Mr. MacEachen: They could be made available.

• 1215

Mr. Alexander: With respect to manpower there seems to be some problem regarding the three levels of government. As I understand it, the federal government is involved in terms of employment, the provincial government in terms of general education and rehabilitation, and of course the municipal government is involved on the secondary level. There seems to be an overlapping of jurisdiction here without any clear co-ordination, which is a source of some frustration for the students.

Is your Department moving in this area? In other words, who makes the policy; and are the students sufficiently advised who they really are dealing with –

[*Interpretation*]

M. MacEachen: Vous parliez des Caraïbes, et ce qui est étrange, c'est qu'en dépit du fait que ces régions ont besoin de personnes compétentes pour leur propre développement, ces personnes compétentes sont portées à venir chez nous en nombre toujours croissant.

Si vous examinez les chiffres de notre activité de l'année passée, vous verrez que nous recevons de plus en plus des gens,–excepté les États-Unis,–de pays qui sont moins développés que nous, en comparaison avec les pays industrialisés de l'Europe, et ceci, pour des raisons différentes.

Je crois que vous avez là une explication assez juste de la situation.

M. Alexander: Oui, c'est exactement le point que je voulais soulever.

M. MacEachen: Je comprends le problème.

M. Alexander: On se soucie beaucoup plus à présent de la question concernant l'appréciation personnelle et du niveau d'instruction dont le barème est de 35 points. Je comprends la réponse du Ministre, mais en même temps, la conclusion finale à en tirer est qu'à cause du niveau d'instruction sans parler de l'appréciation personnelle, parce que cela peut être une source sérieuse d'agacement, vous allez acquérir à la longue plus d'immigrants qui viendront de pays autres que ceux d'Afrique, d'Asie et des Caraïbes, à cause du manque d'enseignement.

M. MacEachen: Peut-être à la longue, mais cette tendance n'est pas encore apparente. C'est plutôt le contraire qui est vrai.

M. Alexander: J'en suis fort aise.

Monsieur le ministre, en ce qui concerne les 28,000 visiteurs qui sont venus et qui ont demandé de rester au Canada, comme immigrants, pourriez-vous me dire d'où ces gens sont originaires? Vous avez peut-être ces chiffres-là.

M. MacEachen: On pourra vous donner ce renseignement.

M. Alexander: En ce qui concerne la main-d'œuvre, il me semble qu'il existe des problèmes en ce qui concerne les trois niveaux du gouvernement. Si je comprends bien, le gouvernement fédéral s'occupe du travail, le gouvernement provincial s'occupe de l'enseignement et de la réhabilitation, et le gouvernement municipal s'occupe du niveau secondaire. Il me semble qu'il y a ici double emploi du point de vue de la juridiction sans qu'il y ait une coordination claire, ce qui provoque un certain élément de frustration parmi les étudiants.

Votre ministère fait-il quelque chose dans ce domaine? En d'autres termes, qui établit la politique? Est-ce que les étudiants savent avec qui ils doivent

[*Texte*]

because it seems to me that at times the students are discontinued arbitrarily without knowing who wielded the axe in any particular area. Is the Department aware of this circumstance, and is there any possibility of overcoming the schism created as a result of the three levels involved.

Mr. MacEachen: Mr. Alexander, I mentioned in my opening statement that we believe we have strengthened the process of consultation with the provinces. We have manpower committees in each province whose job it is to try to assess the needs for manpower in the province, to try to build up some view of the kind of courses that ought to be developed to meet those needs – in other words to have a joint appreciation of the nature of the labour market in each province. My Deputy Minister is working with a committee of deputies from all the provinces, not only in the general work of managing the program but also in identifying areas of concern which need research. For example, the three-year rule is one area. So we think we are moving ahead and have moved ahead very significantly in establishing co-ordination and consultation.

My Department selects the clients for the courses principally on the basis whether the course, either upgrading or skill-training, will increase the person's employability, or his productivity, or his income, or will have some occupational objective to it. When a sufficient number of persons are available for a course we buy that course from the province, and it provides the course and the teachers. We select the students, we pay their allowances, and we pay for the course, but the province operates that course and employs the teachers. So we are locked into a system of close co-operation with the provinces and we understand that we have to get along with them and understand their problems, as we hope they understand ours.

Mr. Alexander: Are the students aware of what is going on? This seems to be the problem. You say that you select them and the provinces carry on in their own area. Who would dismiss a student in the event that this was necessary.

Mr. MacEachen: My officials will know more about this but I think it is correct in that the student would be dismissed by the provincial authority if he were not making progress or getting along in the course, or if it were thought that it would lead to nothing for him.

• 1220

The Chairman: One more question, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Minister, is there any effort being made by your Department to ascertain the

[*Interprétation*]

traiter parce qu'il me semble qu'on les laisse parfois tomber d'une manière tout à fait arbitraire, sans savoir au juste d'où venait la décision. Le ministère est-il au courant de ces choses, et y a-t-il un moyen de venir à bout du schisme qui existe à la suite de l'implication des trois niveaux gouvernementaux.

M. MacEachen: J'ai mentionné dans mes remarques initiales, M. Alexander, que nous croyons avoir justement amélioré la procédure de consultation avec les provinces. Nous avons des comités de main-d'œuvre dans chacune des provinces dont le travail est d'évaluer le besoin de main-d'œuvre dans la province, et de savoir quels cours établir afin de pouvoir remplir ces besoins, en d'autres mots, d'obtenir des évaluations des deux côtés, tant fédéral que provincial, du marché du travail dans chaque province. Mon sous-ministre travaille avec un comité de députés de toutes les provinces, non pas seulement pour effectuer le travail général de direction du programme, mais pour faire connaître quels sont les domaines où il y a un besoin de faire de la recherche. Par exemple, la règle de trois années est un domaine. Il me semble que nous faisons des progrès et que nous avons avancé à grands pas sur le plan de la coordination et de la consultation.

Mon ministère sélectionne les futurs étudiants pour les cours suivant que ces cours, qu'il s'agisse de cours de perfectionnement ou de formation, vont leur permettre d'améliorer leur chance de trouver du travail, ou leur productivité, ou leur revenu, on leur permettra d'apprendre une nouvelle spécialité. Quand nous avons suffisamment de personnes qui désirent suivre le cours, nous achetons le programme de la province, qui fournit le cours et le personnel enseignant. Nous sélectionnons les étudiants et nous payons leurs allocations et leurs cours, mais la province dirige le cours et nous procure les professeurs. De ce fait, il y a une coopération très étroite, entre le fédéral et le provincial. Il va de soi que nous devons comprendre, que nous devons nous entendre avec eux, essayer de comprendre leurs problèmes comme nous espérons qu'ils comprennent les nôtres.

M. Alexander: Les étudiants se rendent-ils compte de ce qui se passe? Il me semble que c'est là le problème. Vous dites que vous sélectionnez vos étudiants et que les provinces dirigent le programme. Mais, le cas échéant, qui va renvoyer un étudiant.

M. MacEachen: Je crois que mes représentants connaissent la question mieux que moi, mais je crois que il est exact de dire qu'un étudiant serait renvoyé par les autorités provinciales, s'il ne faisait pas de progrès dans son cours ou si l'on estimait qu'il n'en profitera pas.

Le président: Une autre question, monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le ministre, est-ce que votre ministère essaye de trouver les causes fondamentales

[*Text*]

underlying causes of the trainee's lack of employability? Sometimes you have alcoholics, drug addicts, and those with some sort of psychological disturbance and financial setbacks.

To give you a concrete example, perhaps you would have an unskilled alcoholic coming into training. He is accepted and in the long run, after he has passed his course, he then becomes a skilled alcoholic with the possibility of obtaining a job but in the long run really not able to hang on to that job. Is there any effort being made in this area?

I think it is a twofold thing. It is not only the job but perhaps there are psychological factors and backgrounds. Even though you may train the man, these hangups are still with him, so that the money that is used to train him can in the long run be wasted money because even though he is trained for a job he will not be able to hang onto the job because of these hangups I have mentioned. Is there any consideration being given in that regard?

Mr. MacEachen: We do not have the ability in the Department to provide a service of that kind to a person through the Manpower Center in a community. I am sure we do, with the skills we have, exercise the best possible counselling for each individual, but certainly it would be a mistake for me to say that we have the ability to assist an alcoholic overcome his hangup. We do not. At least, if we do it is news to me.

We are aware, Mr. Alexander, that there are some people in our live files at Canada Manpower Centres whom we cannot help. We understand that, and I am sure that you know too that there are persons seeking to return to the labour market who are on our files as job seekers and who need a much deeper kind of assistance than we can offer them at present.

Mr. Alexander: This is my point, sir.

Mr. MacEachen: Right.

Mr. Alexander: Excuse me, Mr. Chairman. This will be the last question. Do you not believe that in view of that, and because of the possibility that this employable person may subsequently after training become unemployed as a result of this background of his, there should be more stress placed on this area?

Mr. MacEachen: Yes, I agree. In my Department we are doing two things at the moment that have a bearing on your point. One is that as I mentioned in my statement, we do administer the vocational rehabilitation program in conjunction with the provinces. We are at present considering how we ought to change or strengthen or modify this program with the provinces

[*Interpretation*]

pour lesquelles un stagiaire ne peut trouver du travail? Il se peut que vous ayez des alcooliques, des toxicomanes, des gens qui souffrent de certains dérangements psychologiques, ou des gens qui ont eu des difficultés financières.

Pour vous donner un exemple concret, disons que vous ayez un ouvrier non spécialisé, alcoolique, qui se présente pour suivre un programme. On l'accepte, et puis après avoir suivi son cours de formation, il devient un spécialiste, mais demeure alcoolique, et à la longue il sera incapable de garder son emploi. Est-ce que vous faites quelque chose dans ce domaine?

Il me semble qu'il s'agit de deux aspects. Il ne s'agit pas seulement d'emploi, mais il y a peut-être aussi certains facteurs psychologiques qui jouent. En dépit de la formation professionnelle qu'il a reçue, cet homme demeure psychologiquement ce qu'il était, et à ce moment-là, l'argent investi pour la formation de cette personne peut être gaspillé parce qu'elle sera incapable de garder son emploi, compte tenu de ses problèmes psychologiques. Est-ce qu'on fait quelque chose à ce sujet?

M. MacEachen: Notre ministère n'est pas équipé pour procurer les services que vous demandez par l'entremise d'un centre de Main-d'œuvre dans une communauté. Je suis persuadé que, avec les capacités que nous avons, nous donnons à chaque individu le meilleur service de conseillers possible, mais il serait erroné de ma part de prétendre que nous pouvons aider un alcoolique à surmonter son problème. Nous ne pouvons le faire, et si cela se fait quand même, c'est du nouveau pour moi.

M. Alexander, nos dossiers révèlent qu'il y a malheureusement des gens que nous ne pouvons pas aider. Nous le comprenons et vous êtes certainement au courant qu'il existe des personnes qui voudraient retourner sur le marché du travail qui sont inscrits dans nos dossiers, en quête de travail et qui auraient besoin d'une assistance beaucoup plus développée que ce que nous pouvons leur donner à présent.

M. Alexander: Voilà mon point.

M. MacEachen: C'est ça.

M. Alexander: Excusez-moi, monsieur le président, ce sera ma dernière question. Ne croyez-vous pas qu'en vue de ces faits et parce qu'il y a possibilité que cette personne qui est employable puisse être sans emploi après sa formation, à cause de ses problèmes personnels, on devrait donner plus d'attention à ce domaine?

M. MacEachen: Je suis d'accord. Dans mon ministère, nous sommes en train de faire deux choses présentement qui portent sur le point dont vous avez parlé. Une de ces deux choses est que, comme je vous l'ai déjà expliqué dans ma déclaration, nous administrons en effet le programme de réhabilitation professionnelle en conjonction avec les provinces. A présent,

[*Texte*]

in order to provide better help to the welfare cases, for example.

Secondly, we are working in the Department on a program that might be administered by this Department dealing with what we call the disadvantaged groups or the border groups, or the groups who need special help, whether they be alcoholics or whether they be people with low motivation who have had a long history of unemployment and do not have the courage or the interest to go back into the labour market, and who have not got the attitudes necessary for an industrial environment. We are working on that. We have some experimental things going on, but we are working on those two fronts. We cannot launch them, especially the one on the disadvantaged groups, until we get more resources in the Department.

Mr. Alexander: Thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I would like to ask the minister if it is his intention to come back at the next meeting of the Committee. Unfortunately I left some information at my home last night, some questions that I wanted to raise. Is it the intention of the minister to come back?

● 1225

The Chairman: I think, Mr. Broadbent, that we should see how the questioning goes today. I think the minister would come back after we have looked through all the Estimates, if that is the wish of the Committee. But I think we should carry on with the questions as long as we can today, which I think should possibly be until 12.45 p.m., and then see how things are going.

Mr. Broadbent: I take that as an affirmative answer. If the Committee requests it, the Minister will be back.

I would like to pursue first of all a line of questioning begun by Mr. Alexander, which relates to the increasing numbers of immigrants in percentage terms that we are getting from what might be called less developed or developing regions, principally because of their technical skills and the abandonment of a discrimination based on race and so on, which used to exist in this country. Is the government concerned about what we are in effect doing there, namely draining away some of the people these countries most need in terms of their development? If so, has it had any discussions with the governments in these areas about this problem?

[*Interprétation*]

nous sommes en train de considérer comment nous devrions modifier ou renforcer ce programme avec les provinces, afin de mieux aider les assistés sociaux, par exemple.

Deuxièmement, nous travaillons au ministère sur un programme qui pourrait être administré par le ministère qui s'occupe des groupes que nous avons appelés "les groupes désavantagés", c'est-à-dire les groupes qui ont besoin d'une aide spéciale, qu'il s'agisse d'alcooliques ou de gens qui n'ont qu'une motivation extrêmement faible qui ont une longue histoire de chômage et qui n'on pas le courage, ou l'intérêt de retourner sur le marché du travail, et qui n'ont pas les attitudes requises pour fonctionner dans un milieux industriel. Nous travaillons dans ces deux domaines, mais malheureusement, nous ne pouvons pas lancer nos projets, tout particulièrement celui concernant les groupes désavantagés, jusqu'à ce que le ministère obtienne de plus amples ressources.

M. Alexander: Merci.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je voudrais demander au ministre s'il a l'intention de revenir à ce Comité à la prochaine séance. Malheureusement, j'ai laissé certains renseignements chez moi hier soir, il s'agissait de questions que je voulais poser. Est-ce que vous avez l'intention de revenir, monsieur le ministre?

Le président: Monsieur Broadbent, tout dépend comment les questions vont tourner aujourd'hui. Je suis certain que le ministre pourrait revenir après que nous aurons terminé notre étude des prévisions budgétaires, si c'est là ce que désire le Comité. Mais je pense que nous devrions essayer de poser le plus de questions possible aujourd'hui, et poursuivre peut-être jusqu'à douze heures quarante-cinq minutes et puis voir alors comment les choses se présenteront.

M. Broadbent: J'accepte cela comme une réponse affirmative. Donc, si le Comité le veut, le ministre reviendra.

J'aimerais tout d'abord poser des questions en poursuivant le même courant d'idées évoquées par M. Alexander, et qui concerne le nombre croissant d'immigrants, du point de vue du pourcentage, qui viennent d'autres pays que nous pourrions appeler les pays moins développés ou les régions en voie de développement, principalement à cause de leur compétence technique et de la cessation de la discrimination basée sur la race qui existait dans le passé au Canada. Est-ce que le gouvernement se soucie de ce que nous sommes en train de faire dans ces pays, c'est-à-dire leur enlever du personnel dont ils ont besoin pour se développer? Et si tel est le cas, est-ce que le Gouvernement a discuté ce problème avec les gouvernements de ces pays?

[*Text*]

Mr. MacEachen: On the concern, first of all the government, as you know, has instituted, with the support of Parliament, a nondiscriminatory immigration policy. To give effect to that policy and to indicate that it is a sincere policy, it is necessary for us to have offices as broadly distributed as possible. We cannot have offices everywhere we would like, because we do not have the resources.

The extent to which we live up to our professions about universality depends I think on the extent to which we make it possible for people from all countries to apply to come to Canada. We do that by having offices, especially in the Caribbean. We do not recruit actively in the Caribbean because we realize that these countries have a greater need for the skilled people than we do. But we have the offices there, I think in most cases at the request of the host governments. They have asked us to service these countries and put offices in. But we do not recruit in these countries because of the reasons I have mentioned, and because of the concern you have mentioned.

The other point I want to make is that we try to ensure that students who come to Canada with a contractual obligation to return to their own country, entered into by them with their government, do return. We get cases of students who come to Canada under a contract, whose way has been paid by their government at home and who like the country and who want to stay, and we attempt to get them back, and sometimes we get a lot of criticism. We get criticism because we ask them to go home. We say that they have a contract and they must live up to that contract in their own country.

Do you have anything to add to that, Mr. Adams?

Mr. R. M. Adams (Assistant Deputy Minister (Immigration), Department of Manpower and Immigration): No, I do not think, Mr. Chairman, I have anything to add to that. This is a problem of balance, really. I think that concern has been expressed, and we try to maintain a position in the training of students in particular with the objective of having them return to their country of origin.

The Chairman: Mr. Broadbent.

• 1230

Mr. Broadbent: Have the governments in any of these areas consulted with or appealed to the Canadian government to do something about this problem? Have they initiated any moves on their own part for us to check our activities in draining away the talented people from their own countries?

[*Interpretation*]

M. MacEachen: En ce qui concerne le souci, tout d'abord, je dois dire que le Gouvernement a institué, comme vous le savez, avec l'appui du Parlement, une politique d'immigration qui ne serait pas discriminatoire. Afin de donner effet à cette politique et d'essayer de montrer que c'est une politique sincère, il est nécessaire pour nous d'avoir des bureaux qui soient distribués dans autant d'endroits que possible. Il va de soi que nous ne pouvons pas en établir partout, parce que nous n'en avons pas les moyens.

Nous arriverons à réussir ce que nous vous avons proposé au sujet de l'universalité en autant qu'il soit possible pour les gens de tous les pays de faire une demande pour pouvoir se rendre au Canada. Nous faisons cela en ouvrant des bureaux aux Caraïbes. Nous ne faisons pas de recrutement actif dans les Caraïbes, parce que nous nous rendons bien compte que ces pays ont un besoin beaucoup plus grand que nous en matière de main-d'oeuvre spécialisée, mais nous avons des bureaux dans ces pays, à la demande de ces pays. Dans la plupart des cas, ce sont eux qui nous ont demandé de nous établir dans ces pays, mais nous ne faisons aucun recrutement dans ces pays, à cause des raisons que je viens de vous mentionner et des problèmes dont vous venez de parler.

Un autre point, c'est que nous essayons de nous assurer que les étudiants qui viennent au Canada sous contrat avec leur propre gouvernement, retournent dans leur pays. Nous avons eu des cas où certains étudiants sous contrat sont venus ici, leur voyage ayant été payé par leur gouvernement, et ils ont tant aimé notre pays qu'ils ne voulaient pas retourner. Nous essayons de les renvoyer dans leur pays, et nous sommes très critiqués parce que nous leur demandons de rentrer chez eux. Nous leur disons, «Vous avez signé un contrat, il vous appartient de le suivre».

Voudriez-vous ajouter quelques mots à ce que je viens de dire, M. Adams?

M. R.M. Adams (sous-ministre adjoint, Division de l'Immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Non, monsieur le président, je n'ai rien à ajouter à cela. C'est vraiment un problème d'équilibre. On a manifesté de l'inquiétude et nous essayons de maintenir une position donnée, en ce qui concerne la formation des étudiants et nous cherchons particulièrement à les faire retourner dans leur propre pays.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Est-ce que les gouvernements de ces pays ont des entretiens à ce sujet avec le gouvernement canadien? De leur côté, ont-ils indiqué des mesures relatives au fait que nous attirons leurs gens compétents?

[*Texte*]

Mr. MacEachen: I think, Mr. Broadbent, the question of foreign students in Canada was raised with the Prime Minister, if I am not mistaken, at the last commonwealth conference, or in some way with the Prime Minister, by the other governments with respect to students who come to Canada especially and who do not want to go back home. We are talking here about students who have made a contract with their home government to come to Canada for a year or two. They get help, and then when they are here they do not want to go home. We believe we ought to co-operate with the governments in connection with those students. It is very difficult for us to prohibit, in other cases, a student from remaining in Canada if he wishes to do so. I would have very great difficulty with that principle.

Mr. Broadbent: I am not sure. I would urge the government to seriously consider it. I am by no means clear in my own conclusion on the point, but it can be very seriously argued, of course, that these countries have allocated a substantial part of their resources to educate these people even it is up to the end of the secondary school level. Meanwhile the vast majority of their own people are either below the existence level or just above it in terms of their own standard of living and then they lose the people that they train. I do not think it is simply a question of individual rights. It is individual rights in one sense, perhaps, opposed to certain collective rights of the needs for these countries themselves. I will put this as a suggestion and then leave the matter unless the Minister wants to comment on it. Would the Minister have his officials consider the desirability of our having a discriminatory clause in our immigration regulations which would pertain to countries whose standards of living are below a certain level on a per capita basis, as it relates to the educated population in those countries. It would not, again, be a racial discrimination or anything like this at all, but it would be a discrimination which might favour the well-being of the country being affected and it certainly would be discriminating against the people who would be prohibited from entering if we enforced such a regulation. I would like at this point, unless the Minister wants to comment on it, to leave that suggestion.

Mr. MacEachen: We have considered the question, Mr. Broadbent, and we can consider it further, but in general my feeling is one of concern about any move to limit the mobility of individuals except in cases where they fail to meet our requirements or they have obligations at home. However, I would be happy to consider it further and report again.

The same is true of Canada, you know. I mentioned, how many? We have 15,000 or 17,000 Canadians studying abroad. We are desperately trying to get them to come back, and we will get some of them. We need those people.

[*Interprétation*]

M. MacEachen: Monsieur Broadbent, la question des étudiants étrangers qui se trouvent au Canada a été soulevée, si je ne m'abuse, auprès du premier ministre à la dernière conférence du Commonwealth, ou d'une façon ou d'une autre par d'autres gouvernements afin de savoir ce qui en est des étudiants qui viennent au Canada et ne veulent plus retourner dans leur pays. Nous parlons d'étudiants qui ont un contrat avec leur gouvernement et qui viennent au Canada pour un an ou deux. Ils reçoivent de l'aide et, une fois rendus ici, ils ne veulent plus rentrer chez eux. Nous croyons que nous devrions coopérer avec les gouvernements en ce qui concerne ces étudiants. Il est très difficile pour nous d'un autre côté d'empêcher un étudiant, de rester au Canada s'il veut rester ici. C'est une question de principe fort difficile à trancher.

M. Broadbent: Je n'en suis pas certain. J'exhorte le gouvernement à considérer très sérieusement la question. Je ne suis pas très défini sur ce point, car la question se pose en ce sens que des pays ont consacré une bonne partie de leurs ressources à la formation de gens du pays et cela, jusqu'à la fin du niveau secondaire. Entretemps, la majorité de la population de ces pays est à un niveau de vie très bas et voici qu'ils perdent les cadres qu'ils ont formés. Je ne crois pas que ce soit simplement une question de droits individuels. Il y a des droits collectifs qu'il faut respecter également. Je vous fais la suggestion. Le Ministre voudra peut-être la commenter, mais est-ce que ce dernier pourrait faire insérer une clause discriminatoire dans nos règlements sur l'immigration en ce qui concerne le pays ayant un niveau de vie au-dessous d'un certain niveau par individu, en ce qui a trait à la population instruite de ces pays. Je répète que ce ne serait pas une forme de discrimination sociale, mais bien une discrimination qui pourrait favoriser le bien-être des pays qui en sont atteints. Il s'agirait certainement de discrimination en ce qui concerne ceux qui seraient empêchés de venir au Canada si ce règlement était mis en vigueur. Ici, je vais faire la suggestion tout simplement, à moins que le Ministre veuille la commenter.

M. MacEachen: Nous avons traité la question, M. Broadbent, mais on peut la considérer plus profondément.

En règle générale, je ne suis pas tout à fait à l'aise quand il s'agit de restreindre la mobilité des gens, sauf dans les cas où ils ont des obligations chez eux ou qu'ils ne répondent pas à nos normes. Toutefois, je veux bien continuer à examiner la question et vous en donner les résultats.

La même chose vaut pour le Canada évidemment. Nous avons 15,000 ou 17,000 Canadiens qui étudient à l'étranger. Nous faisons l'impossible pour les encourager à revenir, et il y en a qui rentrerons, car on en a besoin.

[*Text*]

Mr. Broadbent: But the countries I speak of need their students more.

Mr. MacEachen: We need them more than the United States needs them. I admit that the Carribbean countries need their skilled people more than we do, but after all the individual is entitled to move about and one of the real freedoms is the freedom of movement. However, that is a big question

The Chairman: Mr. Broadbent, you have one last question.

Mr. Broadbent: What rule did we have established? We are allowed how many questions?

The Chairman: You have 10 minutes.

• 1235

Mr. Broadbent: I have 10 minutes. The Minister had better be back. All right, I will stick to the immigration area also for this last question, and that is the point system. In one part of it, where so many points are allocated, which vary according to occupational demand at a given time for the occupational skill of the potential immigrant. These schedules are not public knowledge. So a would-be immigrant comes in and he has two or three potential skills that he could list, and he happens to list the wrong one in terms of what, at a given time in Canada, would be to his advantage according to our allocation of points. He does not know in advance, that if he is a plumber as opposed to being something else, that if he lists being a plumber he would be further ahead.

A number of people I know, and a number of members to my knowledge, have tried to find the reason behind the Department's refusal to make public what the points are at a given time. Just to complete the question, it seems to me that the would-be immigrant has to prove his qualification for X, Y, or Z, or whatever occupation we are talking about, so that the would-be immigrant could just make up some job classification in which he would fit if he sees the list before him cannot be used as an argument against it.

Would the Minister try to explain what seems to me to be an unjustified application of the secrecy principle here.

Mr. MacEachen: I think the answer is fairly clear. At least, there is a clear answer. The process at present is that an immigrant will go into an office, say, in Rome and he will explain all his occupational abilities or qualifications and the immigration officer in rating him will then refer to the occupation demand guide and based on that guide will give his occupation that he has stated a rating based on the guide. That is the purpose of the guide.

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Oui, mais ces pays sous-dévelopés ont encore plus besoin de leurs étudiants.

M. MaçEachen: Oui, mais nous en avons plus besoin que les États-Unis. Je suis d'accord que les pays des Caraïbes ont un plus grand besoin de leurs gens compétents que nous, mais au fond, l'individu a le droit de se déplacer comme il le veut, car l'une des premières libertés, c'est celle du déplacement. C'est là une question très importante.

Le président: Monsieur Broadbent, il ne vous reste qu'une question.

M. Broadbent: Quelle règle avions-nous établie? Combien de questions pouvons-nous poser?

Le président: Vous avez 10 minutes.

M. Broadbent: Si je n'ai que 10 minutes, il faut que le Ministre revienne. Ma dernière question se limitera au domaine de l'immigration, en ce qui concerne le système des points. On accorde un certain nombre de points qui varie suivant la demande professionnelle à un moment donné pour la profession particulière du requérant. Mais ces barèmes ne sont pas connus publiquement. Alors, l'immigrant qui arrive muni de deux ou trois compétences potentielles, ne sait pas la compétence qui l'avantagerait mieux au Canada à un moment donné d'après le système des points. Il ne sait pas d'avance que s'il est plombier plutôt qu'autre chose, il sera plus acceptable.

Je connais un bon nombre de gens, y compris des députés, qui ont essayé de savoir la raison pour laquelle le ministère refuse de rendre public le critère selon lequel on établit ces points à un moment donné. Pour compléter la question, il semble que l'immigrant éventuel doit prouver sa compétence en X, Y ou Z ou quelle que soit l'occupation dont nous parlons. Ce qui veut dire qu'on ne peut pas employer comme argument contre cela le fait que l'immigrant éventuel peut inventer un emploi qui coïnciderait avec ce qui se trouve sur la liste s'il l'avait devant lui.

Est-ce que le ministre pourrait m'expliquer ce qui me semble être une application injustifiable du mystère qui se présente ici.

M. MacEachen: Ma réponse semble assez claire. En tout cas, il y a une réponse claire. La procédure à suivre est que l'immigrant se présente dans un bureau à Rome, disons, qu'il explique et révèle toutes ses compétences. Pour une appréciation, le fonctionnaire de l'immigration s'en tient à la demande qui existe de ces occupations tel qu'indiqué par le guide et lui accordera un certain nombre de points, toujours d'après le guide. C'est là le but du guide fourni à ces fonctionnaires.

[*Texte*]

It seems to me that if we made the guide public there would be a great temptation for any immigrant to select the occupation for which there was the highest demand. I think that is a normal human reaction, that you would at least assimilate, maybe make yourself believe, that you had the qualifications with the highest demand on the guide. This is bound to happen, I think, and what would we do then? If we wanted to carry out our obligation, the officer would have to check back again on the validity of the man's claim, that is all. That is the practical reason. It just leads to a possibility that immigrants would assimilate their occupations to the highest one on the guide, that is all.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, may I just ask a supplementary? I just want to be clear on the point.

The Chairman: Just a couple of words, Mr. Broadbent, but you are five minutes over your time and there are about four other people who want to talk today.

Mr. Broadbent: O.K. The point is that the Minister just said that you would have to check to see if the would-be immigrant does have the qualifications. But would that be such a significant step for the Department to undertake?

Mr. MacEachen: I have no theology on this point at all. I am not trying to keep this guide in the archives where no one will see it . . .

Mr. Broadbent: That is what you are doing.

An hon. Member: Sometimes the interpreters are at fault.

Mr. MacEachen: . . . just for the sake of keeping it secret. But I think that that is the difficulty. The extent of rechecking and the extent of policing that we would have to do in all our immigration offices all over the world, seems to us at the moment to be considerable. We have had a discussion about this with the senior officials just within the last month. We are, at the present time, attempting to assess what additional burden, administratively, would be on our officers if we had to do this kind of rechecking and policing of qualifications. If we find that it will not be significant then I think we would be inclined to make it public. That is the major reason.

• 1240

The Chairman: Mr. Otto.

Mr. Otto: Mr. Chairman, on the question of immigration, Mr. MacEachen, do I put it correctly that the immigration policy is not so much concerned with the effect on other countries as it is on the immigrant who

[*Interprétation*]

Il me semble que si le guide était ouvert au public, tout immigrant serait tenté de choisir la profession qui est le plus en demande. C'est une réaction tout à fait humaine. Il y a des gens qui peuvent se convaincre qu'ils ont le titre nécessaire. C'est inévitable, il me semble. Que ferions-nous, alors? Le fonctionnaire serait obligé de revérifier la validité des prétentions du candidat. Voilà la raison pratique. Ça permettrait peut-être aux immigrants d'indiquer leur profession comme étant la plus en demande.

M. Broadbent: Monsieur le président, puis-je poser une question complémentaire? Je veux en avoir le cœur net sur ce point.

Le président: Juste quelques mots, M. Broadbent, puisque vous avez déjà dépassé votre temps de cinq minutes. Et il y a encore quatre autres personnes qui voudraient prendre la parole aujourd'hui.

M. Broadbent: Bon. Le Ministre a dit qu'il faudrait vérifier afin de déterminer si l'immigrant éventuel a les titres, mais est-ce que ce serait une chose tellement grave pour le ministère que d'entreprendre cette tâche?

M. MacEachen: Je ne suis pas fanatique de ce côté-là. Je n'essaie pas de garder ce guide dans mes archives où personne ne le verra ...

M. Broadbent: C'est ce que vous faites.

Une voix: Ce sont parfois les interprètes qui sont en défaut.

M. MacEachen: ...simplement pour le garder secret. Mais c'est là la difficulté. Le travail de revérification et d'enquête que nous devrions faire dans nos bureaux d'immigration partout dans le monde serait, il nous semble à ce moment-ci, accru de façon considérable. Dans le courant du mois dernier, nous en avons discuté avec les fonctionnaires du niveau supérieur. On essaie d'évaluer quels fardeaux administratifs supplémentaires incombraient à nos fonctionnaires s'il fallait faire toutes ces revérifications et ces enquêtes sur les compétences des immigrants. Si ça ne risque pas d'augmenter considérablement notre travail, on serait porté à rendre le guide public. Voilà la raison principale.

Le président: M. Otto.

M. Otto: Monsieur le président, ai-je raison de dire que la politique de l'immigration se préoccupe moins des effets qu'elle peut avoir sur les autres pays que sur l'immigrant qui vient au Canada pour être bien adapté

[*Text*]

comes to Canada so that he may be a well adjusted productive Canadian? That is the basis of our whole immigration policy?

Mr. MacEachen: I think that is certainly in part. I would simply add that we have to get along with other countries and they have to approve of our general attitudes before they will give us the hospitality we require to recruit and select in their countries.

Mr. Otto: The whole question then revolves around the qualifications. From my experience I put it to the Minister that those who find it very difficult in Canada are lawyers, doctors, engineers, architects, plumbers, electricians, welders, teachers, auto mechanics and probably I could list a whole host of other qualified people who have to break into a very closely guarded little establishment. Indeed, all of the problems that I have received from my constituents involve professions. Very seldom in fact have I received a complaint from a labourer. This I take it is going to be the subject of the study you said is being carried on now?

Mr. MacEachen: Yes, we are trying as systematically as we can, Mr. Otto, to find out from a representative group of immigrants over time how they get along in Canada and what the major difficulties are for them.

Mr. Otto: Is this study being carried on by your Department, or by another organization?

Mr. MacEachen: It is being carried on by a division in the Department and it might be of some interest to the Committee to have, I think it is Dr. Ziegler, who is heading up the study, to talk to you about it. It really is, I think, a fascinating study.

Mr. Otto: I would like to hear about the criteria they will be questioned on because this is something that has been raised on this Committee. Our emphasis on qualifications has seemed to me . . .

Mr. MacEachen: I do not want to interrupt you, but there is one thing we need to know. We have to have more information about immigrants and how they get along. It may be that when we have perfected our information system and get the proper information back it will have considerable effect on the selection criteria. If we found that the man who comes in here totally unskilled gets a job and gets along well, it changes the picture quite a bit, but we do not know that, in fact, from any actual study of immigrants. That is, I hope, a correct statement.

Mr. Otto: This is something that I meant to bring up, but you have done very well Mr. MacEachen, that before we do anything we should know what the facts are and we should have known before we instituted this policy.

[*Interpretation*]

et productif? Est-ce que c'est là la base de toute notre politique d'immigration?

M. MacEachen: Oui, c'est partiellement vrai. J'ajouterais simplement qu'il faut qu'on s'entende avec les autres pays, et il faut qu'ils approuvent notre attitude générale avant de nous accorder le droit de faire du recrutement et de la sélection dans leur pays.

M. Otto: Donc toute la question tourne autour de la compétence. D'après mon expérience, ceux qui ont beaucoup de mal à s'en tirer au Canada sont les avocats, les médecins, les ingénieurs, les architectes, les plombiers, les électriciens, les soudeurs, les instituteurs, les mécaniciens d'automobiles. Il y a toute une gamme de personnes compétentes qui ont beaucoup de difficultés à pénétrer dans une profession fermée ou presque fermée. Toutes les plaintes que j'ai reçues de mes commettants ont trait aux professions. Je n'ai reçu que très rarement des plaintes d'un ouvrier non spécialisé. Alors, si je comprends, c'est là l'objet de l'étude que vous êtes en train de faire?

M. MacEachen: Oui. On essaie le plus systématiquement possible, de déterminer, en examinant pendant une certaine durée de temps un groupe représentatif d'immigrants, quels sont leurs plus grandes difficultés.

M. Otto: Qui fait cette étude? Votre ministère ou un autre organisme?

M. MacEachen: C'est une division de notre ministère qui s'en occupe. M. Ziegler est chargé de l'étude et le Comité serait peut-être intéressé à l'écouter. Il s'agit-là d'une étude fascinante.

M. Otto: J'aimerais en savoir plus long sur les critères d'après lesquels ils sont interrogés parce que c'est là une chose à laquelle le Comité s'intéresse. Il me semble que l'accent que nous avons mis sur les compétences . . .

M. MacEachen: Ce n'est pas pour vous interrompre, monsieur, mais il faut que l'on soit mieux renseigné au sujet des immigrants et de leurs conditions au Canada. Lorsque nous aurons perfectionné notre méthode de renseignements, il se pourrait que les critères de sélection soient modifiés. Si l'on trouve que la personne qui n'a aucune spécialité s'en tire bien, notre manière de voir en sera changée. Mais à présent il n'existe pas d'étude sur les immigrants qui puisse prouver cela. J'espère que ce que j'ai dit est exact.

M. Otto: C'est une question que j'avais l'intention de soulever, monsieur MacEachen, mais comme vous l'avez dit vous-même, il faut tout d'abord savoir ce qui en est avant de prendre une décision et on aurait dû le savoir avant d'adopter cette politique.

[*Texte*]

Getting back to the estimates because that is what we are here for, Mr. MacEachen, you mentioned several parts of the Manpower, I wonder if you could tell me for skilled and semiskilled placements through your Department what is the cost including administrative costs per placement, not per applicant but per placement? Do you have those figures?

Mr. MacEachen: Mr. Morrison, we do not have them?

Mr. Morrison: Not right here, sir.

Mr. MacEachen: Can we get them?

Mr. Morrison: We will try, but I cannot guarantee it.

Mr. Otto: Do you mean to say that you are administering half a billion dollars and you do not know what the per placement cost is?

Mr. MacEachen: I think that we administer half a billion dollars, but we do not administer that much for placement. The amount involved would be the amount necessary to finance our CMCs. We have placed 700,000 last year through our CMC Counsellors, but these counsellors not only refer people, they counsel; they do a lot of other things. So it would be very difficult to determine the exact cost of the referrals of these 700,000. We can get you the information on the operation of the CMCs, the cost, all the functions that are performed including referral and you can make a balance sheet.

• 1245

Mr. Otto: I was trying to balance this against, of course the cost to the country of placement, but specifically to the professional and the executive group. I am trying to compare that to private enterprise which performs much the same function to see what the cost is relative to that group.

Mr. MacEachen: Yes.

Mr. Otto: In the retraining program, have you any figures of what the cost per retrained applicant on the average has been?

Mr. MacEachen: Yes, I think that should be pretty available to us.

Mr. Otto: The resettling with the reallocation where you have to reallocate a family is also available?

Mr. MacEachen: Yes. We can provide the per trainee cost without any difficulty. We can provide the mobility cost per individual, I think, in pretty good detail. We will do our best on the CMC operation so that you will get a view of what we are doing.

Mr. Otto: Thank you, Mr. Chairman.

[*Interprétation*]

Pour en revenir aux prévisions budgétaires, c'est pour cela qu'on est ici, monsieur MacEachen, vous avez parlé de plusieurs aspects de la main-d'œuvre. Quel est le coût, y compris les coûts administratifs par placement, pour effectuer le placement des semi-spécialisés et des spécialisés? Avez-vous des chiffres?

M. MacEachen: On ne les a pas, monsieur Morrison?

M. Morrison: On ne les a pas ici.

M. MacEachen: Est-ce qu'on pourrait les avoir?

M. Morrison: On peut essayer, mais je ne promets rien.

M. Otto: Alors, vous voulez dire que vous administrez un demi-milliard de dollars sans savoir le coût par placement?

M. MacEachen: Il s'agit bien d'un demi milliard, mais ce n'est pas toute cette somme qui est affectée au placement des personnes. Le montant en cause serait le montant prévu pour l'administration de notre régime de Centres de main-d'œuvre. L'année dernière, on a placé 700,000 personnes par les soins des conseillers du C.M.C., mais ces fonctionnaires font bien d'autres choses. Il serait donc difficile de déterminer le coût exclusif de ce service de placement pour ces 700,000 personnes. On pourrait vous dire ce qu'il en coûte pour le fonctionnement des C.M.C., et vous pourriez établir le coût précis vous-même.

M. Otto: Je parlais plus précisément du groupe professionnel et exécutif par rapport à l'entreprise privée qui s'acquitte des mêmes fonctions, afin d'établir quelque comparaison.

M. MacEachen: Oui.

M. Otto: En ce qui a trait au programme de recyclage, avez-vous des chiffres concernant le coût moyen par candidat recyclé?

M. MacEachen: Oui, je crois que c'est là un chiffre qu'on pourrait obtenir assez facilement.

M. Otto: Et puis, il y a la réinstallation de la famille?

M. MacEachen: Oui. On pourrait facilement vous donner le coût par personne en voie de recyclage, ainsi que le coût de mobilité par personne. Nous ferons notre possible pour vous donner des renseignements sur le coût du fonctionnement des CMC.

M. Otto: Merci, monsieur le président.

[*Text*]

The Chairman: Gentlemen, we have three other names on the list: Messrs. Paproski, Caccia and Deakon.

Mr. MacEachen: Important members of the Committee, too.

The Chairman: I suggest we might carry on until 1 o'clock if that is your wish, but some of you may have other engagements. I think these people are waiting very patiently. Mr. Muir.

Mr. Muir (Cape Breton–The Sydneys): Right at this point, Mr. Chairman, I would like to raise a point of order. As a member of the steering committee that met in your office with the other members, I think we agreed upon this 10-minute question period with the assumption and the understanding that it would be,–and our Clerk is nodding she was present–a complete round robin. We keep going around and around questioning the Minister until all questions were exhausted. I think this will work out very well under your Chairmanship, but I do not agree that the Minister should not come back until the estimates are passed. I do feel that the Minister, and I am sure he would agree as the Minister, would like to clear the air on so many many questions that will be asked that he should come back as soon as possible before the estimates are dealt with. If there is an opportunity given to all members of the Committee to pose their questions then I feel the estimates will be dealt with much more expeditiously.

The Chairman: There was the definite agreement, Mr. Muir, that we would ask the Minister back at a subsequent meeting and I think the point just is whether it should be the next meeting or not. My own opinion is that if the Minister is available on April 14 we could ask him back. Are there any other questions or comments on this?

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Further to that point, Mr. Chairman, I think the Minister is easy to get along with and I am sure he would agree to come back just as quickly as possible and it would be much better for him. I agree with Mr. Broadbent who has just commented he feels that the Minister should be back at the next meeting.

The Chairman: Are there any other comments on this point? Mr. Deakon.

Mr. Deakon: Thank you, Mr. Chairman. From noticing here what is going on, if you stuck to that 10-minute limit instead of allowing the members to give speeches, to sink questions and answers, you would get through with it because these supplementary questions after the speeches take another 15 minutes.

An hon. member: Where can you make speeches like that?

[*Interpretation*]

Le président: Il y a trois autres noms inscrits sur la liste.

M. MacEachen: Des membres importants du Comité.

Le président: MM. Paproski, Caccia et Deakon. Je propose qu'on continue jusqu'à treize heures, si vous le voulez. Vous avez peut-être d'autres engagements? Il y a des gens qui attendent très patiemment l'occasion de prendre la parole. Monsieur Muir.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. En tant que membre du comité directeur qui s'est réuni dans votre bureau avec les autres membres, je crois qu'on était d'accord sur la limite de 10 minutes pour les questions, et il était entendu (notre greffier indique que oui, car elle était présente) que nous suivrions le système de la tournée entière jusqu'à ce que toutes les questions aient été posées au Ministre. Je crois que sous votre présidence ce système de la tournée entière marchera très bien. Je suis d'avis toutefois que le Ministre devrait revenir avant l'adoption des prévisions. Si tous les membres du Comité ont la chance de poser des questions, je crois que les prévisions budgétaires seraient étudiées beaucoup plus promptement.

Le président: M. Muri, nous étions d'accord pour inviter le Ministre à venir à une réunion ultérieure, et il faudrait justement décider si ce serait pour la prochaine réunion ou non. Si le Ministre est disponible le 14 avril, je crois qu'on pourrait l'inviter à revenir ce jour-là. Est-ce qu'il y a d'autres commentaires?

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Je crois que le Ministre est une personne fort accommodante, qu'il serait d'accord pour revenir le plus tôt possible et que ce serait à son avantage de le faire. M. Broadbent a souligné que le Ministre devrait revenir pour la prochaine réunion. Je suis d'accord avec lui.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires? M. Deakon.

M. Deakon: Merci, monsieur le président. Si on respectait la limite de dix minutes pour remplacer les discours, on arriverait à la fin des travaux beaucoup plus vite car les questions supplémentaires qui suivent les discours prennent encore une quinzaine de minutes.

Une voix: Où peut-on faire de tels discours?

[*Texte*]

Mr. Deakon: In the House of Commons.

The Chairman: Mr. Deakon, I do not want to argue with you, but I think it has to be left to the discretion of the Chairman. Perhaps I erred a bit on the leniency side.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): No, I think you are doing an excellent job.

Some hon. members: Hear, hear.

The Chairman: Mr. Paproski, do you want to ask questions now or next day?

Mr. Paproski: I can wait until the next day. This is fine.

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, I will come back when you want me to come back. If there are any policy questions I will deal with them on the fly, but if there are any items on which you want statistical information, like Mr. Otto and some others, if you gave us a little notice we could save time by bringing it to the next meeting. If you have that kind of request for factual information or statistics could you give us notice on those questions?

• 1250

Mr. Paproski: We will just have a little more time to prepare ourselves for the meeting on April 14 and we will have quite a few others.

The Chairman: Gentlemen, I will keep your names in the order that I have them. So Mr. Papriski will be first, then Mr. Caccia will be second and Mr. Deakon will be third next time around.

Vote 1 allowed to stand.

Gentlemen, this meeting is adjourned.

[*Interprétation*]

M. Deakon: À la Chambre des communes.

Le président: Monsieur Deakon, je n'ai nullement l'intention de discuter avec vous, mais je crois que cela dépend de la discrétion de la présidence. J'ai peut-être été indulgent.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Non, je crois que vous accomplissez très bien votre tâche.

Des voix: Très bien.

Le président: Monsieur Paproski, voulez-vous poser vos questions tout de suite ou la prochaine fois?

M. Paproski: À la prochaine séance.

M. MacEachen: Je reviendrai à votre bon plaisir. S'il y a des questions de politique, j'en traiterai sur le champ, mais si vous voulez des renseignements statistiques, comme M. Otto et d'autres, donnez-nous un préavis et on pourra vous les fournir à la prochaine réunion. Si vous avez des questions de faits ou des questions de statistiques, pourriez-vous nous en donner un préavis?

M. Paproski: On aura un peu plus de temps pour se préparer pour la séance du 14 avril et nous aurons plusieurs autres questions.

Le président: Messieurs, je vais garder vos noms dans le même ordre qu'à présent. Il y aura M. Paproski, suivi de M. Caccia et puis M. Deakon.

Le crédit n° 1 est réservé.

Messieurs, la séance est levée.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session
Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la
vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE
ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT
DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS
AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET
TÉMOIGNAGES

No. 2

TUESDAY, APRIL 14, 1970

MARDI 14 AVRIL 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Department of Manpower and Immigration and to the Immigration Appeal Board

Concernant

Le budget des dépenses 1970-1971 relatif au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et à la Commission d'appel de l'immigration

---

Appearing:

The Minister of Manpower and Immigration — Hon. Allan J. MacEachen

Comparaît:

Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings) *(Voir Procès-verbaux)*

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander, Jerome Murphy,
Badanai, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Orlikow,
Broadbent, Lachance, Paproski,
Dionne, MacEwan, Penner,
Gendron, McNulty, Roy (*Timmins*),
Hopkins, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Thompson (*Red Deer*)—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, April 14, 1970.
(3)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:10 a.m. The Chairman, Mr. David Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gendron, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, McNulty, Orlikow, Penner, Weatherhead–(11).

Other Member present: Mr. Caccia, Parliamentary Secretary to the President of the Treasury Board.

Appearing: The Honourable Allan J. MacEachen, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. Louis Couillard, Deputy Minister; R.A. Jenness, Director, Planning and Evaluation Branch; John L. Manion, Acting Assistant Deputy Minister (Manpower); James S. Cross, Director, Programs and Procedures, Canada Immigration Division; E.P. Beasley, Director, Home Services Branch, Canada Immigration Division.

The Committee resumed consideration of the Estimates 1970-71 of the Department of Manpower and Immigration.

On Vote 1

Administration Program expenditures \$12,055,000

The Minister was examined; he was assisted by Messrs. Jenness, Couillard, Manion, Cross and Beasley.

[*Texte*]

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 14 avril 1970.
(3)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 11h.10 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead.

Présents: MM. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gendron, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, McNulty, Orlikow, Penner, Weatherhead–(11).

Autre député présent: M. Caccia, secrétaire parlementaire du Président du Conseil du Trésor.

Comparaît: L'hon. Allan MacEachen, Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: Du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. Louis Couillard, sous-ministre; R.A. Jenness, directeur de la planification et de l'évaluation; John L. Manion, sous-ministre adjoint suppléant (Main-d'œuvre); James S. Cross, directeur des programmes et de la procédure, division de l'Immigration du Canada; E.P. Beasley, directeur des services intérieurs, division de l'Immigration du Canada.

Le Comité reprend l'étude du Budget des dépenses 1970-1971 du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Crédit nº 1

Dépenses du programme d'aministration \$12,055,000

Le Ministre est interrogé. MM. Jenness, Couillard, Manion, Cross et Beasley fournissent des renseignements aux membres du Comité.

The Minister tabled answers to questions raised by Messrs. Alexander, Émard and Otto.

Agreed–That the above documents be printed as appendices to this day's proceedings. (*See appendices A, B and C.*)

The questioning continuing, Vote 1 was allowed to stand.

At 1 o'clock p.m., the Committee adjourned to 3:30 p.m. this day.

Le Ministre dépose des réponses aux questions posées par MM. Alexander, Émard et Otto.

Il est convenu,–Que les documents ci-dessus soient imprimés en appendice au compte rendu. (*Voir appendices A, B et C*)

L'interrogatoire se continuant, le crédit nº 1 est réservé.

A 1 heure de l'après-midi, le Comité s'ajourne à 3h.30 aujourd'hui.

Le greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee

AFTERNOON MEETING

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration having been duly called to meet at 3:30 p.m. this date, the following members were present: Messrs. Badanai, Gendron, Knowles (Norfolk-Haldimand), Orlikow and Weatherhead–(5).

There being no quorum the members dispersed at 3:52 p.m.

RÉUNION DE L'APRÈS-MIDI

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ayant été convoqué pour 3h.30 cet après-midi, les députés dont les noms suivent sont présents: MM. Badanai, Gendron, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Orlikow and Weatherhead–(5).

En l'absence de quorum, à 3h.52 les membres présents se retirent.

Le greffier suppléant du Comité,
R. Virr,
Acting Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, April 14, 1970.

• 1109

The Chairman: Gentlemen, we can now start the day's proceedings. You will recall that we are resuming consideration of the Estimates of the Department of Manpower and Immigration.

It is our pleasure again today to welcome the Minister, the Honourable Allan MacEachen, and his officials to this meeting. You will recall that after some questioning of the Minister the last time, Vote 1 was allowed to stand until all the votes are considered.

I had a couple of names left over from my list of last time. I would like to call those members first if they are here today.

Before doing so, and if it is satisfactory to the Committee, perhaps we could let the press sit at the end of the table here because there is no press table in the room today.

We will carry on with the questioning of the Minister. The one member whose name I had left over from last time who is here today is Mr. Charles Caccia.

You will recall, gentlemen, that we have a rule of ten minutes at a time for the first round. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Because of the time limitation may I pose the following question to the Minister. May we have the benefits of his thoughts on the demographic policy for the country? Are there some policies that he plans to devise in relation to the demographic growth of the country, and how might this policy relate to our immigration policy?

It would be interesting to know, for instance, how the total number of immigrants permitted into Canada in the past few years was arrived at. Was it arrived at as a result of a pure application of the point system? Is that something that materializes in the course of any given year, or is it a decision that is made at the beginning of the year? In other words, is there any deliberation that guides the flow of immigrants coming into this country?

Are we going to see a policy whereby the application of the point system will be perhaps a more flexible

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 14 avril, 1970

Le président: Messieurs, nous pouvons commencer les délibérations d'aujourd'hui. Nous examinons les prévisions budgétaires du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Nous sommes heureux de souhaiter la bienvenue au ministre, l'honorable Allan MacEachen, et aux fonctionnaires de son Ministère. Vous vous souvenez, je pense, qu'après avoir questionné le ministre, l'autre jour, le crédit 1 a été réservé jusqu'à ce que tous les autres aient été examinés.

Il me reste plusieurs noms sur la liste des députés qui ont demandé la parole à la séance précédente. Je voudrais leur donner la parole en premier, s'ils sont ici aujourd'hui.

Mais avant de le faire, et si le Comité est d'accord, nous pourrions peut-être laisser les représentants de la presse s'asseoir aux bout de la table, parce qu'aucune table ne leur est réservée aujourd'hui dans la salle.

Nous continuerons à poser les questions à monsieur le ministre et le député devant prendre la parole est monsieur Caccia.

Souvenez-vous, messieurs, qu'au premier tour, vous avez droit à la parole durant dix minutes. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci monsieur le président.

Monsieur le ministre peut-il nous donner son opinion sur la politique démographique du Canada. A-t-il l'intention d'élaborer des politiques au sujet de la croissance démographique dans notre pays et dans quelle mesure seraient-elles liées à notre politique d'immigration?

Il serait intéressant de savoir à combien s'élève le nombre d'immigrants autorisés à venir au Canada ces dernières années. Résulte-t-il de la simple application du régime des points? Ou est-ce un phénomène qui se matérialise au cours d'une année donnée? Ou encore, est-ce une décision prise au début de l'année? En d'autres termes, y a-t-il des directives déterminant la venue des immigrants au Canada?

Verrons-nous l'adoption d'une politique suivant laquelle l'application du régime des points sera peut-

[*Text*]

one so as to permit introduction of incentives for the flow of immigrants to areas where there is a lesser concentration and where perhaps there is a greater local demand than in others?

I understand that the present application of the point system, when it comes to the demand for a particular skill, is related to a national figure rather than a regional figure. If that is correct, is there any intention to introduce a more flexible criterion in order to induce immigration into the areas where there is a demand, rather than continuing the way that we have done so far?

These are the basic questions, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Mr. Minister.

Hon. Allan J. MacEachen (Minister of Manpower and Immigration): Mr. Chairman and members of the Committee, I will not lay any background in answering the question that Mr. Caccia has raised in the way of explaining the objectives of the present immigration policy. I believe that most members of the Committee understand that the main objective of Canadian immigration policy is to contribute to Canadian economic, social and cultural development by encouraging the movement of suitable immigrants with particular reference to Canadian manpower requirements.

●1115

Perhaps, I could make just a few preliminary comments that we aim, first of all, to find qualified workers for whom there is an immediate specific demand in Canada and we help employers by recruiting such workers. We encourage the movement of workers whose professions or skills are in general continuing demand. We promote family reunion of Canadian citizens and residents with their relatives by expediting the movement of dependent relatives and facilitating the admission of other relatives whose successful establishment in Canada is reasonably assured.

The selection system is intended to give considerable weight to employment or demand factors in the Canadian economy.

I think the point of your question is whether we have a policy that will direct immigrants to particular locations in Canada.

We all know that no immigrant is compelled to go to any particular area in the country. Once he arrives in Canada, he is free to settle in any part of Canada. However, if an immigrant is counselled by an immigration officer to go to an area which offers the best opportunities for him, and is prepared to accept that advice, he will be awarded the units appropriate for that area. That is up to five units if the applicant intends to go to an area in Canada which has a generally strong demand for labour. To that extent

[*Interpretation*]

être plus souple afin de permettre l'introduction de stimulants qui encourageraient les immigrants à s'établir dans les régions faiblement peuplées et qui ont plus besoin d'immigrants que les autres? Si je comprends bien, l'application actuelle du régime des points est effectuée en fonction d'un pourcentage national et non pas régional quand il s'agit de satisfaire la demande concernant un métier particulier. Si c'est exact, a-t-on l'intention d'introduire un critère plus flexible afin d'encourager l'immigration dans les régions où le besoin existe au lieu de continuer à procéder comme nous l'avons fait jusqu'ici? Ce sont des questions fondamentales, monsieur le président. Merci.

Le président: Monsieur le ministre.

L'honorable Allan J. MacEachen (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, et messieurs les députés, je répondrai directement à la question de M. Caccia. Je pense que la plupart des membres sont au courant du fait que l'objectif majeur de la politique canadienne d'immigration est de contribuer au développement économique, social et culturel du Canada en encourageant la venue d'immigrants convenables en tenant surtout compte des exigences des besoins en main-d'œuvre. Peut-être devrais-je faire quelques commentaires préliminaires pour exprimer que nous visons d'abord à trouver des ouvriers qualifiés dont on a particulièrement besoin au Canada et nous aidons les employeurs à embaucher ces ouvriers. Nous encourageons la venue de travailleurs dont les spécialités sont l'objet d'un besoin continu. Nous favorisons la réunion de citoyens et de résidents canadiens avec leur famille en accélérant les formalités concernant la venue de parents à leur charge et en facilitant l'admission de parents dont le succès de l'établissement au Canada est relativement assuré.

Le régime de la sélection vise à donner beaucoup de poids à l'emploi ou aux éléments relevant des besoins de l'économie canadienne.

Je crois que vous demandez si nous avons une politique permettant de diriger les immigrants vers des régions déterminées du Canada.

Nous savons tous qu'aucun immigrant n'est forcé de se rendre dans une région particulière de notre pays. A son arrivée au Canada il est libre de s'établir dans n'importe quelle partie du pays. Néanmoins, si un agent de l'immigration conseille à un immigrant de se rendre dans une région qui lui offre les meilleures possibilités et si l'immigrant est prêt à suivre ce conseil, il obtiendra les unités appropriés à cette région. A savoir jusqu'à cinq unités si le candidat a l'intention d'aller s'établir dans une région où la demande en travailleurs

[*Texte*]

there is an incentive aspect to the selection system. I understand fully what you have in mind and that is the present situation.

The flow of immigration into Canada in 1969 was the result of many factors including conditions in Canada and in the country of origin. It was a reflection, insofar as it was operative, of the point system itself. There were no extraneous factors that were introduced by the department in order to restrain immigration. In 1969, we made sure there were absolutely no administrative hurdles of any kind that would impede immigration into Canada.

To the extent that we do not have offices in every corner and part of the world, it is obvious that we have an administrative imperfection.

We put offices where they are most needed, and where we can finance them. We are constantly attempting to reach some conclusions as to what is an ideal immigration movement for Canada. At least we are comforted by the fact that our postwar experience has been a successful and good one. No one would argue that we took too many immigrants into the country.

● 1120

Two years ago, in an exceptionally high year, in 1968, there were 220,000 immigrants which was the highest of all. Last year, we took in 161,000. It was not less because we asked that it be less. It was the interaction of complex factors existing in Canada and elsewhere. There is one absolutely clear result of looking at our immigration patterns and our employment patterns in Canada. That is that there is a very close interrelationship between employment conditions in Canada and immigration movement. This is evident in looking at the curves. Let me put it this way. The interrelationship is always characterized by a time lag.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, the Minister said that the yearly immigration total centres anywhere between 1 and 1½ per cent of the total population. Is that the present demographic policy of the department?

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. MacEachen: No. First of all, I wonder if you would tell me what you mean by demographic policy. If you are asking if this is what we consider to be a reasonable intake, the answer would be "yes". We know what the postwar experience has been. We know some years have been higher than others and we think we have done a pretty good job of taking people in.

[*Interprétation*]

est très forte. A cet égard, il y a l'aspect stimulant du système de sélection. Je comprends très bien vos pensées et c'est la situation actuelle telle que je l'ai décrite.

Le mouvement de l'immigration au Canada en 1969 a été le résultat de nombreux facteurs y compris les conditions existant au Canada et dans le pays d'origine de l'immigrant. Il a été une réflection, dans la mesure où il a été réalisable, du régime des pointss lui-même. Mon ministère n'a introduit aucun facteur supplémentaire afin de restreindre l'immigration. En 1969, nous nous sommes assurés qu'il n'y avait aucun obstacle administratif qui entraverait l'immigration au Canada.

Au point que nous n'avons pas de bureaux dans chaque partie du monde, c'est évidemment une lacune sur le plan administratif. Nous installons des bureaux où ils sont les plus nécessaires et dans la mesure où nous pouvons en financer les frais. Nous cherchons constamment à découvrir quelle serait le mouvement d'immigration idéal pour le Canada. Nous avons la satisfaction de savoir que nos expériences d'après guerre ont été bonnes. Personne ne pourrait dire que nous avons accueilli trop d'immigrants au Canada.

Il y a deux ans en 1968, qui a été une année exceptionnelle dans ce domaine, nous avons eu, 220,000 immigrants; c'est le nombre le plus élevé. L'année dernière nous en avons accueillis 16,000 ce qui n'était pas une diminution parce que nous avons voulu qu'il en soit ainsi. L'intercation de facteurs complexes existant au Canada et ailleurs en a été la cause.

Il y a un résultat précis quand on considère les aspects du mouvement d'immigration et ceux de la main-d'œuvre et de l'emploi au Canada, c'est qu'il y a une étroite corrélation entre les conditions d'emploi au Canada et l'entrée d'immigrants. Ce qui est mis en évidence par les courbes statistiques. Ou je peux encore dire, que cette corrélation est caractérisée par un décalage dans le temps.

M. Caccia: Monsieur le président, monsieur le ministre a dit que l'immigration annuelle du total des immigrants se situe entre 1 et 1½ p. 100 du total de la population. Est-ce la politique démographique actuelle du ministère?

Le président: Monsieur le ministre.

M. MacEachen: Non. J'aimerais d'abord savoir ce que vous entendez par politique démographique. Si vous dites que nous considérons ce pourcentage comme étant raisonnable, la réponse serait oui. Nous avons fait des constatations à ce sujet dans la période d'après guerre, nous savons durant certaines années que le nombre d'immigrants a été plus élevé que dans d'autres, nous pensons avoir fait du bon travail dans ce domaine.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Caccia, I see that the 10 minutes is up. If you wish, you could come back for further questions. Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: Yes, thank you Mr. Chairman. I would like to ask some questions that I attempted to raise in a speech in the House last week. Perhaps the Minister will have an opportunity now to comment a little more in detail than he could at that time.

One issue that I touched upon was the time restriction in the manpower retraining programs which restricts the academic or formal education period for allowance purposes to 52 weeks. I made reference to the fact that a lot of people, particularly those with less than Grade 10 education, were very seriously and disadvantageously affected because of this. To get into the trades forces, as we all know you need to reach the Grade 10 level. It is almost impossible for people who are the permanently unemployed and permanently poor in Canada to get up that level in this time period. I do not think there are statistics on this but if there were, we would see cases of the few who managed to get into the courses with say, Grade 6, 7 or 8 education level coming from an unemployed situation into a course for some time and then out again right back in the unemployment category because they are not sufficiently trained in anything to get into a better job. There is that problem. The issue is one of really getting at the hard-core poor in the country. This has to be realized.

The current program, it seems to me, works effectively. I do not in any way want to denigrate the work done by officials in manpower centres throughout the country. The reports I have are generally very favourable. I am talking about the people that the programs affect.

It seems to me there is a very large category of people who are being ignored. One might argue that these are the people who most need these services. Before I ask the Minister to comment on it, I would like to refer to the study prepared by the Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario, which came out December 1, 1969. They have something to say about what could be called the third category of people in Canada if we talk in terms of income distribution, about upper class, middle class, and then the poor. They provide what most sociologists would agree is an accurate description of these people. They are people who have not accepted the puritan work ethic and they have maintained their existence in our society by projecting a different kind of ethic which is essentially a defensive one because they are beat at the outset.

I will quote very briefly for the Committee from this report because it seems to me it puts very concisely the situation these people find themselves in. I want to come back to the specific time allowance and show how this is relevant.

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Caccia, je crois que vous avez épuisé vos dix minutes. Monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Oui, merci, monsieur le président; je voudrais poser certaines questions que j'ai essayé de soulever au cours d'un discours que j'ai fait à la Chambre la semaine dernière. Monsieur, le ministre aura peut-être la possibilité de les commenter de façon plus détaillée qu'il n'a pu le faire à ce moment-là.

Une des questions que j'ai abordées était les restrictions au temps du programme de recyclage de la main-d'œuvre qui limite la période de formation scolaire proprement dite à 52 semaines pour l'obtention d'allocations. J'ai mentionné le fait que bien des sujets, surtout ceux qui avaient quitté l'école primaire avant la dizième année, étaient défavorisés sérieusement par ce règlement. Pour participer aux cours professionnels, qui faut avoir terminé la 10e année scolaire, ce qui est presque impossible, pour des gens en chômage et dans la pauvreté de façon permanente au Canada, de s'élever à ce niveau et dans ce laps de temps. Il n'y a pas de statistiques sur cette question; s'il y en avait vous verriez que du petit nombre de ceux qui ont réussi à suivre des cours techniques et ayant un niveau de 6 ou 7 ans d'école primaire, qui étaient chômeurs puis sont allés suivre des cours pendant quelques semaines, puis ils se retrouvent dans la catégorie des chômeurs parce qu'ils n'ont pas suffisamment de formation dans un domaine quelconque pour obtenir un meilleur emploi. La question est de s'attaquer au problème de la pauvreté permanente de certains Canadiens.

Le programme actuel fonctionne bien. Je ne veux pas dénigrer le travail fait dans les centres de main-d'œuvre du pays. Les rapports que j'ai sont généralement favorables. Je parle des gens qu'affectent ces programmes.

Il me semble qu'il existe une grande catégorie de gens qui sont négligés, on pourrait dire que ce sont ceux qui ont le plus besoin de ces services.

Avant que je demande à monsieur le ministre de nous exprimer son opinion sur ce sujet, je voudrais me reporter à une étude préparée par «the Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario» qui a été publié le 1er décembre 1969. Il y est question de ce que l'on peut appeler la troisième catégorie de gens au Canada si nous parlons en termes de répartition des revenus, de la haute bourgeoisie, de la classe moyenne et enfin des pauvres. Ce sont des gens qui n'ont pas accepté les principes moraux puritains et ils ont maintenu leur existance dans notre société en adoptant une éthique différente, ils sont toujours sur la défensive parce qu'ils sont vaincus au départ.

Je vais citer brièvement un extrait de ce rapport qui à mon avis explique très bien la situation de ces gens.

[*Texte*] [*Interprétation*]

●1125

Through long generations of experience, the disadvantaged have constructed an ethic of their own which is essentially an ethic of defence against the demands of the middle class. The ethic of the disadvantaged is an ethic of resigned acceptance–acceptance of unemployment or irregular employment because there is frequently little or no work for them; acceptance of government and private assistance of all kinds because there is frequently no other source of income; acceptance of marital and family breakdown because marriages and families need money to survive. Above all else, the ethic of the disadvantaged requires that they accept the disapproval of the middle class for their "failure" to achieve middle class standards of social behaviour.

The study goes on to suggest that the program requirements really do fit into middle class expectations. As such they bypass this very important category of Canadians, perhaps numbering three or four million who are brought up in poverty to accept this. They really have no opportunity to get out of it. The specific suggestion made is that we must change the regulation which says that you can only take 52 weeks of formal education. We must come to grips in the way that the Frontier College people have with some of these people. We must really get into the community structure and undertake the prolonged work in changing the attitudes of these people.

I would like to hear the Minister's comment on this. Does he agree with the criticism that is made? Does he feel that this department is likely to move in the direction which would improve the situation?

Mr. MacEachen: We do not think that our programs are perfect. However, we do not think that the particular report to which you referred is a very solid contribution to the work of improving our programs. We have studied the report but that is not before us today.

You ask are we getting down to the poor and to the illiterate. We are training about 320,000 adult Canadians each year. We believe that in the numbers being trained there is a very high proportion who are poor, who are at the lower end of the scale and who are in areas that are regionally disadvantaged. For example, 43 per cent of our trainees have Grade 8 or less. I think I mentioned in the House that in 1968-69 we spent, of our total budget, about $100 million in training poor people. We are not training every poor person or every illiterate person in the country as we would hope to do. It is inaccurate, Mr. Broadbent, to suggest that this group is being bypassed. It is not.

●1130

The suggestion made as you read it would be that we were sort of training middle-class people who really

Après une longue expérience durant des générations les désavantagés ont créé une éthique qui leur est propre et qui consiste à se défendre contre les valeurs de la classe moyenne. Leur éthique réflète leur résignation à leur condition, l'acceptation de leur chômage ou de l'irrégularité de l'emploi parce que fréquemment il y a peu de travail pour eux. L'aide financière du gouvernement ou l'aide privée de tout genre sont bienvenues parce qu'il n'y a pas d'autres sources de revenu. Acceptation de la désunion des familles, parce que les familles ont besoins d'argent pour survivre. Par dessus tout l'éthique des désavantages exige qu'ils acceptent la désapprobation de la bourgeoisie moyenne parce qu'ils n'ont pas réussi à s'élever au même niveau sur le plan social.

Dans cette étude il est signalé que les exigences du programme correspondent aux valeurs de la bourgeoisie moyenne et par conséquent ils négligent cette catégorie importante de Canadiens dont le nombre s'élève à trois ou quatre millions, qui sont élevés dans la pauvreté et ils vivent dans l'idée de s'y résigner. Ils n'ont en fait aucune possibilité d'en sortir. Il a été proposé de façon précise qu'il faut changer les règlements, qui disent qu'on ne peut suivre que 52 semaines de cours scolaires. Et il faut absolument nous attaquer à ce problème comme l'a fait le Frontier College dans le cas de ces gens. Nous devons pénétrer la structure de la communauté pour changer l'attitude de ces gens.

Monsieur le ministre approuve-t-il cette critique, pense-t-il que son ministère prendra des mesures pour améliorer cette situation?

M. MacEachen: Nous ne pensons pas que nos programmes soient parfaits. Néanmoins, nous ne pensons pas que le rapport dont vous avez parlé puisse contribuer considérablement à l'amélioration de nos propres programmes. Nous avons examiné le rapport, mais nous n'en sommes pas saisis officiellement aujourd'hui.

Vous demandez si nous nous occupons des pauvres et des illettrés. Nous donnons des cours de formation à environ 320,000 adultes chaque année au Canada. Nous croyons que dans le nombre de gens suivant une formation, il y a un grand nombre de pauvres qui se trouvent au bas de l'échelle sociale ou qui vivent dans les régions désavantagées. Par exemple 43 p. 100 de nos sujets ont 8 ans d'école primaire ou moins. J'ai mentionné à la Chambre qu'en 1968-1969 nous avons dépensé environ 100 millions de dollars de notre budget global pour donner une formation aux pauvres. Nous n'éduquons pas chaque illettrés ou chaque pauvre aussi bien que nous voudrions le faire. Il est inexact, monsieur Broadbent, de dire que ce groupe a été laissé de côté. Ce n'est pas le cas.

Vous sembliez suggérer en lisant cet extrait que nous offrons des cours de formation à des gens de classe

[*Text*]

did not need training. First of all, in addition to the points I have made, about 53 per cent of our trainees are unemployed at the time we take them on. Surely that is a group that is desperately in need and we put them in training. The results from preliminary surveys that we have run are pretty good.

As I mentioned in the House we are trying to make sure that we do produce results, that we are not running welfare schools, that our training has some relation to the employment prospects and to the earnings of trainees. We conducted a preliminary survey of 8,000 graduates of our training programs and it shows that 80 per cent of our graduates have jobs after training while about 40 per cent had jobs before training. I think that is the figure. Their earnings are increased by about $50 a month.

This to me is the result of our program and it will make it grow. Mr. Broadbent, when I said that we are not by-passing the poor and we are not by-passing the unemployed who need training, we do not think for a moment that we do not need to press forward further and try to give better services to people especially on the borders of the labour market, the alienated youth, the disabled, the native peoples, to mention just three categories of persons whom we think we can give more specialized services in order to bring them on the labour market. That requires additions to our budget and to our staff which will come available, I hope, when circumstances change.

The Chairman: A short question, Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: It is very difficult, but all right. In part the Minister answers and in part his answer by-passes the problem. For example, he says that 43 per cent of their trainees have Grade 8 or less. But the question I raised with reference to that statement was how many of those people who take the courses get the jobs after as opposed to those who come in with Grade 8 and are trained up to the Grade 10 level.

Mr. MacEachen: Presumably we are working on a survey. I do not know if I would have to ask the officials whether the grade level is reflected in the survey but I would gather that with an 80 per cent success following training if they constitute 43 per cent of our trainees, they are bound to have been successful just by a comparison of the percentages, but maybe the survey itself can answer the detailed question.

Do you know, Bob, if of the 80 per cent who got jobs following traing we could say how many of these had Grade 8 or less?

[*Interpretation*]

moyenne qui n'en ont pas besoin. D'abord, 53 p. 100 des sujets que nous formons sont en chômage au moment où nous leur offrons ces cours et ceci démontre bien que c'est un groupe qui a énormément besoin de formation. D'après les études préliminaires que nous avons faites, les résultats sont assez bons.

Comme je l'ai dit à la Chambre, nous essayons de nous assurer que nous obtenons des résultats, que ces cours ne sont pas un service de bien-être social, que ces cours de formation sont en fonction des perspectives d'emploi et de salaires des stagiaires. Nous avons fait des études préliminaires, portant sur 8,000 sujets, ayant suivi nos cours avec succès et elles ont indiqué que 80 p. 100 d'entre eux ont un emploi après avoir reçu une formation et 40 p. 100 d'entre eux avaient un emploi avant de suivre ces cours. Leur revenu augmente d'environ $50 par mois.

A mon avis, ce sont-là les résultats de notre programme et nous cherchons à les améliorer monsieur Broadbent, en disant que nous ne laissons pas de côté, les pauvres, les chômeurs qui ont besoin d'une formation professionnelle je ne veux pas dire que nous n'avons pas besoin de chercher à améliorer le service que nous offrons aux particuliers surtout ceux qui se trouvent à la périphérie de la main-d'œuvre, la jeunesse inadaptée, les invalides, les Indiens, les Esquimaux, pour ne mentionner que trois catégories de gens auxquels nous pensons pouvoir offrir des services plus spécialisés pour les intégrer au marché du travail. Ceci exige un supplément de budget et d'effectif que nous obtiendrons, je l'espère lorsque la conjoncture sera différente.

Le président: Une brève question, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le ministre a répondu en partie et il a d'autre part négligé un aspect du problème. Il a dit que 43 p. 100 des stagiaires ont atteint le niveau de la huitième année ou au-dessous. Mais ma question était combien de ceux qui suivent des cours obtiennent des emplois comparativement à ceux qui s'inscrivent au cours et ont atteint le niveau de la huitième année, puis reçoivent des cours de formation allant jusqu'à la dixième année.

M. MacEachen: Probablement que nous faisons actuellement une étude de la question. Il faut que je demande aux fonctionnaires de mon ministère si l'étude donne le niveau de scolarité mais je crois qu'avec 80 p. 100 de succès après les cours de formation s'ils constituent 43 p. 100 de nos stagiaires, ils ont certainement réussi à trouver un emploi si nous comparons les pourcentages, mais peut-être qu'au moyen de l'étude nous pourrions mieux répondre à votre question.

Bob, sur 80 p. 100 des gens qui ont obtenu des emplois après avoir reçu cette formation professionnelle, pouvez-vous dire combien avaient atteint la huitième année, ou avaient quitté l'école avant d'atteindre ce niveau?

[*Texte*] [*Interprétation*]

• 1135

Dr. R. A. Jenness (Director, Planning and Evaluation Branch, Department of Manpower and Immigration): I believe we do have that information, Mr. Chairman. I am just trying to locate it here. I think it is fair to say that the success rate measured by post-training employment among those with lower levels of education is not quite the average of the over-all. I do not think this is surprising.

The Chairman: Perhaps, Dr. Jenness, you could check into this and perhaps Mr. Broadbent will be asking further questions and you can answer at that time.

The further names I have so far are Mr. Knowles, Mr. Badanai, Mr. Orlikow, Mr. Émard and if there are any other names I will take them now. The next one is Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I would like to thank you, Mr. Minister, for the prompt attention you gave to the problem I discussed with you the other day in the House regarding the discrimination toward tobacco growers and the employment of Caribbean labour, you will recall.

Mr. MacEachen: Yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I think it was only a minor change in your directive and I want to assure you it was appreciated by a great number of people. I was wondering if you could tell me what skills are most in demand in Canada at the present time when points are being allotted for prospective immigrants into Canada? What skills seem to be most in demand here?

Mr. MacEachen: I think we have this information. All my officials will be available to answer questions on fact once I have finished. It would suit me better if they would deal with all the factual information. I will be happy to deal with any policy questions.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes, that would be quite satisfactory, Mr. Chairman.

In allocating points it is the feeling in the part of the country that I come from where agricultural labour is in demand that there is not sufficient point value given to agricultural skills. They are not valued high enough when we are assessing a man's points for immigration into Canada. I was wondering whether the Department has given any consideration to upgrading agricultural skills? It is becoming more difficult to get people to work in agriculture because of the industrial expansions going on in our country, industrial employment

M. R. A Jenness (Directeur de la Planification et de l'évaluation, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Je crois qu'on peut dire que d'après le pourcentage de succès parmi ceux qui obtiennent un emploi après avoir suivi des cours de formation, la pourcentage de ceux qui avaient un niveau d'instruction plutôt bas n'atteint peut-être pas la moyenne de la totalité des stagiaires. Mais à mon avis il n'y a rien de surprenant.

Le président: Peut-être, monsieur Jenness, que vous pourriez vérifier ces renseignements et M. Broadbent aura sans doute d'autres questions à poser à ce sujet et vous pourrez lui répondre.

Il y a sur ma liste MM. Knowles, Badanai, Orlikow, Émard et s'il y en a d'autres parmi vous qui veulent poser des questions je vais en prendre note. Monsieur Knowles, vous avez la parole.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord je voudrais vous remercier, monsieur le ministre, d'avoir étudié rapidement la question que je vous ai soumise à la Chambre l'autre jour au sujet des cultivateurs du tabac, et de l'emploi de la main-d'œuvre antillaise, si vous vous en souvenez.

M. MacEachen: Oui.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je pense que cela a nécessité un petit changement dans vos directives, que beaucoup de gens ont apprécié.

Je me demandais si vous pourriez me dire quelles sont les compétences que l'on recherche le plus au Canada en ce moment quant il s'agit d'accorder des points aux immigrants en puissance. Quelles sont les métiers que l'on recherche le plus?

M. MacEachen: Je crois que nous avons des renseignements à ce sujet. Les fonctionnaires de mon ministère pourront répondre aux questions lorsque j'aurai terminé moi-même. Je préférerais que ce soit eux qui vous donnent tous les détails. Je pourrais mieux m'occuper des questions de politique.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, ce sera satisfaisant, monsieur le président.

Lorsque vous donnez des points, nous estimons, dans ma région, où on a besoin de main-d'œuvre agricole. que vous n'attachez pas assez d'importance aux métiers agricoles. On ne leur donne pas suffisamment de valeur quand il s'agit de décider si quelqu'un peut être autorisé à immigrer au Canada. Le ministère a-t-il songé à la possibilité de relever la valeur de ces métiers agricoles? Il devient plus difficile d'encourager les gens à travailler dans le secteur agricole à cause de l'expansion industrielle en cours au Canada, les salaires

[*Text*] [*Interpretation*]

is more attractive, wages are higher and so on, and yet many people who come from Central Europe, particularly who belong to the peasant class—we say that without any derogatory connotation—make excellent farmers in our country and we think that not enough value is given. Has this ever been discussed?

sont plus élevés dans le secteur industriel. Pourtant beaucoup de gens originaires d'Europe centrale, surtout, qui appartiennent à la paysannerie j'emploie ce terme dans son sens propre, deviennent d'excellents agriculteurs au Canada. Il me semble qu'on n'attache pas assez d'importance à cela. A-t-on déjà discuté cette question?

Mr. MacEachen: We do have under review constantly the occupational demand guide which attempts to reflect the actual demand in the country for particular occupations. The demand guide is as good as the information we collect and analyse, and certainly we are trying all the time to ensure that the occupational demand guide reflects as accurately as possible the actual conditions in various labour markets. It is a question, of course, of general policy not just immigration policy as to when and in what way we ought to recruit agriculture from other countries. Certainly we do, as you know, bring in agricultural labour from the Caribbean for seasonal peak demand in Ontario. We do have bilateral arrangements with the United States by which labour is exchanged from one country to the other in agriculture. We do have arrangements with European countries to bring in quite a number of students from European countries in the summertime to work in agriculture in Canada. There is no doubt that in co-operation with the provinces and our agricultural manpower committees we are servicing as well as we can the needs of the agricultural labour market, and I think we are doing it pretty effectively. At least, we do not receive too much criticism.

M. MacEachen: Nous révisons constamment le guide des demandes de professions qui reflète la demande de différents métiers au Canada. Ce manuel nous est aussi utile que les renseignements que nous obtenons et analysons et nous essayons de nous assurer que ce guide reflète aussi précisément que possible les conditions des divers marchés du travail. C'est une question de politique générale et pas seulement une question de politique d'immigration, de décider comment et quand nous devons recruter la main-d'œuvre agricole à l'étranger. Nous faisons venir de la main d'œuvre agricole des Antilles au plus fort de la saison agricole en Ontario. Nous avons des ententes bilatérales avec les États-Unis pour l'échange de main-d'œuvre agricole. Nous avons également conclys des accords avec des pays d'Europe pour permettre la venue d'un assez grand nombre d'étudiants qui s'adonnent à des travaux agricoles au Canada durant l'été. De concert avec les gouvernements provinciaux et nos comités de la main-d'œuvre agricole, nous répondons dans la mesure du possible aux besoins du marché agricole et je pense que les résultats sont assez concluants. Du moins, nous recevons assez peu de critiques.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): No. I would certainly agree that these programs are working out well. I was more concerned about giving equal point value to an agricultural skill as compared, for example, with a cabinetmaker, a bricklayer, or something like that. When we are assessing points, agricultural skills are perhaps downgraded as requiring no skill. My point is that they should be given some value. Am I right or am I wrong in my assumption?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je ne conteste pas que ce programme donne d'excellents résultats, mais j'estime qu'il faut également se préoccuper autant de la compétence d'un ouvrier agricole que de celle d'un ébeniste ou d'un briqueteur. Lors de la cote, les métiers agricoles sont peut-être abaissés parce qu'on s'imagine qu'ils ne nécessite pas de spécialisation. J'estime qu'on devrait les considérer au même titre que les autres. Ai-je raison ou tort?

Mr. MacEachen: I think my answer to that would be that in the Department we are developing a Directory of Occupations—I think that is the proper title—and we are attempting to have in that directory all the occupations and skills, and descriptions of them, and then in the Demand Guide we have to reflect the requirements of the labour market for that particular skill. I think I can assure you, Mr, Knowles, that we would place as high a grading—or rating, as you call it—on a person who is trained in agriculture and who has agricultural skills as we would on a person in any other occupation. Surely that is our objective. I will make further inquiries on the point.

M. MacEachen: Présentement, mon ministère est en train d'établir un répertoire des professions, je pense que c'est le titre exact qui consignera toutes les professions, les métiers et leurs descriptions et nous consignerons les exigences du marché dans le guide des demandes. Je peux vous assurer, monsieur Knowles, que les personnes ayant une formation en agriculture seront traitées sur le même pied que les autres. C'est sûrement notre objectif et je me renseignerai de nouveau sur ce sujet.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you. Mr. Minister, do you have the right of ministerial

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci. Monsieur le ministre, en tant que ministre, avez-vous le

[*Texte*] [*Interprétation*]

discretion in cases of bringing an immigrant in where the sponsor has not been able to get the relative, or whoever it is, in? Do you have the right of ministerial discretion in such a case, or do you ever use it?

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, I would be happy to answer that question. Under the new regulations and especially with the establishment of the Immigration Appeal Board the right of ministerial discretion has been considerably narrowed. Under the regulations the Immigration Officer has the authority to assess a candidate and decide whether he is to be landed in Canada. He has the point system to assist him and he also has general discretion in deciding whether applicants can be admitted to Canada. Under the law, as the Minister I have no authority to change a rating that is made by an Immigration Officer. I cannot say, "Give the man extra points for education or personal suitability". I have no authority to do that. If an applicant is rejected he can ask for a special inquiry. If that inquiry results in a deportation order, he can then appeal to the Immigration Appeal Board. I can issue a permit to allow the person to stay in Canada for a year, and that permit has to be renewed on an annual basis, but that is not a very satisfactory way to deal with this situation.

The second way to do this would be to go to the Governor in Council and seek an Order in Council to land people. Sometimes we exercise these two extraordinary methods of using what you might call discretion, but we have to have very strong humanitarian reasons for doing so. I recall a recent case where a couple had come to Canada from one of the Iron Curtain countries and I finally agreed to seek an Order in Council to land them because there was some question about whether they would be subject to persecution if they returned. However, discretion cannot be exercised capriciously by a Minister; if this were to happen the whole system would collapes. It would be an intolerable situation unless there were some very good reasons for exercising that discretion. The discretion of the Minister has been narrowed. It is only possible under the two circumstances I mentioned and it has to be for extraordinary reasons, or at least what I would consider to be reasons that demand special treatment. Under the law the Immigration Officer is the man who makes the judgment and his judgment cannot be changed. It can be upset by the Immigration Appeal Board, but his assessment of the applicant cannot be changed by anybody.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Many people in Canada sponsor relatives from the old country but the people they are trying to bring in just do not have the required number of points and there is no

pouvoir de faire venir au pays un immigrant dont le répondant a subi un échec dans sa tentative? Avez-vous la discrétion d'agir en pareil cas et l'avez-vous déjà fait?

M. MacEachen: Monsieur le président, je serais heureux de répondre à cette question. En vertu du nouveaux règlement et surtout depuis la création de la Commission d'appel de l'immigration, les droits discrétionnaires d'un ministre ont été considérablement diminués. Le règlement permet à l'agent de l'immigration de décider si un candidat peut être admis au Canada. Il dispose d'un système de points et d'une manière générale, il peut décider si les candidats peuvent être admis au Canada. La loi n'autorise pas un ministre à modifier la décision prise par un agent de l'immigration. Il ne peut pas ordonner d'accorder des points supplémentaires à une personne pour son éducation ou sa compétence. Je n'ai nullement le droit d'agir ainsi. Si la demande d'un candidat est refusée ce dernier peut exiger une enquête spéciale, et si celle-ci donne lieu à un ordre de déportation, le candidat peut interjeter appel à la Commission d'appel de l'immigration. Je peux délivrer un permis valable pour un an qui permet à la personne de demeurer au Canada et le permis peut être renouvelé annuellement, mais ce n'est pas un très bon moyen de régler la situation.

Le deuxième moyen consiste à s'adresser au gouverneur général pour tenter d'obtenir un décret. Il arrive parfois que nous ayons recours à ces deux moyens extraordinaires que vous pouvez appeler des pouvoirs discrétionnaires, mais nous n'agissons ainsi que dans des circonstances exceptionnelles, pour des raisons humanitaires. Je peut citer l'exemple d'un couple qui récemment était venu au Canada en provenance d'un des pays du Rideau de fer et je suis intervenu pour obtenir un décret en conseil leur permettant de rester au pays, parce qu'ils auraient sans doute été maltraités s'ils étaient retournés chez eux. Cependant, un ministre ne peut exercer à tort et à travers son pouvoir discrétionnaire parce que s'il en était ainsi, tout le système s'effondrerait. A moins d'avoir de bonnes raisons pour exercer un tel pouvoir, la situation deviendrait vite intolérable. Les pouvoirs du ministre à cet égard ont été restreints. Le ministre ne peut agir que dans les deux circonstances que j'ai mentionnées et il doit avoir de bonnes raisons pour le faire, des raisons qui exigent que certaines situations reçoivent un traitement spécial. La loi prévoit que c'est à l'agent de l'immigration de décider et cette décision ne peut être modifiée. La Commission d'appel de l'immigration peut renverser cette décision, mais il reste que l'évaluation faite par l'agent de l'immigration ne peut être modifiée.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Beaucoup de personnes qui vivent au Canada désirent parrainer la venue de parent vivant dans la mère patrie, mais ils échouent parce que les intéressés n'ont pas obtenu le

[*Text*]

way of getting them here. This is why I was asking about ministerial discretion; whether you can overlook some of the guidelines or whether your Department has thought of reviewing those guidelines in order to give you wider powers, but I suppose when this is done it breaks down your system.

Mr. MacEachen: I believe in an earlier period, Mr. Knowles, and before I became the Minister, there was quite a feeling in Parliament that the discretion of the Minister ought to be reduced, and it was reduced as a result of the Immigration Appeal Board. It may be that some people are now having second thoughts about this. They sometimes prefer to deal with the Minister because they think he may be more soft-hearted than another person might be.

The Chairman: Mr. Knowles, perhaps we could come back to you later if you have any further questions.

Mr. Alexander: May I ask a short supplementary, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. Knowles' time has expired, Mr. Alexander. Perhaps you can ask your question a bit later. Mr. Badanai.

Mr. Badanai: Mr. Chairman, I am very much concerned about the decline in immigration figures for 1969. I still think the present criteria for admission is too restrictive, and this bears out the contention of Mr. Knowles with respect to farm labour. The same thing can be said of miners and construction workers. This work requires labour but without all the educational qualifications which are set out in the criteria. I wonder to what extent the present restraints on government expenditure has affected the number of admissions or if it has affected the efficiency of the officers overseas. I would also like to know the amount of money that was spent in Britain on publicity which was designed to attract immigrants in 1968 versus 1969. How much was spent in Continental Europe on publicity in order to attract immigrants in 1968 and 1969? How much is budgeted for 1970 to be spent in Britain and Europe? Is it lower, higher, or what is it?

Mr. MacEachen: On your first point, Mr. Badanai, that the policy is too restrictive, there can be an honest . .

Mr. Badanai: Oh, it is restrictive.

Mr. MacEachen: . . . difference of opinion on that point. Once you have a selection policy it means that you admit some people and turn others away, and any policy restricts in the sense that it excludes certain people.

[*Interpretation*]

nombre de points nécessaires et le problème est sans issue. C'est pourquoi je me renseignais sur les pouvoirs discrétionnaires du ministre; je voulais savoir si vous pouvez transgresser certaines directives ou si votre ministère a envisagé de modifier ses directives pour étendre le pouvoir, mais je suppose que ceci pourrait ébranler toute votre organisation.

M. MacEachen: Je pense qu'à une certaine période, avant que je devienne ministre, le Parlement était enclin à considérer que les pouvoirs du ministre devaient être restreints et ils le furent effectivement en raison de la Commission d'appel de l'immigration. Certains voudraient peut-être que cette décision soit renversée parce qu'il arrive parfois qu'ils préfèrent traiter avec le ministre dont la volonté pourrait fléchir plus facilement que celle de tout autre personne.

Le président: Monsieur Knowles, nous pourrions peut-être revenir plus tard si vous avez d'autres questions.

M. Alexander: Une courte question complémentaire, monsieur le président?

Le président: Le temps de M. Knowles est expiré, monsieur Alexander. Vous pourriez peut-être poser votre question un peu plus tard. Monsieur Badanai.

M. Badanai: Monsieur le président, je m'inquiète du fléchissement qu'ont accusé les chiffres de l'immigration en 1969. Je continue à penser que les critère d'admission actuels sont trop sévères, ce qui corrabore l'affirmation de M. Knowles au sujet de la main-d'œuvre agricole. Il en est de même pour ce qui est des mineurs et des ouvriers du bâtiment. Ce genre de travail exige la main-d'œuvre qui ne possède pas le degré de scolarité qu'exigent ces critères. Je voudrais savoir dans quelle mesure les restriction actuelles aux dépenses gouvernementales ont affecté le nombre d'admissions ou ont affecté l'efficacité de nos bureaux d'immigration à l'étranger. J'aimerais également savoir quelles sommes d'argent ont été dépensées en 1968 par rapport à 1969 en Grande-Bretagne pour favoriser la venue de nouveaux immigrants. Je voudrais également savoir quelles sommes ont été dépensées en Europe continentale pour les mêmes fins en 1968 et en 1969. Quels montants compte-t-on dépenser en 1970 en Grande-Bretagne et en Europe? Sont-ils plus bas ou plus élevés?

M. MacEachen: En premier lieu, monsieur Badanai, au sujet de la politique restrictive, on peut entretenir . . .

M. Badanai: Oh, elle est restrictive.

M. MacEachen: . . . des opinions diverses à ce sujet. Du moment que vous adoptez des critères de sélection, vous devez nécessairement admettre certains individus et en refuser d'autres, et toute politique comporte des restrictions en ce sens qu'elle exclu certaines personnes.

[*Texte*]

You can argue that we should change our criteria, that we should have less emphasis on education, skills or job demand in Canada. It is debatable. You know that this policy was adopted in 1967. I think it has been fairly well accepted, but we are currently reviewing the point system to see whether it ought not be changed in some ways and whether some of the points could be adjusted. We do not think that we should adjust the system in a way that would bring people into Canada who have no economic future, who cannot get jobs in the country, who displace Canadian jobs, or who add unduly to the numbers of unskilled people in the country. You would agree with that objective.

Mr. Badanai: Would you allow people who have been promised a secure job here, even though they may not have the number of points required?

Mr. MacEachen: We give them 10 points for arranged employment in the total system. So they do get a rating for having an arranged job. But we do not say that if they have an arranged job they come in regardless of their health or their education or their age. I think we ought to be clear that we have put a premium on age, on education, on skills, and on the intensity of demand for a skill in Canada—for two reasons: because we think this is best for Canada, and we think it is best for the immigrant.

You might conclude that the policy is entirely economic-oriented but it is not. In the total stream of immigration there is the independent applicant about which I have been speaking but there is also the sponsored and the nominated, and the purpose of these two streams is to assist in the reunification of families and to take into account humanitarian considerations. Well over 40 per cent of our total immigration is within these latter two categories, quite a lot of unskilled people come in through that flow and, presumably, that would be a continuing flow. So I think you have to admit that we are not all that restrictive.

You asked me about our advertising. I think our advertising perhaps was down in 1968 and 1969 in these countries, but we will be glad to give you the figures for all these countries.

Mr. Badanai: I would like to have them.

Mr. MacEachen: We also will give you what we have been spending.

You asked if our budgetary considerations are affecting our operations. Of course they are. We do not think they are affecting the operations, for example, in any of our offices in Rome. I do not for a moment concede that there are less people coming from Italy because of any stringency in the offices in

[*Interprétation*]

On pourrait soutenir que nos critères devraient être changés, que nous devrions moins insister sur l'instruction ou sur les exigences des emplois au Canada. La question serait à discuter. Cette politique a été adoptée en 1969. Je pense qu'elle a été assez bien reçue, mais nous revoyons constamment le système de points au cas où il deviendrait nécessaire de le modifier et si la valeur des points devrait être ajustée. J'estime cependant qu'il ne devrait être modifié de façon à laisser entrer au Canada des personnes sans avenir économique, sans possibilité de se trouver un emploi, qui remplaceront les travailleurs canadiens ou qui ne feraient qu'accroître le nombre des travailleurs non qualifiés. J'espère que vous comprenez cet objectif.

M. Badanai: Laisseriez-vous entrer ceux à qui on a promis un emploi stable bien qu'ils n'aient pas obtenu le nombre de points nécessaires?

M. MacEachen: Nous accordons 10 points si l'intéressé doit occuper un emploi en arrivant. Il est donc tenu compte de la sécurité d'emploi. Cependant, si l'intéressé est sûr de trouver un emploi, on considère même son état de santé, son éducation et son âge. Je devrais préciser que nous accordons des points supplémentaires pour l'âge, l'éducation, la spécialisation et la demande pour certaine compétence au Canada, et cela pour deux raisons: nous estimons c'est à l'avantage du Canada, et également à celui de l'immigrant.

Vous pourriez peut-être conclure que cette politique est entièrement axée sur l'économie, mais il n'en est rien. Il existe en fait deux catégories d'immigrants, le candidat indépendant dont j'ai parlé tantôt et ceux qui sont parrainés et choisis, et si nous avons adopté un tel système, c'est pour permettre la réunification de familles et pour certaines considérations humanitaires. Plus de 40 p. 100 des immigrants tombent dans l'une ou l'autre de ces deux catégories, et c'est ainsi que nous recevons un grand nombre de personnes non qualifiées. J'estime qu'un tel système continuera de fonctionner. Vous devrez donc admettre que nos restrictions ne sont pas trop sévères.

Vous m'avez demandé ce qu'il en était de notre publicité. Je pense que nous en avons diminué l'intensité en 1968 et en 1969 dans les pays que vous avez mentionnés et je serai heureux de vous fournir des chiffres pour tous ces pays.

M. Badanai: J'aimerais les connaître.

M. MacEachen: Nous vous fournirons également le montant de nos dépenses.

Vous avez demandé si les restrictions budgétaires affectaient notre activité. Certainement. Je ne pense pas qu'ils affectent l'activité d'un ou l'autre de nos bureaux à Rome, par exemple. Je ne pense pas qu'il y ait moins de gens qui nous arrivent d'Italie par suite du ralentissement d'activité de nos bureaux de

[*Text*]

Rome or in the other parts of Italy, but I think that we in Canada are affected greatly because of the large increase in applications from nonimmigrants. We admitted 28,000 nonimmigrants last year into Canada. Our system is geared to process applicants abroad, not in Canada, and there is an increasing number coming to Canada. There are 28,000 landed, a lot of others going to the Board, and there are backlogs there and we just do not have this staff to clear them up as rapidly as we would like.

Mr. Badanai: I have just one more short question. Has there been a reduction in the personnel overseas?

Mr. MacEachen: There has been a reorganization in the European operations, but I would ask Mr. Couillard whether we have a reduction in foreign operations. He will provide you with that information.

• 1155

Mr. Louis Couillard (Deputy Minister, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, I do not have the figures but of course we will make them available, if it is so desired. Generallly speaking, I think I can say that our operations abroad in terms of staff have not been cut back, but to adjust to shifting volumes of applications and cases from country to country we have closed down certain offices and indeed opened others.

One major reorganization which we did about a year ago was to close down three regional offices which we had abroad and which on closer examination we decided we could do without, so that the offices are now plugged in directly to the headquarters in Ottawa. This has effected a substantial saving, perhaps 25 or 30 man-years—not individuals, no one lost his job—and consequently we had a bit more elbow room to add to our services where the pressures were greatest.

Mr. Badanai: Thank you.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I understand that there was a study made of the educational attainment of the Canadian labour force for the period 1960 to 1965 which was published by the Dominion Bureau of Statistics and which indicated that 43 per cent of the adult Canadians have attained less than a complete elementary education. Mr. Minister, is there any more recent information than that to indicate that the complexion of the labour force has changed at all, or is that still the situation we have to live with.

Mr. MacEachen: Mr. Orlikow, I have a statistic here which states that 35 per cent of the labour force in 1966 had grade 8 or less.

[*Interpretation*]

Rome ou en d'autres parties de l'Italie, mais j'estime qu'ici au Canada, nous sommes beaucoup affectés par l'augmentation du nombre de demandes provenant de non-immigrants. Le Canada a admis 28,000 non-immigrants l'an dernier. Nous sommes censés examiner les demandes à l'étranger, non au Canada, et il y a un nombre croissant de ces personnes qui viennent au Canada. Un grand nombre d'autres s'adressaient à la Commission et nous ne possédons pas le personnel nécessaire pour étudier rapidement leurs demandes.

M. Badanai: Une autre brève question. Y a-t-il eu une réduction du personnel à l'étranger?

M. McEachen: Je sais que nous avons réorganisé nos bureaux d'Europe, mais je vais demander à M. Couillard s'il y a eu diminution de nos activités à l'étranger. Il est en mesure de fournir ces renseignements.

M. Louis Couillard (Sous-ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, je n'ai pas les chiffres en main, mais je peux très bien vous les fournir si vous le désirez. D'une manière générale, nous n'avons pas réduit nos effectifs à l'étranger, mais nous avons dû fermer certains bureaux et en ouvrir d'autres par suite des variations des demandes d'un pays à l'autre.

C'est ainsi que l'an dernier, nous avons décidé de fermer 3 bureaux régionaux à l'étranger par suite d'un examen approfondi de leur rôle, en sorte que les bureaux relèvent maintenant directement d'Ottawa. Nous avons ainsi économisé entre 25 ou 30 années-hommes, mais aucun employé n'a perdu son emploi et nous avons pu répartir ces employés dans les bureaux où les demandes sont plus nombreuses.

M. Badanai: Merci.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, je sais que le Bureau fédéral de la statistique a publié une étude sur la scolarité de la main-d'œuvre canadienne, pour la période de 1960 à 1965. Cette étude a révélé que 43 p. 100 des citoyens canadiens adultes n'avaient même pas terminé leur formation élémentaire. M. le ministre pourrait-il nous dire si les études plus récentes ont montré que le degré de scolarité de la main-d'œuvre s'est amélioré ou si la situation est toujours la même.

M. MacEachen: Monsieur Orlikow, on a établi qu'en 1966, 35 p. 100 de la main-d'œuvre étaient allés jusqu'à la 8ème année au moins.

[*Texte*]

Mr. Orlikow: Then without arguing whether it is 43 or 36 per cent, at least over one third of the labour force has grade 8 or less?

Mr. MacEachen: Yes. Another point is that likely it is improving year by year—hopefully, it is improving.

Mr. Orlikow: Rural education certainly is improving and will change that figure. Is it correct that under Section 2(d) of the Adult Occupational Training Act of 1967 no occupational training course may exceed 52 weeks duration of full-time instruction?

Mr. MacEachen: Yes, I think that generally it is possible for a trainee to get 52 weeks of so-called upgrading and then 52 weeks of skills or trades training as a maximum, but perhaps Mr. Manion who is in our training branch would like to elaborate on this. Generally, that is the situation.

Mr. Orlikow: I am correct in the 52 weeks?

Mr. MacEachen: Yes.

The Chairman: Mr. Orlikow, did you want to ask Mr. Manion to elaborate on this?

Mr. Orlikow: No. I think if the Minister agrees that in general that is correct, that is as much information as I need at the moment. We might go into the details when the Minister is not here.

Is it correct that for the vocational skills programs, such as welding, carpentry, the electrical trades and plumbing, to mention just a few, that a Grade 10 education is a prerequisite to getting into most schools that offers these courses?

Mr. J. L. Manion (Director, Programs Branch, Canada Manpower Division): Grade 10 is a prerequisite in some courses. It is not a universal requirement by any means. The entry standards are set by the provincial departments of education or labour which design the courses. And they are usually set in conjunction with committees of industry and labour in the particular occupation. Grade 10 is the common requirement, but it is by no means a universal one. Many courses allow students to enter with much less than Grade 10 basic education.

• 1200

Mr. Orlikow: Now the Frontier College in its submission to the Senate Committee on Poverty has estimated that when a person takes an upgrading

[*Interprétation*]

M. Orlikow: Ainsi, sans discuter la proportion de 43 ou 36 p. 100, un peu plus du tiers de la main-d'œuvre possédait une 8ème année au moins?

M. MacEachen: C'est exact, mais la situation s'améliore certainement d'année en année.

M. Orlikow: Il est certain que l'instruction dans les campagnes fait du progrès et contribuera à modifier ce chiffre. Est-ce exact qu'en vertu de l'article 2(d) de la Loi de 1967 sur la formation professionnelle des adultes, aucun cours de formation professionnelle ne peut durer plus de 52 semaines d'instruction à plein temps?

M. MacEachen: Oui, je pense que d'une manière générale, il est possible à un sujet de suivre un cours de recyclage pendant 52 semaines et, pendant 52 semaines, de faire l'apprentissage d'un métier ou d'une profession, mais peut-être que M. Manion qui fait partie de la Direction de la formation pourrait nous en dire plus long à ce sujet. Je ne peux que donner une idée générale à la situation

M. Orlikow: Je peux donc dire que la formation dure 52 semaines?

M. MacEachen: Oui.

Le président: Monsieur Orlikow, désirez-vous que M. Manion fournisse plus de détails?

M. Orlikow: Non. Du moment que le ministre nous précise les grandes lignes du programme, je me contenterai de cette information. Nous pourrions aller dans les détails lorsque le ministre ne sera pas ici.

N'est-il pas vrai pour ce qui est des programmes de formation professionnelle, par exemple, des cours de formation de soudeur, de menuisier, d'électricien et de plombier, on exige que le candidat possède une 10ème année pour pouvoir fréquenter la plupart des institutions qui dispensent ces cours.

M. J. L. Manion (Directeur des programmes, Division de la main-d'œuvre du Canada): On exige une 10ème année pour certain cours, mais c'est loin d'être une exigence générale. Ce sont soit les ministères provinciaux de l'Éducation ou les ministères du Travail qui établissent le programme des cours et qui décident des normes d'admission. Ces normes sont ordinairement fixées de concert avec des représentants d'industrie et de la profession en cause. On exige souvent une 10ème année mais c'est loin d'être une norme universelle. On exige un degré de scolarité moindre pour certains cours.

M. Orlikow: Dans un mémoire qu'il a présenté au Comité du Sénat sur la pauvreté, le Frontier College estime qu'une personne qui suit des cours de

[*Text*]

course in academic subjects, the maximum which they can attain in one year of training is three grades. Would your information confirm or be contrary to that general proposition?

Mr. Manion: Our experience does not bear that out. In some cases, particularly when one deals with the lower grades, it is possible to upgrade as many as six years within 52 weeks because we are dealing with adults who have, during their working lifetime, acquired much of this education in an informal way. We have in Ontario, for example, a basic upgrading course of approximately 180 days, which is designed to cover Grades 1 to 6 in 180 days. Generally speaking, we can upgrade people about four years, on the average, within 52 weeks.

Mr. Orlikow: Well, that is not too different from what they say. But even assuming that your higher figure is correct, it still means that amongst the rural people from the Maritimes or parts of northern Ontario, and certainly among Indian people, there is a very high percentage of people who have only Grade 6 or Grade 7. Is that not correct?

Mr. Manion: Yes, sir. But it is also possible for trainees to come back for more than one period of training. In one referral they make it 52 weeks of upgrading, followed by a period of employment, followed by another period of upgrading. There is no limit on the number of . . .

Mr. Orlikow: Do they have to have a period of employment between these periods of training?

Mr. Manion: Under present arrangements, yes, sir.

Mr. Orlikow: Then it seems to me, Mr. Chairman, and I submit to the Minister—I am not being critical; we started something new for Canada and nobody could foresee all the problems—that there is a basic defect in the Act. The very people who need training the most—the poor, the people who come from the rural areas which, certainly until about 1950 did not provide secondary education, the Indians—even if you do give them 52 weeks, at the end of the 52 weeks of training they are then at the best only ready to take a training course in skills.

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, if I may comment on this point, which is one of policy, there is no question about the validity of the point you make. There is no question in my mind at all because there are cases of trainees who, under the present 52 weeks, may not attain the level of upgrading that is required to go into a course. There may be a course, as in my own constituency, where in these upgrading courses you may put in 60 students and a certain number of them in the course of the period

[*Interpretation*]

perfectionnement général peut réussir, au maximum, à assimiler l'équivalent des trois années dans une. Êtes-vous en mesure de confirmer ou d'infirmer cette affirmation générale?

M. Manion: D'après les résultats que nous avons obtenus, il est possible dans certains cas, notamment pour ce qui est de la formation élémentaire, que le sujet réussisse à rattraper six années en l'espace de 52 semaines, étant donné qu'il s'agit d'élèves adultes qui ont acquis une certaine éducation au cours de leur vie professionnelle. C'est ainsi que nous avons établi en Ontario un programme de rattrapage d'une durée d'environ 180 jours qui est censé couvrir la première à la sixième année. En moyenne, les élèves parcourent l'équivalent des quatre années au cours des 52 semaines.

M. Orlikow: Pourtant, à supposer que vos données soient exactes, elles révèlent tout de même que parmi les ruraux des Maritimes ou du nord de l'Ontario et certainement parmi les Indiens, il existe une très forte proportion de gens qui ne possèdent qu'une 6ème ou une 7ème année. Est-ce exact?

M. Manion: Oui, mais les élèves peuvent participer à plus d'une période de formation. Une période de 52 semaines de recyclage est suivie d'une période d'emploi, laquelle est suivie d'une autre période de recyclage. Il n'y a aucune limite quant au nombre de . . .

M. Orlikow: A-t-on prévu une période d'emploi entre ces périodes de formation?

M. Manion: Selon les arrangements actuels, oui monsieur.

M. Orlikow: Ainsi, monsieur le président, il me semble, et j'en fais part au ministre, que la Loi comporte une lacune de base; je ne veux pas critiquer les programmes, c'est une expérience nouvelle que nous tentons et personne ne pouvait prévoir toutes les difficultés. Ceux qui ont le plus besoin de formation, c'est-à-dire les pauvres, ceux qui viennent des régions rurales où, avant 1950, l'enseignement secondaire était inexistante, les Indiens même après une période de perfectionnement de 52 semaines, au mieux, ils ne sont prêts qu'à entreprendre un cours de formation professionnelle.

M. MacEachen: Monsieur le président, je crois qu'il s'agit ici d'une question de politique et il n'y a pas lieu de douter de la validité de votre argument. Il n'y a aucun doute dans mon esprit, parce que, il y a des cas où après 52 semaines, certains sujets ne sont pas en mesure d'entreprendre un cours de formation professionnelle. Comme cela est arrivé dans ma propre circonscription, vous pouvez faire suivre un cours à 60 étudiants et il arrivera qu'un certain nombre d'entre eux atteindront le degré de connais-

[*Texte*]

will come up to the required level but others will not. We have at present under very active consideration this very point: what can we do with 52 weeks? So on that point there is no argument of the policy.

Mr. Orlikow: The Frontier College in its submission made two specific points. I will come to the second one later but the first one was a recommendation that the Act be changed to eliminate this 52-week limit for the reasons which we have been discussing. Is the Department giving active consideration to the possibility of recommending? I am not asking you to tell us if you have made the decision of recommending to the government and to Parliament a change in that limit.

Mr. Chairman, what bothers me is that you persuade somebody, an adult with family responsibility—either somebody from a rural area like the Interlake in Manitoba or some Indian—you persuade him to go back to school, he puts in a year and he gets quite a bit of upgrading and then you say to him, "Sorry, you have to go and work although you will not be qualified for some period of time and then we will give you another crack at it."

● 1205

Mr. MacEachen: Yes. Mr. Chairman, in reply to Mr. Orlikow, we are giving active consideration to changing this provision. Whether it will be necessary for us to seek a change in the Act is a matter of doubt.

Mr. Orlikow: If you can do it in another way, I am not concerned about that.

The second point which the Frontier College people made in their submission was that the regulations as they are drawn up now require

> . . . a potential applicant for a place in an occupational training program to have a . . .

and this is a quote I guess either from the Act or the regulations—

> . . . "specific vocational goal."

And they go on to point out, Mr. Chairman—I am sure the Minister has seen their brief—that precisely the people I have been talking about, the people with the least education, particularly people who have been unfortunate enough not to be able to find jobs, who have been living on welfare and so on, just do not have any specific goals. They are not attuned to our work economy and they feel that this is a very real roadblock in the way of encouraging people to go into programs, unless the counsellor sort of leads them by the nose and says, "If you were to aim at being a welder or a carpenter, there would probably be work for you."

[*Interprétation*]

sances voulues au cours de la période, tandis que d'autres ne l'atteindront pas. Nous étudions présentement avec beaucoup d'attention ce que nous pouvons réaliser en 52 semaines. Aussi, le problème que vous soulevez ne met pas en cause la politique.

M. Orlikow: Dans son mémoire, le Frontier College établit deux choses bien précises. Je parlerai de la deuxième plus tard, et la première recommande que la loi soit modifiée de manière à supprimer cette limite de 52 semaines pour les raisons que nous avons discutées. Le ministre envisage-t-il de donner suite à cette recommandation? Je ne vous demande pas de nous dire si vous avez décidé de recommander au gouvernement et au Parlement de modifier cette limite.

Monsieur le président, il y a une chose qui m'inquiète. Si vous persuadez quelqu'un, un adulte qui a des charges familiales—quelqu'un qui vit dans un milieu rural comme celui d'Interlake au Manitoba, ou quelque Indien—si vous persuadez cette personne de retourner à l'école, il acquiert alors un certain nombre de connaissances et vous lui annoncez ensuite que tout en n'étant pas encore qualifié, il doit retourner au travail et qu'il aura à revenir pour parfaire sa formation'

M. MacEachen: Monsieur le président, j'aimerais dire à M. Orlikow que nous envisageons présentement de modifier cette disposition. Nous ne savons pas s'il faudra apporter une modification à la loi.

M. Orlikow: Il m'importe peu que vous puissiez le faire par un autre moyen.

Le second point soulevé par le Frontier College dans son mémoire concerne les règlements actuels qui exigent que:

> . . . pour être admis à un cours de formation professionnelle, un candidat éventuel doit avoir . . .

et peut-être que ce passage est tiré soit de la loi, soit du règlement

> . . . un objectif professionnel précis.»

Ils poursuivent en affirmant—et je suis sûr que le ministre a lu leur mémoire—que les gens qui ont le moins d'instruction, ceux qui n'ont pas eu la bonne fortune de trouver de l'emploi, qui sont à l'assistance sociale, n'entretiennent pas d'objectifs précis. Ils ne sont pas d'accord avec notre économie du travail et ils sont d'avis que nous avons tort d'encourager des gens à se prévaloir de nos programmes, à moins qu'un conseiller les prenne par le bout du nez et leur dise qu'ils auront probablement du travail s'ils se font soudeurs ou menuisiers.

[*Text*]

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, I think Mr. Orlikow would agree with what I regard as the objective of that provision: namely that the training of the trainee or the applicant will be work connected, employment connected and income connected. In other words, we are putting people in the course so that they will get jobs and be in the labour market and will improve their earnings. That is the purpose of that provision. I doubt if our counsellors would ask a client to have a clear prospectus of his career in order to give him training. I think the fact is that the opposite takes place, that our counsellors do take a sympathetic attitude and they do put people in courses who cannot formulate specifically an employment plan for themselves. That would be from my own observation. I think it is put in to make these courses do the job and not to be restrictive. We want people educated in the country but our job is not to dispense culture on a wide basis. Our job is to get people trained so that they can earn their living and do better than they have been doing. That is all. That is the only purpose of it.

Mr. Orlikow: Could I ask one question, Mr. Chairman?

The Chairman: A short one, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I think the Minister would have to get the information. Can we get a report from the Minister at some future time about how many Indian people are taking courses now under his program as compared to the number taking courses under the old arrangements?

Mr. MacEachen: I am sorry I said we could provide the information. Mr. Manion tells me we do not keep separate statistics on what might be called the ethnic distribution of our clients for reasons that Mr. Orlikow will understand, but we might be able to get some idea of what we are doing on reservations and so on.

The Chairman: Mr. Orlikow, I will get back to you for a few further questions.

Mr. Emard.

● 1210

M. Émard: Actuellement, le choix des immigrants se fait au moyen d'un plan de sélection, basé sur un nombre de points déterminés pour certaines qualifications. Je voudrais savoir si, lorsqu'en dernier ressort, la Cour d'Immigration évalue les mérites d'un immigrant, elle est liée par le système de points ou si elle peut exercer une certaine discrétion. Je pense à un cas en particulier: celui d'un immigrant, qui est un enfant naturel, il lui manque quelques points pour être admis au Canada. Je sais que la Loi ne peut pas prévoir chaque cas en particulier. Cet immigrant est italien et vous savez que, dans le cas

[*Interpretation*]

M. MacEachen: Monsieur le président, je pense que M. Orlikow admettra que la formation des candidats est orientée vers le travail, l'emploi et le revenu. Autrement dit, nous invitons les gens à suivre le cours pour leur permettre de trouver un emploi et d'améliorer leur revenu. Voilà l'objectif de cette disposition. Je me demande si nos conseillers exigeraient d'un candidat d'avoir une vue très précise de sa carrière avant d'entreprendre la formation. Je pense que c'est le contraire qui se produit, que nos conseillers sont très compréhensifs et qu'ils dirigent les personnes qui ne peuvent s'orienter d'elles-mêmes. C'est ce que j'ai remarqué moi-même. Je pense que ces cours doivent préparer les gens à un emploi et n'être pas trop restrictifs. Nous voulons contribuer à instruire les gens, mais ce rôle n'est pas d'inculquer une culture générale. Notre rôle consiste à donner aux gens une formation qui leur permette de gagner leur vie et d'améliorer leur sort. C'est tout. C'est là notre seul objectif.

M. Orlikow: Puis-je poser une autre question monsieur le président?

Le président: Soyez bref, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Je pense que le ministre devra se renseigner. Le ministre pourrait-il nous fournir un rapport fournissant des détails sur le nombre d'Indiens qui suivent présentement des cours comparativement au nombre qui en suivait en vertu des accords antérieurs?

M. MacEachen: Je regrette, mais nous ne pouvons pas donner ces renseignements. M. Manion m'a dit que nous ne tenons pas de statistiques distinctes sur la répartition ethnique des candidats pour des raisons que M. Orlikow comprendra, mais je pense que nous serons en mesure de vous donner une idée de ce qui se passe dans les réserves.

Le président: Monsieur Orlikow, je vous céderai la parole un peu plus tard. Monsieur Émard.

Mr. Émard: At present, the selection of immigrants is made according to a plan based on a certain number of points for certain skills. Now, when the immigration officials assess immigrants, are they bound by the number of points or can they exercise some discretion? I am thinking of one case in particular where an immigrant is a natural child and he is a few points short to be admitted in Canada. I know that every case cannot be provided for by the law. In this case the immigrant is an Italian and, as you know, the sponser of an Italian immigrant has a considerable responsibility towards the person he is looking after.

[*Texte*]

des immigrants italiens le parrain possède une grande responsabilité vis-à-vis son filleul. Dans le cas qui m'est soumis, il s'agit d'un parrain qui a fait venir un fils naturel; celui-ci voudrait être admis, mais il ne lui manque que quelques points. Croyez-vous que la Cour d'Immigration peut prendre cela en consideration?

Mr. MacEachen: Well, Mr. Emard, the Immigration Officer is entitled to exercise discretion. If, in his judgment, the point system does not accurately reflect the person's ability to settle satisfactorily in Canada, the officer can exercise discretion in either direction. For example, a man may score very strongly and still be admitted if the officer concludes; and if his judgment is supported by a superior officer that this person would not settle in Canada, he can do the opposite.

The Immigration Appeal Board has wide authority to land a person on compassionate grounds and they can decide in their judgment to grant admission to any person they think should be admitted. There are no restrictions on them. I do not want to overstate their authority but I believe that is a fair statement.

Le président: Monsieur Émard.

M. Émard: Je voudrais savoir si, lorsqu'un visiteur fait sa demande de résidence permanente, il peut obtenir un permis de travail en attendant la décision de la Cour?

Mr. MacEachen: Yes.

M. Émard: Dans votre communiqué, vous men-

● 1215

tionnez que le Conseil de la main-d'œuvre et de l'Immigration a examiné la politique relative à l'admission de certains contestataires. J'ai reçu un rapport du Conseil de la Main-d'œuvre qui estime que la politique actuelle du ministère vise à maintenir un certain équilibre entre la liberté de parole et le droit des Canadiens d'écouter qui ils veulent d'une part, et la sécurité du public d'autre part.

Maintenant, si je peux faire une remarque, me basant sur la réputation de certains contestataires qui ont été admis, au Canada, ces dernières années, il me semble, que votre ministère n'a appliqué aucune restriction dans ce domaine.

Mr. MacEachen: We are talking here, Mr. Chairman about persons who are normally prohibited under the Immigration Act and who are permitted to come into Canada for a temporary purpose. You know from looking at the Act, there is a listing of persons who are prohibited from admission to Canada. For example, a person who is convicted of a criminal offence, I believe that is one of the classes. That person might be invited by a reputable organization

[*Interprétation*]

In this particular case, the sponsor had his natural son come over and he would like to be admitted but he needs a few more points. Do you think that the Immigration Board would take this into consideration?

M. MacEachen: Monsieur Émard, l'agent d'immigration peut exercer un pouvoir discrétionnaire s'il juge que le système de points ne tient pas compte, comme il convient, du fait que cette personne peut au Canada s'adapter très bien. Il peut exercer son pouvoir discrétionnaire dans les deux sens. Par exemple, un homme peut avoir beaucoup de points et être admis, mais si le fonctionnaire estime que, néanmoins, cette personne ne pourrait pas s'adapter au Canada, il peut aussi faire l'inverse.

La Cour d'appel de l'Immigration possède des pouvoirs suffisants pour admettre une personne en fonction d'un critère de compassion. Elle peut décider d'accepter d'accorder le droit entrée à n'importe quelle personne sans aucune restriction. Je ne veux pas exagérer l'autorité de la Cour, mais je crois, c'est conforme à la réalité.

The Chairman: Mr. Émard.

Mr. Émard: I would like to know whether when a visitor wants to have permanent residence he can obtain a permit to work while he is awaiting the decision of the Board?

M. MacEachen: Oui.

Mr. Émard: In your release, you say that the Manpower and Immigration Board has studied the policy with regard to the admission of certain objectors. According to its report the Board considers that the present policy is trying to maintain a certain balance between freedom of speech and the right of Canadian citizens to listen to whom they wish on the one hand, and public security on the other.

Now, if I may make one comment, according to the reputation of some dissenters who have been admitted in Canada during the last few years, it seems to me that your Department has not applied any restriction in this area.

M. MacEachen: Il est question, ici, monsieur le président, de personnes normalement empêchées par la loi, d'entrer au Canada mais qui peuvent venir temporairement. Vous savez que la loi donne une liste des interdits de séjour. Par exemple, il y a celui qui a été condamné pour délit criminel. Il peut être invité par une organisation reconnue au Canada, pour venir donner une série de conférences. Que faire dans un cas pareil? Normalement, nous autorisons l'entrée

[*Text*] [*Interpretation*]

in Canada to come and make several speeches and the question is, what do we do in a circumstance of that kind. We normally admit such a person for a temporary journey into the country, not for permanent landing, but to make a speech if in our view, his appearance in Canada will not result in any serious public disorder or if that person, in our view, is not likely to consort with the criminal element.

We have to make a decision within that policy on every case and it is not an easy policy to administer. In almost every case of such admission, there is one body of opinion in the country telling me to keep that person out and there is another body urging me to let that person in and we try and administer the policy as well as we can and you ask, "Have we kept some out? " Of course, we have. By letting them in, we are taking into account the wish of certain elements of Canadians to hear that person. We have to be practical and understand that there may not be much achieved in some cases by keeping a person out in view of the transmission abused by television and radio in any event; we have to make a judgment whether that person's presence in the country would lead to trouble in a general sense.

There is a very careful statement on this policy. I put it up to the Manpower and Immigration Council as one of their first questions.

What do we do about this? Here is a representative body of Canadians, from labour, from business, from education, all over; they have all attained a high level in the community. I asked them, "What would you do? " and I got an answer, "Well, do as you carry on."

temporaire de cette personne. Nous l'autorisons à parler en public si nous estimons que sa présence n'entraînera pas de violation de l'ordre public ou qu'il n'entrera pas en rapport avec l'élément criminel au pays.

Nous devons prendre une décision dans le cadre de cette politique dans chaque cas, et cette décision n'est pas facile à prendre. Dans presque chaque cas du genre, certains milieux me demandent d'autoriser l'entrée de cette personne et d'autres milieux me demandent de ne pas l'admettre. Naturellement, nous avons refusé l'entrée de certaines personnes. Nous avons autorisé des personnes à venir en tenant compte de certains éléments du public canadien qui tenaient à les entendre. Parfois, on ne gagne rien à interdire l'entrée de cette personne, étant donné qu'il peut utiliser la radio ou la télévision. Mais il faut se servir de son jugement, prévoir les répercussions de la présence de cette personne au pays.

La décision revient au Conseil de la main-d'œuvre et de l'immigration. Que faut-il faire? J'ai posé la question à un grand nombre de citoyens, de travailleurs, des hommes d'affaires, des enseignants, tous des gens respectables. Ils m'ont répondu: «Continuez de faire comme avant.»

M. Émard: Présentement, en vertu des dispositions de la Loi, c'est à vous qu'il incombe de déterminer si quelqu'un doit être admis ou non. Ne croyez-vous pas que cette Loi devrait comporter certaines restrictions? On a admis, dernièrement, des révolutionnaires reconnus, qui sont venus au Canada justement dans le but de fomenter la révolution; dans certains cas, ce sont même des révolutionnaires reconnus à travers le monde et puis, avant de venir au Canada, ils nous ont dit exactement ce qu'ils voulaient faire. Je n'ai pas besoin de nommer qui que ce soit, vous en êtes au courant tout autant que moi.

Je me rends compte de la situation qu'est la vôtre, vous êtes obligé de déterminer si quelqu'un doit entrer au Canada ou non. Mais ne croyez-vous pas que la Loi devrait établir certaines restrictions, contre ces gens-là précisement, qu'on ne peut admettre, mais qu'on admet quand même afin de respecter la liberté d'expression?

Mr. Émard: At present, under the legislation, it rests with you to determine whether someone is to be admitted or not. Do you not think that we should have some restrictions in the legislation? Recently, some well-known revolutionists came here to Canada just to stir up revolution, in some cases, I think they are known throughout the world as revolutionists, and before coming to Canada, they said exactly what they wanted to do. I do not have to mention names, you know the people as well as I do.

I appreciate your situation, you have to determine whether someone can come into Canada or not. But do you not think that the Act should have some restrictive provisions particularly against these people that we do not want to let in, but who are admitted just the same in order to respect freedom of speech?

Mr. MacEachen: I think it is a very important question not only for me as Minister but for Parliament and for the country what attitude they want to take on these questions. I am administering a present policy which I think is the best in the circumstances. I am quite aware of its difficulties

M. MacEachen: Je crois que c'est une question très importante, pas seulement pour moi, le ministre, mais pour le Parlement et pour le pays, de savoir quelles mesures prendre. J'applique une politique, qui est la meilleure, d'après moi, étant donné les circonstances. Je me rends très bien compte des

[*Texte*]

and I certainly do not personally accept the views of some people whom I admit on permit. You see, they have to get a minister's permit to prohibit it. The only way they can come in is by a minister's permit and we will give them a permit in some cases under the conditions I described. We have to judge them on an individual basis. You are suggesting that there ought to be a provision in the law to keep out revolutionaries . . .

M. Émard: Je comprends que, dans certains cas, vous avez à les juger sur des bases individuelles, mais le tort qu'ils peuvent faire, ici, n'est peut-être pas le même dans toutes les parties du Canada. Dans certaines régions du pays certains révolutionnaires peuvent venir et s'exprimer et rien ne s'ensuivra, mais dans d'autres parties que vous connaissez, la situation sera très différente.

• 1220

Mr. MacEachen: It is true that a person who comes in to express ideas, for example, and to advocate, theoretically, revolution as a form of change would not be kept out on that ground. People often advocate theoretically as a policy of philosophy. Views of people of that kind are taught in our universities. That is one thing. We would not keep somebody out on that ground. But it is another question when someone storms a barricade and leads a group of students or a group of other people to burn a building or damage property. We would take a very strong view of that case.

I believe we have such a case. A man whom we have admitted in the past but whom we would not admit in the future on that ground is Mr. Rubin. I think that is true.

It is a tightrope and I would like any guidance to approving a policy.

The Chairman: Mr. Émard, may I come back to you later if you have further questions?

Gentlemen, I have one further questioner on the first round–Mr. Alexander. Then we will get to Messrs. Caccia and Broadbent on the second round, unless there is anyone I have overlooked. I might remind you that we are carrying on this afternoon at 3.30 p.m. with Mr. Couillard and his officials. I hope to get into the votes this afternoon, if possible. So please try to get back by 3.30 p.m. to this room.

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, would you mind if I interrupted just for a moment and replied to some questions of a statistical kind which Mr. Émard asked me last week. I now have the answers. Do you want me to read them or leave them with the

[*Interprétation*]

difficultés qui se posent. Personnellement, je ne suis pas d'accord avec les idées de certaines personnes à qui je délivre un permis. Elles ne peuvent entrer qu'avec le permis délivré par le ministre, et je leur donne le permis dans certains cas, sans être d'accord avec eux. Nous devons décider de chaque cas en particulier. Vous dites qu'il devrait y avoir une disposition de la loi qui nous permette d'interdire l'entrée des révolutionnaires . . .

Mr. Émard: I realize that in some cases you have to deal with individual cases, but then the trouble that they can stir up is not necessarily the same in all parts of Canada; In some regions revolutionaries can come in and express themselves and nothing will happen, but in other parts that you know, the situation will be quite different.

M. MacEachen: C'est vrai. On ne doit pas refuser l'entrée au Canada de personnes qui viennent pour exprimer des idées, pour préconiser en théorie que la révolution par exemple est un moyen de changer les choses. Les idées de ces gens restent souvent au stade de théories philosophiques que nous enseignons d'ailleurs dans nos universités et nous ne devons pas refuser leur admission pour une telle raison. Mais c'est une autre question si quelqu'un dresse des barricades et entraîne des étudiants ou quelque autre groupe que ce soit à incendier un bâtiment ou à causer des dommages matériels. Nous devons être fermes dans ce cas.

Nous connaissons un exemple de ce genre en la personne de M. Rubin que nous avons laissé entrer au Canada autrefois mais que nous ne laisserions plus entrer maintenant.

Nous avançons en ce domaine sur une véritable corde raide et j'aimerais que l'on définisse des lignes de conduite.

Le président: Monsieur Émard, je vous redonnerai la parole plus tard si vous avez d'autres questions à poser.

M. Alexander s'est inscrit pour la première tournée de questions. Ce sera ensuite le tour de MM. Caccia et Broadbent pour la deuxième tournée. Je dois vous rappeler que nous poursuivrons nos débats cet après-midi à 3 heures trente en présence de M. Couillard et de certains de ses fonctionnaires. J'espère que nous pourrons passer au vote cet après-midi et je vous prie d'être de retour ici à 3h.30 environ.

M. MacEachen: Monsieur le président, puis-je vous interrompre un moment pour répondre à quelques questions de statistique que m'avait posées M. Émard la semaine dernière. J'ai les réponses maintenant. Voulez-vous que j'en donne lecture ou voulez-vous

[*Text*]

Chairman and have them put in *Hansard* or in the Committee report?

Mr. Émard: I would like to have them in *Hansard*, if I may.

The Chairman: Gentlemen, is it agreed that the answers of the Minister to Mr. Émard's questions of last week be printed as an appendix to the proceedings?

Mr. MacEachen: And Mr. Alexander also had some questions to which I have obtained the answers. I would like to leave those with you, if I may.

The Chairman: Are you agreed also respecting Mr. Alexander's questions?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. MacEachen: And Mr. Otto too, asked some questions for which I have replies. I would be happy to give you these, also.

The Chairman: Are you agreed with respect to Mr. Otto's questions also?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. MacEachen: Thank you very much. I have extra copies of the answers to Mr. Otto's questions and Mr. Alexander's questions. They are in the form of tables. I will leave them with you.

The Chairman: I wonder if we could now carry on, gentlemen. Mr. Alexander, would you like to question the Minister?

Mr. Alexander: Mr. MacEachen, I can certainly appreciate the importance of the last subject related to the admittance of alleged revolutionaries. I would think that our basic appreciation of the freedom of speech brings you to the policy whereby we would let questionable characters in. Then, after we have heard them and seen what they do, the Department can make a final decision as to their readmittance. Would you say this is your policy? To let them in and then see what they do?

• 1225

Mr. MacEachen: We took the view that if we have to make a judgment as to whether any consequences might flow from their visit, it should be on the basis of whether disorder might result..

We had a request from the Attorney General of Quebec, for example, not to extend the stay of Mr. Cohn-Bendit. I replied, asking him if he had reason to believe, as Attorney General of the province, that disorder would result from the continued presence of Mr. Cohn-Bendit. Then, in making up my mind as to

[*Interpretation*]

que je les laisse au président. Elles seraient imprimées dans le Hansard ou dans le procès-verbal du Comité.

M. Émard: J'aimerais qu'elles figurent dans le Hansard.

Le président: Messieurs, êtes-vous d'accord pour que les réponses données par le ministre à M. Émard figurent en annexe du compte rendu des délibérations?

M. MacEachen: J'ai aussi la réponse aux questions de M. Alexander. J'aimerais vous les laisser.

Le président: Êtes-vous d'accord en ce qui concerne les questions de M. Alexander?

Des voix: D'accord.

M. MacEachen: J'ai également la réponse aux questions de M. Otto, et je serais heureux de vous les donner.

Le président: Êtes-vous d'accord en ce qui concerne les questions de M. Otto?

Des voix: D'accord.

M. MacEachen: Je vous remercie. J'ai apporté quelques copies supplémentaires de mes réponses aux questions des MM. Alexander et Otto. Elles sont sous la forme de tableaux et je les mets à votre disposition.

Le président: Pouvons-nous continuer maintenant, messieurs? Monsieur Alexander, voulez-vous poser vos questions au ministre?

M. Alexander: Monsieur MacEachen, je suis très conscient de l'importance de la dernière question que vous avez traitée à propos de l'admission au Canada de révolutionnaires reconnus. Je suis porté à croire que notre façon de concevoir la liberté de parole nous amène à laisser entrer dans notre pays des gens aux idées douteuses. Puis, après les avoir écoutés et les avoir vus agir, le ministère peut rendre une décision définitive quant à leur réadmission. Est-ce bien là votre politique, les laisser entrer et voir ce qu'ils font?

M. MacEachen: Nous pensons que pour apprécier les conséquences de la visite de ces individus, nous devons nous baser sur les désordres qui pourraient en résulter.

C'est ainsi par exemple que le Procureur général du Québec nous a demandé de ne laisser M. Cohn Bendit prolonger son séjour. J'ai répondu en lui demandant s'il avait des raisons de craindre que la présence de M. Cohn Bendit n'entraîne des désordres. Je tiendrais donc compte de sa réponse pour décider

[*Texte*]

whether or not I should allow him to stay, I will take the reply into consideration. I would not regard it as a binding condition. But at least it would be a very important matter to consider.

We would try and judge cases in that and similar other ways. But in the case of Mr. Rubin he was admitted and his conduct in the country was such that we would not knowingly admit him again.

Mr. Alexander: Mr. Minister, in this regard, do you seek information from the Attorneys General, depending upon the province, when you are making up your mind as to whether your ministerial certificate should be issued? I am just trying to establish the procedure which you follow in order to come to a conclusion.

Mr. MacEachen: I do not normally ask an Attorney General for his views because so often one does not know to which province the person may go. He may go to several or all. But in a case where an Attorney General expresses an interest, and there have been one or two—one I have explained—we would ask him for any views or any evidence. We cannot act because somebody says: "Keep the man out".

Mr. Alexander: That is right.

Mr. MacEachen: We have to have a solid reason that will stand up in the minds of reasonable people. We have had this policy in operation. It causes difficulties to me every time a case comes up and to the Department, but we cannot think of a better one.

Mr. Alexander: Yes, I can understand the dilemma with which the Minister is faced.

Let me enter into another area, Mr. Minister. There seems to be more leeway given in allowing Americans into Canada for musical engagements, business trips, making speeches, and so on, than vice versa. I do not think there is a reciprocal attitude. Are we making any headway in this regard? I know there is something going on in the States now whereby they are trying to be more charitable, if I may use that expression. Have you any comment to make on that?

Mr. MacEachen: Yes, Mr. Chairman. We have had representations from the actors and artists in Canada bringing to our attention the lack of reciprocity in the movement of such personnel across the border. Our view is that the treatment accorded to this class of person by Canada is more favourable. It was raised by the Secretary of State for External Affairs at the ministerial meeting last year and there was a working committee established to see whether we could iron this out. We are working on that now. Mr. Cross is a member of that committee. Maybe, Mr. Cross, you would like to tell Mr. Alexander and the Committee exactly where you stand at the moment.

[*Interprétation*]

si, oui ou non, je dois l'autoriser à rester au Canada. Mais je n'en ferais pas une condition *sine qua non*. Cependant, c'est une question importante et dont il faut tenir compte.

Nous essaierons du juger les cas de cette façon ou de façon semblable. Cependant, la conduite de M. Rubin fut telle que nous ne l'admettrons plus à l'avenir.

M. Alexander: Monsieur le ministre, à ce sujet, demandez-vous des renseignements aux procureurs généraux des provinces concernées pour prendre une décision? J'aimerais savoir quelle procédure vous suivez pour aboutir à une conclusion.

M. MacEachen: Normalement, je ne demande pas le point de vue du Procureur général parce que souvent on ne sait pas dans quelle province la personne va se rendre et qu'il peut aller dans plusieurs provinces ou dans toutes. Mais lorsqu'un Procureur général exprime une opinion, nous lui demandons de s'expliquer et de fournir des preuves. Nous ne pouvons nous contenter de croire ceux qui nous demandent de ne pas laisser entrer quelqu'un au Canada.

M. Alexander: C'est vrai.

M. MacEachen: Nous devons avoir des raisons valables de faire cela, des raisons qui satisfassent les gens raisonnables. C'est la politique que nous avons suivie et je dois dire qu'elle est la source de bien des ennuis pour mon ministère. Malheureusement, nous n'en avons pas trouvé de meilleure.

M. Alexander: Oui, je comprends votre dilemme, monsieur le ministre.

Parlons d'autre chose. Il me semble que nous accordons beaucoup plus plus de facilités aux américains qui viennent au Canada pour des engagements artistiques, pour leurs affaires, pour faire du tourisme ou des discours, que les américains ne nous en accordent en retour. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait réciprocité dans l'attitude de ces deux pays. Je sais que les États-Unis veulent être un peu moins sévères. Quelle est votre opinion à ce sujet?

M. MacEachen: Oui, monsieur le président. Les artistes canadiens se sont plaints du manque de réciprocité dans les libertés de mouvement d'une frontière à l'autre. A mon avis, le Canada offre plus de facilités à ces personnes. Le secrétaire d'État aux Affaires extérieures a soulevé la question lors de la réunion interministérielle de l'année dernière. Nous avons alors créé un Comité chargé de trouver les moyens d'éliminer ce problème. Nous y travaillons en ce moment même, et M. Cross fait partie de ce Comité. M. Cross, voudriez-vous expliquer à M. Alexander ce que nous faisons en ce moment.

[*Text*]

Mr. Alexander: Yes, I would be very interested in hearing from Mr. Cross, Mr. Minister. I think it is a very important set of circumstances.

The Chairman: Mr. Cross.

• 1230

Mr. J. S. Cross (Director, Programs and Procedures Branch, Immigration Division, Department of Labour, Manpower and Immigration): Mr. Chairman, the committee has been looking at the problem of the admission of people on a visiting basis, as well as on the problems that Canadians are experiencing in going to the United States on an immigrant basis. It is in the latter respect that there has been some progress in the form of legislation which has been introduced into Congress. If this legislation is passed, it will allow a Canadian to go to the United States under an H-type visa, a non-immigrant visa, while he is simultaneously appying for his admission as a permanent immigrant. There would be a minor inconvenience in that he would have to return home to pick up his immigrant visa in order to come back into the United States under a permanent residence arrangement.

At the present time, he must wait his turn for a quota number under the Western Hemispheric quota, unless he is in a highly-specialized category, and that now involves a wait of around 11 or 12 months.

Our discussions with the American authorities on the problems of Canadians who have to go for...

Mr. Alexander: Musical engagements, speeches, yes, this is specifically my interest.

Mr. Cross: In these cases, part of the problems are procedural in that the Americans are not always advised as to the purpose of particular visits. This applies particularly to people who are going in to fulfil contracts or service contracts. Through Trade and Commerce and our own resources, we have advised the Canadians concerned to get in touch in advance and provide the proper information to the appropriate American authorities.

Regarding the entertainers, there has been some relaxation of the requirement in that the 50-mile procedure rule has been applied in connection with Canadian bands. They do not require a labour certificate if their engagement is within 50 miles of the border. There had been problems with some local bands along the St. Lawrence who could not take engagements just across the river and we understand that that has been straightened out.

The difficulty in part, I think, Mr. Chairman, in many cases lies in the attitude of the local unions, sometimes members of the same international union,

[*Interpretation*]

M. Alexander: Je serais très heureux d'écouter M. Cross, monsieur le ministre. Je crois que c'est une affaire importante.

Le président: Monsieur Cross.

M. J. S. Cross (Directeur des programmes et de la procédure, Division de l'immigration, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, notre Comité a examiné la question de l'admission des personnes qui demandent à entrer aux Etats-Unis en qualité de visiteurs ainsi que celui des canadiens qui désirent s'y rendre en qualité d'immigrants. Sur ce dernier point, nous avons pu noter un certain progrès dans la législation introduite au Congrès. Si elle est adoptée, elle permettra à un canadien de se rendre aux Etats-Unis avec un visa du type H pendant qu'il demande à être admis comme immigrant permanent. Un inconvénient mineur en résultera car il devra revenir chercher son visa d'immigrant au Canada pour ensuite retourner aux Etats-Unis et y demeurer en permanence.

Pour le moment, il doit attendre son tour en vertu de la politique des contingents pour l'émisphère occidental, à moins qu'il ne fasse partie d'une catégorie de personnes hautement spécialisées et, même en ce cas, il devra attendre environ 12 mois.

Les négociations que nous avons entreprises avec le gouvernement américain sur la question des Canadiens qui désirent se rendre aux Etats-Unis pour...

M. Alexander: Leurs contrats artistiques, leurs discours. C'est exactement ce qui m'intéresse.

M. Cross: La plupart des difficultés proviennent de la procédure en ce sens que les Américains ne sont pas toujours prévenus de la nature de certaines visites, dans le cas de ceux qui veulent remplir des contrats par exemple. Nous avons, par l'intermédiaire du ministère du Commerce et d'autres organismes, prévenu les Canadiens qu'ils doivent se mettre en rapport avec les autorités américaines et leur fournir les renseignements nécessaires.

Pour ce qui est des artistes, le gouvernement américain a quelque peu assoupli le règlement en appliquant la règle des 50 milles aux orchestre canadiens. Ils n'ont pas besoin d'un permis de travail pour remplir un contrat à moins de 50 milles de la frontière. Certaines fanfares locales de villes situées le long du Saint-Laurent avaient connu des difficultés pour remplir leurs engagements de l'autre côté du fleuve, mais je crois que les règlements sont moins sévères maintenant.

Les syndicats sont aussi, en partie, responsables de ces difficultés car on leur demande leur avis pour délivrer un permis de travail provisoire. Il n'est alors

[*Texte*]

who are asked for advice on the issue of a temporary labour certificate. If the union's attitude is a negative one and indicates that they feel that there are Americans qualified to accept a particular engagement or to do a particular job, then the chances of receiving that necessary labour certificate are not too good, despite the fact that, in principle, the international unions are in favour of facilitation of exchange, particularly in the entertainment and related categories.

Mr. Alexander: Are you saying that the international unions are interested and approve such a program but rather it is the local unions which are the stumbling block? Is this what you are saying?

Mr. Cross: Yes, this seems to be the problem.

Mr. Alexander: They are more or less dictating policy then.

Mr. Cross: I think the Canadian unions who have come to us and exposed the problem have said that they have had a sympathetic audience from their international headquarters but that this sympathy is not always reflected at the local level.

The Chairman: One last question, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Let me get into another area, and I hope you will give me an opportunity, Mr. Chairman.

I forget which member of the Committee brought this particular subject up, but it is the subject of the arranged job. It seems to me, Mr. Chairman, that, regardless of the points system, if a person has an arranged job and there are sponsors, then these factors should be given a considerable amount of weight in deciding whether to allow that person in? I mean, if there is a job that is arranged, surely he is not going to be a welfare recipient, particularly when we consider the fact that he is sponsored. Are we really considering this matter very actively?

● 1235

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, we are considering the whole selection system at the present time in the Department and we certainly welcome any views that you might have.

The difficulty of using an arranged job as the sole test of admission is that the labour market is, as you know, very dynamic and changing, and we have to make a judgment about a person who is going to settle satisfactorily in Canada over the long haul, not over an arrangement that may or may not exist with an employer for a temporary period and which may, at the same time, displace a legitimate resident from acquiring that job, another factor we have to bear in mind. That is why we want to take into account the general demands from labour in the country.

[*Interprétation*]

pas très facile d'obtenir ce permis, pourtant nécessaire, si les syndicats s'y opposent parce que selon eux, des Américains pourraient remplir ces contrats ou faire tel travail. Telle est la situation, en dépit du fait que les syndicats internationaux sont favorables aux échanges, surtout en ce qui concerne les artistes et tout ce qui s'y rattache.

M. Alexander: D'après vous, les syndicats internationaux seraient favorables à ces échanges et ce serait les syndicats locaux qui créent des difficultés?

M. Cross: Oui, je crois que le problème vient de là.

M. Alexander: Ils imposent plus ou moins leur politique?

M. Cross: Oui. Les syndicats canadiens qui se sont addressés à nous pour nous exposer le problème ont déclaré que leurs instances internationales étaient très favorables à ces échanges alors qu'ils ne trouvent pas la même compréhension au niveau local.

Le président: Une dernière question, monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je voudrais parler d'un sujet qu'un député de Comité avait déjà abordé. Il me semble que l'on devrait attacher une grande importance au fait qu'une personne a déjà trouvé un emploi et qu'elle est parrainée par plusieurs autres personnes, quand il s'agit de lui donner l'autorisation d'entrer au Canada. Je veux dire par là que si cette personne a un travail qui l'attend, une telle personne n'émargera pas à l'assistance publique. Est-ce que vous examinez vraiment cette question?

M. MacEachen: Notre ministère examine actuellement tout notre système de sélection et serait heureux de recevoir toutes les suggestions que vous pourriez lui adresser.

La difficulté que nous avons pour utiliser comme seul critère d'adminission le fait d'avoir un emploi est que le marché du travail est très dynamique et très changeant. Nous devons donc essayer de déterminer si telle ou telle personne pourra s'adapter à long terme de façon satisfaisante. Nous ne devons pas tenir compte des emplois temporaires avec un employeur, et ne pas risquer d'empêcher un résident légitime d'accéder à cet emploi. C'est pourquoi nous considérons avant tout le marché du travail dans son ensemble.

[*Text*]

You mentioned a nominated person. That person gets quite a break. He needs only about 20 to 35 units of assessment, depending on the nature of the family relationship and the status of the nominator, so that is quite a break.

An independent applicant can get 10 points for prearranged employment. That is a break, too. But to say if you have an arranged job you can come in regardless of anything else is to exclude from consideration a lot of other factors that are essential in considering whether this man is going to do well over the long haul in Canada–his age, his education, his skills, and so on.

We give them a break, but I do not think we can go much further than we are doing now. But we are ready to listen to any views on the subject and consider them.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister.

The Chairman: Gentlemen, that concludes the first round. Having regard to our time, I wonder if, on the second round, members would keep their questions as brief as possible. Perhaps after you have had a chance to question various officials during the votes, any remaining questions may be answered. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Going back to the subject of demographical objectives and looking for a moment at the year 2000, what would the Minister's view be as to the desirable population for the country by that time? Looking at the birth rate as it is in the DBS figures, it seems to be 24 per thousand and the present immigration rate seems to centre around 1 per cent of the population or 200,000 a year roughly. This will produce, by that time, an additional 6 million immigrants and the birth rate, if it remains the way it is, could produce approximately another 13 to 14 million inhabitants for a total of 40 million inhabitants by the year 2000. Would the Minister like to comment as to whether this size population would be a desirable level at that time?

• 1240

Mr. MacEachen: Mr. Chairman, I really would not like to comment on a projection of that kind–what would be a desirable level of immigration within that period. But, Mr. Chairman, we are attempting, in the Department, to establish the best possible method of assessing what kind of immigration Canada ought to take–that is going on in the Department now.

We have no conclusions that I want to talk about but I think what is very solid in our picture is what we have been able to do, and what Canada has been able to take. We are working pretty well within those limits at the present time, Mr. Chairman.

[*Interpretation*]

Vous avez parlé de la personne parrainée. Cette personne n'a besoin que de 20 à 35 points, étant donné le composition de sa famille et la situation du parrrain, 50 points constituent un très bon départ.

On peut accorder 10 points à un immigrant non parrainé qui a déjà trouvé un emploi. Mais prétendre que l'on peut venir au Canada seulement parce qu'un emploi nous y attend, revient à éliminer d'autres facteurs très importants qui sont essentiels pour déterminer si un individu pourra s'adapter à longue échéance. Ces facteurs sont l'âge, l'instruction, la compétence professionnelle et bien d'autres encore.

Nous leur donnons une chance mais je ne crois pas que nous puissions faire plus que ce que nous faisons. Néanmoins, nous examinerons volontiers toutes les suggestions qu'on pourra nous adresser.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le ministre.

Le président: Messieurs, ceci met fin à la première tournée de questions. Etant donné le peu de temps dont nous disposons, je serais reconnaissant à messieurs les députés de bien vouloir ne poser que des questions rapides. Quand nous aurons pu interroger divers officiels au cours des votes, nous pourrons poser les questions en suspens. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Je reviens à la question de nos objectifs démographiques. Quel serait selon vous, monsieur le ministre, le chiffre idéal de population au Canada en l'an 2000? Selon les chiffres du Bureau fédéral de la statistique, le taux de natalité est d'environ 24 p. 100, et celui de l'immigration de 1 p. 100 environ, soit 200,000 individus environ par an. Nous aurions donc en l'an 2000 environ 6 millions d'immigrants de plus, auxquels s'ajouteraient 13 à 14 millions d'habitants en fonction du taux de natalité, ce qui nous donnerait une population d'environ 40 millions d'habitants à cette époque. Serait-ce là un chiffre souhaitable à cette époque?

M. MacEachen: Monsieur le président, vraiment je n'oserais pas m'avancer à ce sujet. Mon ministère essaie de déterminer la méthode qui permettrait d'évaluer avec les meilleurs résultats possibles, le type d'immigrants que nous devons laisser entrer au Canada.

Je ne suis pas encore en mesure de vous soumettre des conclusions, mais nous avons fait des choses positives et nous travaillons assez bien dans les limites qui nous sont imposées en ce moment, monsieur le président.

[*Texte*]

Now a changed demographic policy or an explication of a requirement about residence, as you have been mentioning, in various parts of the country, could affect the immigration flow very much, as you know.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Have you any more questions Mr. Caccia?

Mr. Caccia: No, thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: Yes. Am I to understand that the Minister will not be back this afternoon?

The Chairman: That is correct.

Mr. MacEachen: I am sorry, Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: He will not be back for any more discussion of the estimates, really?

The Chairman: We could perhaps discuss that at the steering committee, Mr. Broadbent, if you would like to do so.

Mr. MacEachen: If there are any policy questions.

Mr. Broadbent: Well, there are. It might be worth commenting very briefly on the difficulty. There is absolutely no criticism of the Minister on this point, it is just how the system works, the impossibility really of having time to go into very serious policy questions in this kind of informal discussion. I think our Committee should consider very seriously the desirability of having a Minister allocate one week per year to spend with the Committee, which would be much more rational use of committee time, I think, but I will leave that, Mr. Chairman.

I have a question again on the Manpower program. Do you have projections say, up to 1975, of what jobs are likely to be created, positions and related to that you have a projection of what number of people will likely be on the labour market at that time. Does your Department undertake to make such projections?

Mr. MacEachen: Dr. Dymond who is the head of our Program Development Service is not here today.

The Chairman: Mr. Broadbent, I do not want to cut you off on the question, but it may be that we could discuss that with the officials.

Mr. MacEachen: The answer is yes, that we do attempt to make projections and we are attempting

[*Interprétation*]

Cependant, nous risquerions d'affecter assez gravement le courant d'immigration si nous modifions notre politique démographique ou que établissions des conditions de résidence dans certaines parties du Canada.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser, monsieur Caccia?

M. Caccia: Non, je vous remercie.

Le président: Monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Oui. Dois-je comprendre que monsieur le ministre ne reviendra pas cet après-midi?

Le président: En effet.

M. MacEachen: Vous m'en voyez désolé, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Il ne reviendra plus pour les discussions sur les crédits?

Le président: Monsieur Broadbent, nous pourrions en reparler au Comité directeur si vous voulez.

M. MacEachen: Avez-vous des questions de politique à poser?

M. Broadbent: Oui. Il vaudrait la peine que nous parlions un peu des difficultés, car monsieur le ministre n'a fait aucun commentaire à ce sujet. Notre façon de travailler ne nous permet pas de discuter des questions politiques importantes. Nous devrions envisager sérieusement la possibilité de demander au ministre de nous consacrer une semaine par an, semaine qui ne serait certainement pas une perte de temps. Laissons cela de côté cependant.

Revenons-en aux programmes sur la main-d'œuvre. Pouvez-vous prévoir le nombre des emplois qui seront créés d'ici 1975, ainsi que le nombre de personnes qui se trouveront sur le marché du travail à ce moment-là. Votre ministère a-t-il fait des prévisions en ce domaine?

M. MacEachen: M. Dymond, le chef de notre service d'établissements des programmes n'est pas ici aujourd'hui.

Le président: Monsieur Broadbent, nous pourrions peut-être en regarder en présence des fonctionnaires intéressés?

M. MacEachen: Nous essayons certainement de faire des prévisions et d'améliorer nos possibilités en

[*Text*]

to improve our capacity in that direction. We admit we required improved information of the labour market in Canada and there are certain things going on in that field and I would want one of the officials to give you the details.

Mr. Broadbent: Will the program official be here this afternoon?

Mr. MacEachen: Dr. Dymond or someone who will speak will be here.

Mr. Broadbent: To go right into a related policy question, how would you comment on the charge that was made, or the accusation that was made, in the brief I referred to earlier by a group of provincial officials, to the effect that there is no effective co-ordination between such long-run planning on the part of federal manpower officials who have the real power in terms of decision-making, power and also money, control of money power in manpower programs and the provincial officials who offer and administer such programs?

The charge made was that some of them were operating rather autonomously and if something comes out well in the end it is rather fortuitous.

• 1245

Mr. MacEachen: I think that requires comment. We attempt to work very closely with the provincial departments of education. My Deputy, Mr. Couillard is Chairman of the Committee of Deputies and our regional directors are in close consultation with structure in the provinces with respect to the purchase of forces and so on.

Maybe, Mr. Couillard, you would want to talk about how we collaborate with the provinces, because it is an important question and it was raised in the brief.

Mr. Couillard: Yes, there are many interrelationships between the fedral and provincial officials, not only with respect to the Canada Manpower Training Program, but with respect to a number of other programs including agricultural labour and special training courses for the agricultural labour force which we are now intensifying, as the Minister knows. We meet at least once a year with the deputy ministers of labour and the deputy ministers of education of all the provinces. Our last meeting was held in January.

We also have various subcommittees, one of which is concerned with master-minding and directing joint-research projects between our Department largely and a number of provincial governments and officials.

We could table the list of joint research projects. These are not long-haired theoretical research pro-

[*Interpretation*]

ce domaine. J'admets que nous avons besoin de meilleurs renseignements sur le marché du travail au Canada. Nous nous en occupons et je demanderai à un de mes fonctionnaires de vous donner d'autres détails.

M. Broadbent: Ce fonctionnaire chargé des programmes sera-t-il là cet après-midi?

M. MacEachen: Il y aura quelqu'un, M. Dymond ou un autre.

M. Broadbent: Quelle est votre opinion quant aux accusations portées dans leur mémoire par un groupe de fonctionnaires provinciaux, à l'effet qu'il n'y a pas de coordination réelle entre les fonctionnaires fédéraux de la main-d'œuvre qui élaborent des programmes à long terme et les fonctionnaires provinciaux qui sont chargés de les appliquer?

Ce mémoire accuse certains fonctionnaires fédéraux d'agir de façon trop autonome et prétend que s'ils obtiennent quelquefois des résultats, ce n'est que pur hasard.

M. MacEachen: Je crois que quelques commentaires s'imposent. Nous nous efforçons de travailler en collaboration étroite avec les ministères provinciaux de l'Éducation. Mon sous-ministre, M. Couillard, est président du Comité des sous-ministres et nos directeurs régionaux sont en relation étroite avec leurs homologues provinciaux en ce qui concerne l'achat des forces, etc.

Pourriez-vous expliquer, monsieur Couillard, comment nous collaborons avec les provinces car cette question très importante a été soulevée dans le mémoire dont nous parlons.

M. Couillard: Il y a en effet une grande collaboration entre les fonctionnaires fédéraux et provinciaux, non seulement en ce qui concerne les programmes de formation de la main-d'œuvre du Canada, mais aussi les programmes touchant la main-d'œuvre agricole et les cours de formation de cette dernière catégorie de travailleurs. Nous avons au moins une réunion par an avec les sous-ministres du Travail et les sous-ministres de l'Éducation des différentes provinces. Notre dernière réunion s'est tenue au mois de janvier.

Il y a également des sous-comités, dont un qui est chargé de la coordination des programmes de recherches entre notre ministère et un grand nombre de gouvernements et de fonctionnaires provinciaux.

Je pourrais vous fournir la liste de ces projets conjoints. Ce ne sont pas des programmes théoriques.

[*Texte*] [*Interprétation*]

jects, they are addressed to the sort of questions that you raised this morning. The implication is of the three-year rule. We want to know where it would lead us if we changed that rule. It has been agreed, at least at the official level, around this table meeting in camera, that we should indeed look at the implications of this. The 52-week limitation as you have described it, and, indeed, the 104-week limitation is also under review.

Nous cherchons plutôt à répondre à des questions telles que celles que vous avez soulevées ce matin et nous appliquons le règlement des trois ans. Nous aimerions savoir où nous conduirait une modification de ce règlement et avons convenu lors de notre réunion à huis clos, que nous devrions étudier cette affaire. Nous réexaminons aussi la limite des 52 semaines et celle des 104 semaines.

The question of labour market information, both on the supply and demand side, by occupation and by regions, or if you like, provinces, and large metro areas, is another field of joint endeavour.

Nous concentrons ensemble nos efforts sur le problème des renseignements concernant le marché du travail, qu'il s'agisse de l'offre ou de la demande, par région ou, si vous voulez, par province et par zone urbaine.

Mr. Broadbent: May I just ask a question on that? The criticism in that brief was whether the brief was accurate or not, that is what I am interested in. It was a serious brief.

M. Broadbent: Puis-je poser une question à ce sujet? Certains ont mis en doute l'exactitude de ce mémoire. Or, c'était un mémoire très sérieux. Voilà ce qui m'intéresse.

On the marketing question it was quite critical of the federal government's procedure here, saying that there was not—I remember correctly, I do not have the copy with me now, it described it as sort of organized chaos in terms of planning on the marketing question. Would you comment on that charge?

Sur le plan du marché, il critiquait vivement la procédure appliquée par le gouvernement fédéral en disant, je crois, je n'ai malheureusement pas ce mémoire sous les yeux, en disant donc que le chaos le plus complet régnait en ce qui concerne la planification de la main-d'œuvre. Que pensez-vous de ces critiques?

Mr. Couillard: Yes. The Minister has already expressed our judgment on the value of that report.

M. Couillard: Monsieur le ministre a déjà dit ce que nous pensions de ce rapport.

Mr. Broadbent: He has not said why. I would be interested in knowing why.

M. Broadbent: Il n'a pas donné ses raisons. J'aimerais les connaître.

The Chairman: Mr. Broadbent, perhaps you could pursue the questioning of Mr. Couillard this afternoon if you wish. If you have another question for the Minister perhaps this would be the time to ask him. We will have Mr. Couillard before us for some time, this afternoon and later on if you wish.

Le président: Si vous avez d'autres questions à poser à M. Couillard, vous pourriez le faire cet après-midi. Par contre, il serait temps de poser vos questions au ministre. M. Couillard sera quelques temps avec nous, cet après-midi et plus tard encore si vous le désirez.

Mr. Broadbent: I would like to ask the Minister why he looks with disapproval on this Ontario brief?

M. Broadbent: Je voudrais demander au ministre pourquoi il n'approuve pas ce mémoire de l'Ontario.

Mr. MacEachen: At the time it was issued, it was a press release, a statement indicating a preliminary view of the brief. We thought it was inaccurate in many particulars, that the information was just wrong.

M. MacEachen: J'ai émis un communiqué et donné ma première impression sur ce mémoire. Il m'a semblé que les renseignements qu'il donnait n'étaient pas exacts.

Mr. Broadbent: Where?

M. Broadbent: A quel endroit?

Mr. MacEachen: I have not got the brief with me as you have nor have I my Press release, but we have analyzed it in detail and we find a good deal of fault with it. I have this press release; for example, one thing they talked about was federal administrative costs, that they were sky-rocketing and building up. Well, it was just totally inaccurate and without foundation.

M. MacEachen: Je n'ai pas le mémoire entre les mains, ni mon communiqué, mais nous l'avons étudié en détail et nous avons relevé bien des erreurs. Ah, voici ce communiqué! On prétend par exemple que les frais administratifs des services fédéraux ont augmenté de façon vertigineuse. Or, c'est faux et sans fondement.

[*Text*]

Mr. Broadbent: What about the marketing question, these statistics and the planning for the future?

Mr. MacEachen: I gather you raise the question in the context of planning with the provinces and we purchase courses from the provinces. For example, in the current fiscal year, 1970-71, we will be purchasing many millions of dollars of courses from the provinces for trainees, which is our big job. This is really how all our work is reflected: the courses we provide, their numbers, their variety and so on. We have had long preparatory discussions. At least we have had preparatory discussions at the regions with the provinces with, as I understand it, a manpower committee that attempts locally to assess the needs and our courses are built on that.

I do not think you will find the provinces complaining at the lack of consultation or co-ordination in the course-purchase program. I just do not think you will. I think some provinces might like us to buy more but I am doubtful of that because in some provinces we do not have the facilities to buy more courses and to put more people in training. We are working this year, say in the Atlantic Provinces, through our regional office, through Mr. Stewart our director, with a program of purchases that has been certainly worked out in consultation with the provinces. They know what we are doing long ahead.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I will conclude now with just an observation on what the Minister said. What he says is simply flatly contradicted by this report. The authors are all employees of the Province of Ontario and their views are just the opposite to those of the Minister.

Mr. MacEachen: I think you have not found the Government of Ontario supporting their views nor the Ministers involved because I do not think this is an accurate description of what is happening. That is why we do not regard it as a solid contribution to the discussion because it is misinformed.

Mr. Broadbent: Has the Province of Ontario either in correspondence with you, or publicly, dissociated itself from the views in this brief?

Mr. MacEachen: I think they would have no obligation. What consoles me is they have not come forward and said, "We accept this." Nor have they made representations that would indicate they had any views along those lines whatsoever. They certainly have not to me.

Mr. Broadbent: Well maybe the fact that they are provincial officials . . .

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Qu'en pensez-vous au sujet de la politique du marché, des statistiques et des projets pour l'avenir?

M. MacEachen: Vous soulevez la question dans le contexte de la planification avec les provinces et nous achetons des cours aux provinces. Pendant l'année financière 1970-1971 par exemple, nous allons acheter une valeur de plusieurs millions de dollars de cours de formation. Ces cours sont l'élément le plus important de notre travail, ils sont nombreux et variés. Nous avons eu de longues discussions préparatoires avec les provinces, et avec un comité de main-d'œuvre, qui tente d'évaluer les besoins sur le plan local. Nous choisissons les cours en conséquence.

Je ne pense pas que les provinces se plaignent du manque de coordination ou de consultation dans le cadre de ce programme d'achat de cours. Je crois que certaines provinces voudraient que nous leur achetions davantage de cours, mais dans certaines provinces, il n'y a pas moyen d'acheter davantage de cours, et de former un plus grand nombre de personnes. Dans les provinces de l'Atlantique, nous travaillons par l'entremise de notre bureau régional et de notre directeur, M. Stewart, à un programme d'achat. Il y a certainement eu consultation avec les provinces. Elles sont au courant de ce que nous voulons faire longtemps d'avance.

M. Broadbent: Je termine avec une observation sur ce que le ministre vient de dire. Le rapport contredit ce qu'il dit. Les auteurs sont des employés de la province d'Ontario dont les opinions vont à l'encontre de celles du ministre.

M. MacEachen: Je ne pense pas que le gouvernement de l'Ontario ou les ministres en cause appuient leur opinion. Je ne pense pas qu'ils décrivent exactement ce qui se passe. Nous estimons donc qu'il ne s'agit pas d'une contribution valable à la discussion parce qu'ils sont mal renseignés.

M. Broadbent: Est-ce que la province d'Ontario lorsqu'elle a communiqué avec vous s'est dissociée publiquement des opinions exprimées dans le mémoire?

M. MacEachen: Elle n'est pas tenue de le faire. Ils n'ont certainement pas dit qu'ils acceptaient ce rapport et n'ont exprimé aucune opinion dans ce sens. Ils n'ont pas exprimé d'opinion semblable devant moi.

M. Broadbent: Peut-être parce qu'il s'agit de fonctionnaires de la province.

[*Texte*]

Mr. MacEachen: These are not provincial officials. They are not members of the provincial departments at all.

Mr. Broadbent: You are quite correct, Mr. Minister, officials they are not, but provincial employees they are.

The Chairman: Mr. Broadbent, there was a general difference of opinion on this particular fact. Perhaps in view of the time we have one or two more questioners . . .

Mr. MacEachen: I think there is a difference between me and the report and I hope between Mr. Broadbent and the report, but I am not sure.

The Chairman: Mr. Emard, I think you had another question.

M. Émard: J'ai une question très brève, monsieur le président, mais auparavant, j'aimerais faire un commentaire se rattachant aux questions que j'ai posées antérieurement. Ne trouvez-vous pas étrange que les partis politiques qui préconisent le plus la liberté d'expression sans aucune restriction sous un système démocratique, sont ceux qui ne permettent aucune liberté d'expression quand ils ont conquis le pouvoir?

Mr. MacEachen: Yes, I find that strange and not the kind of policy we try to follow.

M. Émard: Ne croyez-vous pas, monsieur le ministre, qu'il y a eu des abus dans le programme de formation de la main-d'œuvre? On a attiré mon attention sur le fait que dans certains cas, par exemple, presque toutes les femmes mariées qui n'étaient pas sur le marché du travail et qui n'avaient pas l'intention d'y retourner, s'inscrivaient aux cours de formation. Ceci est un abus.

● 1255

Mr. MacEachen: We had over 300,000 persons in training last year and there may be cases of individuals who are ostensibly taking training but who have no intention of carrying through, that may be possible. It is possible but I do not know how a manpower counsellor can read a clients' mind to know what he really means. We do our best to determine that an individual is serious about getting on the labour market. What we are doing will in the long run meet this problem, we are developing a kind of survey system and an information system which will tell us in the future what is happening to these trainees. We had a preliminary survey already of 8,000 of these trainees and the general result on that preliminary survey was very good; 80 per cent of them were in employment following the survey in comparison with 40 per cent before the survey. So

[*Interprétation*]

M. MacEachen: Il ne s'agit aucunement de fonctionnaires provinciaux.

M. Broadbent: Vous avez raison, monsieur le ministre, ce ne sont pas des représentants de la province, mais il sont employés par la province.

Le président: Monsieur Broadbent, les opinions à ce sujet variaient énormément. Comme nous avons peu de temps et qu'une ou deux autres personnes voudraient poser des questions . . .

M. MacEachen: Je crois qu'il y a une différence entre le rapport et moi-même et, je l'espère, entre M. Broadbent et le rapport, mais je n'en suis pas certain . . .

Le président: Monsieur Émard, vous aviez une autre question je crois.

Mr. Émard: It is a short question, Mr. Chairman, but I should like first of all to make a comment on the questions I asked previously. Do you not find it strange that the political parties who most strongly advocate complete freedom of speech within a democratical system are the very ones who do not allow it when they are in power?

M. MacEachen: Oui. Ce n'est pas du tout le genre de politique que nous tentons de suivre.

Mr. Émard: Do you not think, Mr. Minister, that there have been abuses in the manpower training program? My attention has been drawn to some cases. For example, almost all married women who were not on the labour force and who did not intend to work again registered for training classes. This is abuse.

M. MacEachen: Plus de 300,000 personnes suivaient les cours de formation l'année passée et il y a peut-être des personnes qui suivaient les cours sans avoir eu l'intention d'y donner suite. C'est possible. Je ne sais pas comment le conseiller en main-d'œuvre peut interpréter les intentions cachées des clients. Nous faisons l'impossible pour déterminer si une personne veut vraiment obtenir ultimement un emploi. Nous finirons par régler ce problème. Nous mettons au point un système de sondage et de renseignements qui nous permettra de voir à l'avenir ce que deviennent ceux qui suivent les cours. Nous avons eu jusqu'ici, un sondage préliminaire, dont le résultat était très bon. Des 8,000 étudiants, 80 p. 100 travaillaient, après avoir suivi le cours comparativement à 40 p. 100 avant le sondage. Nous nous préoccupons du programme dans son ensemble.

[*Text*]

the total program generally is what we have to have our eyes and our minds on.

I would not deny for a moment that you might find people in courses who are not serious about getting on the labour market. I have no doubt about that. However, I do not want the program to be judged on these isolated cases, and we want to reduce that to a minimum without jeopardizing anyone. If we become too absolutely hard boiled and tough it means that some people who have sincere plans of getting reemployed will not get the courses. I am sure of that.

The Chairman: Are there any further questions?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): May I just ask one quick question?

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Is it possible for a sponsor who feels that he has not had satisfaction from the Department to have his case heard before the Immigration Appeal Board where the persons are living abroad and he is trying to bring them into the country? I know if they are already here they can appear but can a sponsor have his case heard before the Appeal Board?

Mr. MacEachen: Mr. Beasley, would you answer that question? Mr. Beasley is our Director.

Mr. E. P. Beasley (Director, Home Services Branch, Canada Immigration Division, Department of Manpower and Immigration): If the sponsor is a Canadian citizen and is applying for the admission of sponsored dependents and they are refused then the sponsor, not the immigrant, has the right of appeal to the Immigration Appeal Board.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen?

We will adjourn until 3.30 this afternoon then. Thank you very much. Thank you, Mr. MacEachen.

[*Interpretation*]

Vous pourrez trouver des personnes qui suivent ces cours sans avoir l'intention de travailler plus tard. Je n'en doute pas, mais je ne veux pas que le programme soit jugé en fonction de ces cas isolés. Nous cherchons à réduire au minimum ces abus sans porter préjudice à qui ce soit. Si nous devenons trop durs, certaines personnes qui veulent vraiment obtenir un emploi ne pourront suivre les cours. J'en suis certain.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Une question rapide?

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Un parrain qui estime qu'il n'a pas obtenu satisfaction du ministère peut-il se faire entendre à la Cour d'appel s'il veut faire venir au pays des personnes qui vivent à l'étranger? . . . Je sais que la personne qui est déjà au Canada peut comparaître à la Cour mais le parrain peut-il le faire?

M. MacEachen: Monsieur Beasley, pourriez-vous répondre. M. Beasley est notre directeur.

M. E. P. Beasley (Chef de la direction des services intérieurs, Division de l'Immigration, ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration): Si le parrain est citoyen canadien, qu'il demande l'admission de personnes et qu'on la refuse, alors le parrain et non l'immigrant a le droit d'en appeler à la Cour.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci.

Le président: Y a-t-il d'autres questions messieurs?

Nous levons la séance jusqu'à trois heures et demie cet après-midi. Merci beaucoup. Merci, monsieur MacEachen.

APPENDIX A

Question Raised By Mr. L. Alexander, M.P., and Reply

Q. What were the countries of origin of the 28,000 applicants for landing within Canada who were granted Landed status in 1969?

A. Final figures are now available on the number of applicants for Landing in Canada and that figure is 28,132 rather than the 28,000 estimated in my opening remarks. Copies of a table showing the country of last permanent residence of these 28,132 people are attached.

Total Non-Immigrants Landed–1969

C.L.P.R.	*TOTAL*
Austria	90
Belgium	82
Bulgaria	4
Czechoslovakia	673
Denmark	58
Estonia	5
Finland	46
France	782
Germany, Fed. Rep.	437
Great Britain	2,019
Greece	1,624
Hungary	134
Iceland	6
Ireland, Rep.	63
Italy	1,077
Latvia	2
Lithuania	1
Luxembourg	7
Malta	6
Netherlands	115
Norway	37
Poland	386
Portugal	566
Romania	25
Spain	122
Sweden	46
Switzerland	97
Turkey	78
U.S.S.R.	26
Yugoslavia	294
Other Europe	1
SUB TOTAL:EUROPE	*8,909*
Algeria	18
Egypt	167
Kenya	41
Morocco	82
Rhodesia	15

APPENDICE «A»

Question soulevée par le député, M. L. Alexander, et réponse

Q. Quels étaient les pays d'origine des 28,000 candidats à l'admission au Canada qui ont reçu le statut d'«immigrant reçu» en 1969?

R. Nous n'avons pas de chiffres définitifs sur le nombre des candidats à l'admission au Canada mais ce chiffre est plus près de 28,132 que des 28,000 mentionnés dans mes premières remarques. Une copie du tableau indiquant les pays de dernière résidence permanente de ces 28,132 personnes est annexée.

Total des non-immigrants reçus–1969

P.D.R.P.	*TOTAL*
Autriche	90
Belgique	82
Bulgarie	4
Tchécoslovaquie	673
Danemark	58
Estonie	5
Finlande	46
France	782
Allemagne, rép. féd.	437
Grande-Bretagne	2,019
Grèce	1,624
Hongrie	134
Islande	6
Irlande, rép.	63
Italie	1,077
Lettonie	2
Lituanie	1
Luxembourg	7
Malte	6
Pays-Bas	115
Norvège	37
Pologne	386
Portugal	566
Roumanie	25
Espagne	122
Suède	46
Suisse	97
Turquie	78
U.R.S.S.	26
Yougoslavie	294
Autres pays d'Europe	1
TOTAL PARTIEL: EUROPE	*8,909*
Algérie	18
Égypte	167
Kenya	41
Maroc	82
Rhodésie	15

Total Non-Immigrants Landed–1969 *Total des non-immigrants reçus–1969*

C.L.P.R.	*TOTAL*	*P.D.R.P.*	*TOTAL*
South Africa, Rep.	238	Afrique du Sud, rép.	238
Tanzania	14	Tanzanie	14
Tunisia	30	Tunisie	30
Uganda	7	Uganda	7
Zambia	20	Zambie	20
Other Africa	174	Autres pays d'Afrique	174
SUB TOTAL: AFRICA	*806*	*TOTAL PARTIEL: AFRIQUE*	*806*
Fiji Islands	243	Îles Fiji	243
Other Oceania	3	Autres pays d'Océanie	3
Other Countries	21	Autres pays	21
SUB TOTAL: OCEANIA AND OTHER	*267*	*TOTAL PARTIEL: OCÉANIE ET AUTRES*	*267*
Burma	2	Birmanie	2
Ceylon	34	Ceylan	34
China	158	Chine	158
Cyprus	33	Chypre	33
Formosa	268	Formose	268
Hong Knog	1,030	Hong Kong	1,030
India	1,234	Inde	1,234
Indonesia	63	Indonésie	63
Iran	79	Iran	79
Iraq	15	Iraq	15
Israel	309	Israël	309
Japan	165	Japon	165
Jordan	27	Jordanie	27
Kuwait	9	Kuwait	9
Lebanon	183	Liban	183
Malaysia	94	Malaisie	94
Pakistan	190	Pakistan	190
Philippines	370	Philippines	370
Saudi Arabia	3	Arabie Saoudite	3
Syria	35	Syrie	35
Tibet	–	Tibet	–
Other Asia	392	Autres pays d'Asie	392
SUB TOTAL: ASIA	*4,693*	*TOTAL PARTIEL: ASIE*	*4,693*
Australia	649	Australie	649
New Zealand	172	Nouvelle-Zélande	172
Other Australasia	3	Autres pays d'Australasie	3
SUB TOTAL: AUSTRALASIA	*824*	*TOTAL PARTIEL: AUSTRALASIE*	*824*
Barbados	260	Barbade	260
Bermuda	64	Bermudes	64
Central America	120	Amérique Centrale	120
Jamaica	1,242	Jamaïque	1,242
Mexico	258	Mexique	258
St. Pierre & Miquelon	14	St-Pierre et Miquelon	14
Trinidad	1,120	Trinité	1,120
Tobago	9	Tobago	9
U.S.A.	7,222	É.-U.	7,222
Other Br. West Indies	393	Autres pays des Antilles Br.	393
Other West Indies	481	Autres pays des Antilles	481
Other North America	–	Autres pays de l'Amérique du Nord	–
SUB TOTAL: NORTH AMERICA	*11,183*	*TOTAL PARTIEL: AMÉRIQUE DU NORD*	*11,183*

Argentina	145	Argentine	145
Brazil	155	Brésil	155
Guyana	367	Guyane	367
Chile	61	Chili	61
Colombia	104	Colombie	104
Peru	91	Pérou	91
Uruguay	295	Uruguay	295
Venezuela	105	Vénézuela	105
Other South America	127	Autres pays de l'Amérique du Sud	127
SUB TOTAL: SOUTH AMERICA	*1,450*	*TOTAL PARTIEL: AMÉRIQUE DU SUD*	*1,450*
GRAND TOTAL	*28,132*	*TOTAL GLOBAL*	*28,132*

APPENDIX B

Questions Raised by Mr. Emard, M.P., and Replies

Q. How many visitors in Canada who applied for landing were refused in 1969?

A. Four thousand seven hundred and fourteen (4,714) applicants in Canada for immigration were refused in 1969. No records are kept of the actual number of persons involved in each case. However, on the average there are 1.4 persons per case and on this basis the approximate number of persons involved is likely to be 6,600.

Q. How many immigrants received assistance because they could not find jobs upon their arrival in Canada?

A. The number of immigrants who received assistance during the fiscal year 1969-70 and the amounts spent by Regions were as follows:

Region	Number	Amount
Atlantic	85	5,562
Quebec	1,521	207,834
Ontario	2,899	538,128
Prairie	531	165,685
Pacific	367	86,103
	5,403	$1,003,312

APPENDICE «B»

Questions soulevées par le député, M. Émard, et réponses

Q. Combien de visiteurs au Canada qui avaient demandé l'admission ont été refusés en 1969?

R. Quatre mille sept cent quatorze (4,714) candidats à l'immigration au Canada ont été refusés en 1969. Nous ne gardons pas de dossier sur le nombre réel des personnes impliquées dans chaque cas. Toutefois, en moyenne, il y a 1.4 personne par cas et, en se basant sur ce chiffre, le nombre approximatif de personnes impliquées est vraisemblablement de 6,600.

Q. Combien d'immigrants ont reçu de l'aide parce qu'ils ne pouvaient pas trouver de travail au moment de leur arrivée au Canada?

R. Le nombre d'immigrants qui ont reçu de l'aide au cours de l'année financière 1969-1970 et les montants payés par région sont les suivants:

Région	Nombre	Montant
Atlantique	85	5,562
Québec	1,521	207,834
Ontario	2,899	538,128
Prairies	531	165,685
Pacifique	367	86,103
	5,403	$1,003,312

Immigrants were granted assistance for a number of reasons: they could not find jobs as soon as they arrived; their funds ran out before they received their first full pay; they had spent their money to buy clothes or furniture or to pay rent in advance; they needed funds to buy tools of trade; in Quebec, immigrants are not granted welfare assistance unless they have resided in the province for one year and thus may need assistance during that period; funds may be required to supplement local welfare assistance; a plant is shut down because of a strike or other reasons, etc.

Ces immigrants ont reçu de l'aide pour un certain nombre de raisons: ils n'ont pu trouver de travail dès leur arrivée; leurs réserves se sont épuisées avant de toucher leur premier salaire; ils avaient dépensé leur argent pour acheter des vêtements ou du mobilier ou pour payer un loyer à l'avance; ils avaient besoin d'argent pour acheter des outils; au Québec, les immigrants ne reçoivent pas d'assistance de bien-être à moins qu'ils aient résidé dans la province une année et, par conséquent, ils peuvent avoir besoin d'aide au cours de cette période; ils peuvent avoir besoin d'argent pour suppléer à l'assistance de bien-être locale; une usine peut fermer à cause d'une grève ou pour d'autres raisons, etc.

Manpower Mobility Program Average Cost of Grant by Type of Grant
(In dollars)

Programme de mobilité de la main-d'œuvre coût moyen de subvention par genre de subvention
(En dollars)

Region	1968-69			1969-70			Région
	[1]Rel. [1]Dépl.	[2]Expl. [2]Prosp.	[3]T.T. [3]V.S.	Rel. Dépl.	Expl. Prosp.	T.T. V.S.	
Atlantic	729	49	17	819	64	25	Atlantique
Quebec	528	36	16	675	46	16	Québec
Ontario	386	28	12	498	31	14	Ontario
Prairie	708	45	16	885	64	34	Prairies
Pacific	827	42	55	834	76	43	Pacifique
Canada	523	35	18	673	46	23	Canada

*April 1, 1969 to end of February, 1970

*Du premier avril 1969 à la fin de février 1970

PROGRAMS ANALYSIS SECTION

[1]Relocation [2]Exploratory [3]Trainee Travel

SECTION DE L'ANALYSE DES PROGRAMMES

[1]Déplacement [2]Prospection [3]Voyage de stagiaires

APPENDIX C

Question Raised by Mr. S. Otto, and Reply

Q. What is the average cost per trainee of persons trained under the Canada Manpower Training Program?

A. Attached is a table for the years 1969-70 indicating the average training cost per trainee, including allowance cost, by province.

APPENDICE «C»

Question soulevée par M. S. Otto et réponse

Q. Quel est le coût moyen par élève pour les personnes qui ont reçu une formation dans le cadre du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada?

R. Ci-joint, un tableau pour les années 1969-1970 qui indique le coût de formation moyen par élève, et le coût d'allocation, par province.

CMTP – Cost Per Trainee(1)
1960-1970(2)
Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada – Coût par élève(1)
1969-1970(2)

General Purchase — Achat général	Private — Privé	Apprent. — Apprentissage	Industry(3) — Industrie(3)	Average Cost — Coût moyen	
$	$	$	$	$	
Nfld. 1,482	252	345	311	1,032	Terre-Neuve
P.E.I. 859	.	314	423	800	Île-du-Prince-Édouard
N.S. 1,747	1,432	588	352	1,370	Nouvelle-Écosse
N.B. 940	1,771	147	92	665	Nouveau-Brunswick
Atlantic 1,327	1,530	337	287	1,006	Atlantique
Québec 766	895	832	294	752	Québec
Ontario 1,174	1,917	490	215	925	Ontario
Man. 1,302	1,527	547	270	750	Manitoba
Sask. 1,155	2,481	780	157	763	Saskatchewan
Alta.(4) 1,318	801	732	202	725	Alberta(4)
Prairie 1,268	1,093	719	239	740	Prairies
Pacific 535	959	487	160	526	Pacifique
Canada 946	1,269	618	234	807	Canada

(1) Trainees authorized for training – Cost includes both training and allowance cost.
(2) Figures relate to 11-month period April 1969 – February 1970.
(3) Training-in-industry cost shown is that reflected in contracts, not actual expenditures.
(4) Incl. N.W.T.

(1) Élève autorisé à recevoir une formation – coût comprenant la formation et le coût d'allocation.
(2) Ces chiffres ont trait à une période de onze mois (avril 1969 – février 1970).
(3) Le coût de la formation dans l'industrie indiquée est celui que reflètent les contrats, ce ne sont pas les dépenses véritables.
(4) Comprend les territoires du Nord-Ouest.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS

AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET

TÉMOIGNAGES

No. 3

THURSDAY, APRIL 16, 1970

LE JEUDI 16 AVRIL 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Department of Manpower and Immigration

Concernant

Le budget des dépenses 1970-1971 relatif au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander,
[1] Allmand,
Badanai,
Broadbent,
Dionne,
Gendron,
Jerome,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Lachance,
MacEwan,
McNulty,
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*),
Murphy,
Orlikow,
Paproski,
Penner,
Roy (*Timmins*),
Thompson (*Red Deer*)—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65 (4) (*b*)

[1] Replaced Mr. Hopkins April 16.

Conformément à l'article 65 (4) (*b*) du Règlement

[1] Remplace M. Hopkins le 16 avril.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, April 16, 1970.
(4)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:10 a.m., the Chairman, Mr. David Weatherhead, presiding.

Members present: Messrs. Allmand, Badanai, Dionne, Émard, Gendron, Jerome, Lachance, MacEwan, Murphy, Orlikow, Weatherhead—(11).

Witnesses: From Department of Manpower and Immigration: Messrs. Louis Couillard, Deputy Minister; John L. Manion, Acting Assistant Deputy Minister (Manpower).

The Committee resumed consideration of the Estimates of the Department of Manpower and Immigration.

Vote 5

Development and Utilization of Manpower Program

Operating expenditures .. $174,327,000

was called.

Mr. Couillard gave a summary of the provisions of Vote 5, and was questioned.

Mr. Manion provided further information to the Members.

The questioning continuing, Vote 5 was allowed to stand.

At 12:30 p.m. the Committee adjourned to 3:30 p.m. this day.

AFTERNOON MEETING
(5)

The Committee reconvened at 3:40 p.m., the Chairman, Mr. David Weatherhead, presiding.

[*Texte*]

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 16 avril 1970
(4)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 11h. 10 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead.

Présents: MM. Allmand, Badanai, Dionne, Émard, Gendron, Jerome, Lachance, MacEwan, Murphy, Orlikow, Weatherhead—(11).

Témoins: Du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. Louis Couillard, sous-ministre; John L. Manion, sous-ministre adjoint suppléant (Main-d'œuvre).

Le Comité reprend l'étude du Budget des dépenses 1970-1971 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le crédit n° 5

Programme de perfectionnement et d'utilisation de la main-d'œuvre

Dépenses de fonctionnement $174,327,000

est mis en délibération.

M. Couillard explique brièvement les dispositions du crédit ci-dessus et il est interrogé.

M. Manion fournit également des renseignements aux membres du comité.

L'interrogatoire se continuant, le crédit n° 5 est réservé.

A 12h. 30 de l'après-midi, la séance est suspendue jusqu'à 3h. 30 cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(5)

Le Comité se réunit de nouveau à 3h. 40. Le président, M. David Weatherhead, occupe le fauteuil.

21135—1½

Members present: Messrs. Alexander, Allmand, Dionne, Émard, Gendron, Jerome, Lachance, MacEwan, McNulty, Murphy, Orlikow, Penner, Weatherhead—(13).

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Same as at the morning meeting, also Mr. Leonard McCloskey, Chief, Manpower Operations; and Dr. W. R. Dymond, Assistant Deputy Minister (Program Development Service).

The Committee resumed consideration of Vote 5 of the Estimates of the Department of Manpower and Immigration.

Messrs. Couillard, McCloskey, Dymond and Manion answered questions of Members.

Vote 5 carried.

Vote 10—Contributions .. $245,789,000 was called and carried.

The Chairman called *Vote 15*—

Immigration Program expenditures ... . $ 22,542,000.

Mr. Couillard was examined.

The questioning continuing, Vote 15 was allowed to stand.

At 5:15 p.m. the Committee adjourned to Tuesday, April 28.

Présents: MM. Alexander, Allmand, Dionne, Émard, Gendron, Jerome, Lachance, MacEwan, McNulty, Murphy, Orlikow, Penner, Weatherhead—(13).

Témoins: Du ministère de la Main-d'œuvre *et de l'Immigration:* les mêmes qu'à la séance de l'avant-midi; aussi MM. Leonard McCloskey, chef de la division des opérations (Main-d'œuvre) et W. R. Dymond, sous-ministre adjoint (service d'établissement des programmes).

Le Comité reprend l'étude du crédit n° 5 du budget du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

MM. Couillard, McCloskey, Dymond et Manion répondent aux questions des membres du Comité.

Le crédit n° 5 est adopté.

Le crédit n° 10—Contributions .... $245,789,000 est mis en délibération et est adopté.

Le président met en délibération le *crédit n° 15*—

Dépenses du programme d'immigration ..... $ 22,542,000.

L'interrogatoire se continuant, le crédit n° 15 est réservé.

A 5h. 15, la séance du Comité est levée jusqu'au mardi 28 avril.

Le greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, April 16, 1970.

• 1112

The Chairman: Gentlemen, you will recall that we finished questioning the Minister on Tuesday morning and we stood Vote 1. I would now like to call Vote 5.

Vote 5—Development and Utilization of Manpower Operating expenditures—$174,326,500.

You will find the particulars of Vote 5 at page 13-10 in English and 13-11 in French and carrying on to page 13-12 and 13-13.

I would like to introduce you again to the Deputy Minister, Mr. Couillard. Mr. Couillard, perhaps you could give us some idea, or ask one of your officials to give us a little summary on the matter covered by Vote 5, which is the development and utilization of manpower program.

Mr. Orlikow: Where is that?

The Chairman: Page 13-10, Mr. Orlikow. The amount involved there is $174,327,000. Mr. Couillard, do you have any comments on Vote 5?

Mr. Louis Couillard (Deputy Minister of Manpower and Immigration): Not really, Mr. Chairman, unless you want to go into details of what the vote includes. Both Votes 5 and 10 cover, in fact, what the Department does in the manpower field. As you know, Vote 15 covers everything the Department does in the immigration field. The apportionment of work done at headquarters, in the Minister's office, in my office, et cetera which covers both manpower and immigration is, of course, covered in Vote 1. In Vote 20 you have the work done in the Department in the field of program development, research analysis, surveys, assessments, labour market information, etc.

Essentially, as members probably know, if you like to look at it in broad operational

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 16 avril 1970

Le président: Messieurs, vous vous rappelez que nous avons fini d'interroger le ministre mardi matin, et que nous avons réservé le crédit 1. Je voudrais maintenant passer à l'étude du crédit 5.

Crédit 5—Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre—Dépenses de fonctionnement—$174,326,500

Vous trouverez les détails du crédit 5 aux page 13-10 de la version anglaise et 13-11 de la version française et aux pages suivantes jusqu'à la page 13-12 et 13-13.

Je voudrais vous présenter à nouveau le sous-ministre, M. Couillard. Monsieur Couillard, peut-être pourriez-vous nous donner une idée du crédit 5 ou demander à l'un de vos fonctionnaires de nous donner un petit résumé des questions qui sont traitées au crédit 5 et qui concernent le programme de perfectionnement et d'utilisation de la main-d'œuvre.

M. Orlikow: Où est-ce?

Le président: A la page 13-11, monsieur Orlikow. Le montant en cause ici est de 174,-327,000 dollars. Monsieur Couillard, avez-vous des observations à ce sujet?

M. Louis Couillard (sous-ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Pas réellement, monsieur le président, à moins que vous ne vouliez que nous étudiions en détail ce que ce crédit comprend. Les crédits 5 et 10 traitent en réalité des opérations du ministère dans le domaine de la main-d'œuvre. Le crédit 15 comprend tout ce que fait le ministère dans le domaine de l'immigration. La répartition du travail qui se fait à l'administration centrale qui concerne à la fois la main-d'œuvre et l'immigration est naturellement traitée au crédit 1. Au crédit 20, vous trouverez le travail effectué par le ministère dans les domaines de l'établissement des programmes, des analyses sur la recherche, des enquêtes, des évalutions, des renseignements sur le marché du travail, etc.

Essentiellement, comme les députés le savent probablement, si vous examinez ce

[*Text*]

terms as against system terms as presented here we have two main programs, one the manpower program and the other the immigration program. On the one side, you have the services provided by the Program Development Service which is the research as I was saying, the analysis, the assessment, the evaluation, to support both our manpower and immigration program. On the other side, if you like, we have operations. This includes the network of 500-odd service points which the Department has from coast to coast in the form of Canada Manpower Centres, of which there are over 350, not counting a few dozens on campuses both at the universities and these new community colleges, CEGEP as they are called in the Province of Quebec; also Canada Immigration Centres across the country. So essentially there are two basic programs, manpower and immigration; on the one side the research analysis evaluation service, on the other the operational side of the Department.

The Chairman: Thank you, Mr. Couillard. Perhaps we may have some questions then on the manpower aspects in general of the Department starting with Vote 5 but as Votes 5 and 10 are very closely related in the manpower field I think you might wish to ask general questions on the manpower side at this time. Do we have any questioners? Mr. Orlikow, would you start off?

• 1115

Mr. Orlikow: There are a number of fields I would like to cover, Mr. Chairman. I would like to sak what is the Department doing since the Government of Canada has in fact taken over the effective direction and control of manpower training, although it does not do the training itself as I understand, it contracts really through the provinces with local technical schools and community colleges to actually do the training? Is the Department doing anything about getting some standardization of qualification, certification between the provinces? There were two articles this morning in the *Globe and Mail*. Without going into details because one illustration was from Ottawa and I think there is a very serious problem here. The point they raised in case you have not seen it is that there is a shortage of qualified auto mechanics in Ottawa. "Aggrieved They Can't Serve the Needs—There is a surplus of trained auto mechanics

[*Interpretation*]

crédit sous l'aspect général du fonctionnement comparativement à l'aspect du système tel qu'il est présenté ici, vous constaterez qu'il y a deux programmes principaux: celui de la main-d'œuvre et celui de l'immigration. D'une part, vous avez les services fournis par le Service d'établissement des programmes qui comportent, comme je le disais, la recherche, l'analyse, l'évaluation, l'estimation servant à soutenir le programme de la main-d'œuvre et celui-de l'immigration. D'un autre côté, si vous le voulez, nous trouvons les opérations. Ces dernières comprennent un réseau de quelque 500 centres de service de l'Atlantique au Pacifique, sous forme de centres de main-d'œuvre du Canada, dont le nombre est supérieur à 350, sans parler de quelques douzaines de centres situés sur les campus dans les universités et dans les CEGEP de la province de Québec; ainsi que les centres d'immigration du Canada qui sont répartis par tout le pays. Nous avons donc, essentiellement, deux programmes fondamentaux: celui de la main-d'œuvre et celui de l'immigration; d'un côté, le service de l'évaluation, de l'analyse et de la recherche; et de l'autre, le service opérationnel du ministère.

Le président: Merci, monsieur Couillard. Peut-être que des questions seront posées au sujet de l'aspect main-d'œuvre en général en commençant par les questions concernant les crédits 5 et 10 qui sont étroitement connexes dans le cadre du domaine de la main-d'œuvre; je pense qu'ici vous aimerez peut-être poser des questions générales sur cet aspect de la main-d'œuvre. Quelqu'un a-t-il des questions? Monsieur Orlikow, voulez-vous commencer?

M. Orlikow: Il y a bien des domaines que je voudrais étudier, monsieur le président; j'aimerais d'abord demander ce que fait réellement le gouvernement du Canada depuis qu'il a pris en main la direction effective et le contrôle de la formation de la main-d'œuvre; bien que ce dernier ne fournisses pas lui-même la formation, si je le comprends bien, il passe des contrats par l'intermédiaire des provinces, avec les écoles techniques locales et les collèges communautaires qui s'occupent alors de cette formation? Est-ce que le ministère s'occupe de la normalisation interprovinciale de la certification de la compétence? Ce matin, dans le *Globe and Mail*, il y avait deux articles à ce sujet. Sans entrer dans les détails, car l'un de ces exemples concernait Ottawa où je crois qu'il se pose de sérieux problèmes. Le problème qui était soulevé en fait, si vous n'avez pas lu l'article, c'est qu'il existe, à Ottawa, une pénurie de mécaniciens

[*Texte*]

in Hull". They cannot get work in Ottawa because their qualifications, their certification or whatever you want to call it is not accepted by the Province of Ontario. What is the Department, which is spending one hell of a lot of money and I hope most of it usefully, doing to overcome this kind of difficulty because it seems to me that this kind of difficulty takes the heart out of everything you are trying to do.

The Chairman: Mr. Couillard, do you have any comments on this?

Mr. Couillard: Even though we have, as you say, a hell of a lot of money, I do not think that problem is solved with the onslaught of millions of dollars. This is only, as you will appreciate, Mr. Orlikow, one of the number of problems which arise from the fact that we have ten governments plus the federal government. It is a common problem in many other fields than the manpower field. What we do try to do, I hope as diplomatically as possible, through the various forums and meetings which we have jointly with the provinces is, specifically as you suggest, try to arrive at a standardized method of defining job classifications and of getting these accepted.

We have in particular, and one of my colleagues could speak about this in greater detail if you wish, a program which we call the Red Seal Program. The effort here, which is a joint federal-provincial effort, is to arrive at a definition of jobs, generally apprenticable jobs which are then agreed and accepted by all provinces. Progress is by definition not particularly rapid on this front but from our point of view we are putting all of the resources which the progress which provinces individually are prepared to make on this front, will allow. There are other so-called institutional barriers as you well appreciate, some of which relate to trade union rules and regulations. I am sure you are familiar with these also.

• 1120

On this front in the Department at the moment we are not, to the best of my knowledge, except perhaps through persuasion, taking such occasions that are offered to us to try to get around the sort of problems that you speak of.

[*Interprétation*]

compétents dans le domaine de l'automobile. D'autre part, il y a surplus de mécaniciens en automobile ayant reçu la formation à Hull. Ces derniers ne peuvent trouver du travail à Ottawa car leur compétence n'est pas reconnue par la province de l'Ontario. Que fait le ministère, qui dépense une grande quantité d'argent et je l'espère d'une façon utile, pour résoudre ce genre de difficultés? Il me semble que ce sont des difficultés de ce genre qui nous découragent dans tous nos efforts.

Le président: Monsieur Couillard, avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

M. Couillard: Même si nous disposons, comme vous le dites, de fortes sommes d'argent, je ne crois pas que le problème sera résolu par l'investissement de millions de dollars. Il s'agit là, comme vous vous en rendrez compte, monsieur Orlikow, de l'un des nombreux problèmes qui résultent du fait que nous avons dix gouvernements en plus du gouvernement fédéral. C'est un problème courant que l'on rencontre dans beaucoup de domaines autres que celui de la main-d'œuvre. Ce que nous essayons de faire, aussi diplomatiquement que possible, c'est d'en arriver, au cours des différentes réunions et séances d'études que nous tenons conjointement avec les provinces, à élaborer une méthode normalisée de définition des catégories d'emplois et de faire reconnaître ces dernières.

Il existe, en particulier—et l'un de mes collègues pourrait en parler plus longuement, si vous le désirez—un programme que nous appelons le programme du Sceau Rouge. L'objectif conjoint du programme est d'en arriver à une définition des emplois. En général, ce sont des emplois qui demandent un apprentissage et qui sont ensuite acceptés et reconnus par toutes les provinces. Les progrès réalisés dans ce domaine ne peuvent, par définition, être particulièrement rapides; d'un autre côté, nous mettons tout en œuvre, toutes les ressources dont nous disposons, dans la mesure où les provinces veulent bien collaborer pour aboutir à des résultats. Il y a, naturellement, des obstacles dus à ce qu'on appelle les institutions; certains proviennent des règlements établis par les syndicats. Je suis sûr que vous connaissez bien ces règlements en question.

A ce sujet, le ministère ne saisit pas toutes les occasions qui lui sont offertes, sauf peut-être que nous essayons de résoudre par la persuasion les problèmes dont vous parlez.

[*Text*]

We also face the problem you speak of in the field of the settlement of immigrants, new Canadians coming to this country, those professional, skilled and semiskilled people who want to make a place for themselves in the labour market. You will appreciate, however, that this is essentially—if not completely—a field of provincial jurisdiction.

Mr. Orlikow: I realize that, and any Member of Parliament who has been here for even a very short period of time will realize that the provinces have jurisdiction. At the same time, I would like to know whether the Department is following an active policy of trying to get both standardization and reciprocity. For example, in most of the professions, as I understand it, the only requirement for those people who are trained in one province and who want to work in another province is the fees which are requested by the professional associations of that province. For example, if a lawyer who has been trained in Ontario wants to come to Manitoba, he has to join the law society of that province and pay a fee. However, that is the only thing. I wonder if you have been discussing with the provinces and, if so, what success you have had in trying to get, for example—and let us go back to the illustration which I used—the Province of Ontario to agree that auto mechanics who trained in Quebec should be permitted to work in Ontario, and vice versa.

Mr. Couillard: Sir, I have tried to briefly explain at least the highlights of what we are attempting to do. If the Committee wishes, we could prepare a fuller paper on this problem. However, I think the essence of the problem and the difficulties attached to it is as I described it. I think it is really a question of judgment whether our activity in this field is as intense as it might be.

Mr. Orlikow: Is there a continuing program?

I do not want to take the time of the Committee now in getting a lengthy report, even if you could give one, but is there a continuing program in the Department of trying to move in this direction?

Mr. Couillard: The answer is yes.

Mr. Orlikow: Has there been some success?

[*Interpretation*]

Nous rencontrons aussi le problème de l'installation des immigrants, de ces nouveaux Canadiens qui viennent dans notre pays, de ces personnes compétentes ou partiellement compétentes au point de vue professionnel, qui veulent s'intégrer au marché du travail. Toutefois, vous reconnaîtrez qu'il y a là un problème qui relève essentiellement, sinon entièrement, de la juridiction provinciale.

M. Orlikow: Je m'en rends compte; et tout député qui a siégé ici même pendant quelque temps se rend compte que les provinces ont le droit de regard sur ces questions. D'un autre côté, j'aimerais savoir si le ministère s'efforce de suivre une ligne de conduite positive en vue d'en arriver à des accords de normalisation et de réciprocité. Par exemple, dans la plupart des professions, sauf erreur, la seule exigence que l'on impose aux personnes qui ont été formées dans une province et qui veulent travailler dans une autre, c'est d'acquitter les cotisations qui sont requises par les associations professionnelles de cette dernière province. Par exemple, si un avocat, qui a reçu sa formation en Ontario veut aller s'installer au Manitoba, il lui faut, pour exercer sa profession, faire partie du barreau de cette province et il lui faut payer une cotisation. Cependant, c'est là la seule condition exigée. Je me demande si vous avez étudié cette question avec les provinces et, si oui, quels sont les résultats auxquels vous avez abouti dans vos efforts—reprenons l'exemple des mécaniciens d'automobile que nous avons déjà utilisé—pour obtenir que la province de l'Ontario permette aux mécaniciens en automobile formé dans le Québec, de travailler dans la province de l'Ontario et vice-versa.

M. Couillard: Monsieur, j'ai essayé d'expliquer brièvement tout au moins, les grandes lignes de notre objectif. Si le comité le désire, nous pourrions rédiger un document plus complet à ce sujet. Toutefois, je crois que le fond du problème et les difficultés qui s'y rattachent sont ceux que j'aie indiqués. Je crois que la façon dont on juge l'ampleur de notre activité dans ce domaine est, en fait, relative.

M. Orlikow: Avez-vous un programme continu que vous appliquez? Je ne voudrais pas prendre le temps du Comité maintenant pour obtenir un rapport important, même si vous étiez en mesure de nous le fournir. Est-ce que votre ministère applique un programme continu en vue de s'acheminer dans cette voie?

M. Couillard: Oui.

M. Orlikow: Avez-vous obtenu des résultats positifs?

[*Texte*]

Mr. Couillard: Yes.

Mr. Orlikow: Could you give us a couple of illustrations of what has been agreed on?

Mr. Couillard: Yes. I will ask Mr. Manion to speak about the success we have had under the Red Seal program, as I have described it, and perhaps someone else could speak to you about our contacts with the professional associations in this country which are designed to get around the sort of problems that you referred to in the legal profession.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. J. L. Manion (Director, Programs Branch, Canada Manpower Division, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, the Red Seal program or, as it is sometimes called, the Interprovincial Tradesmen's Standards program is designed to stimulate labour mobility by providing that tradesmen's qualifications will be recognized by all the provinces from coast to coast. The program is intensifying at the present time. In the last several months we have had a number of meetings with all the provinces. About 30 trades are now covered by the Red Seal program which have received the acceptance of the Red Seal qualification on a coast-to-coast basis. The national committee is looking at other trades and is trying to develop a table of priorities for attacking them. The process is rather difficult because it involves looking at the job in conjunction with employers and unions in order to find out what is involved in the job and to relate that to the training programs and to the tradesmen's examinations. Also, to try to ensure that the people who are working in the trade, regardless of their formal qualifications, will have some opportunity of being accepted under this system as well. I think the program is slipping into high gear. As I mentioned earlier, a number of meetings have been held recently. Our table of priorities is pretty well fleshed out through the co-operation of all the provinces. Also, we will be attacking a number of new trades and the bulk of the work will be done by one or other of the provinces, with our Department playing a co-ordinating role. For example, it may be decided that the auto mechanics trade that you mentioned should be attacked, and one province will volunteer to do the basic work on it while another province will attend to

[*Interprétation*]

M. Couillard: Oui.

M. Orlikow: Pouvez-vous nous donner quelques exemples des accords auxquels vous en êtes arrivés?

M. Couillard: Oui. Je vais demander à M. Manion de vous expliquer quel succès nous avons obtenu avec le programme du Sceau Rouge tel que je l'ai décrit et peut-être que quelqu'un d'autre pourra vous expliquer comment se sont déroulés nos pourparlers avec les associations professionnelles du pays en vue d'en aboutir à des solutions aux problèmes que vous indiquez dans la profession juridique.

Le président: Monsieur Manion.

M. J. L. Manion (directeur des programmes, Division de la main-d'œuvre, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, le programme du Sceau Rouge ou, comme on l'appelle quelquefois, le programme concernant les normes interprovinciales des métiers, a pour objectif de stimuler la mobilité de la main-d'œuvre en assurant la reconnaissance de la compétence des hommes de métier dans toutes les provinces de l'Atlantique au Pacifique. Le programme a vu son application s'étendre depuis quelques mois. Nous avons tenu un certain nombre de séances avec toutes les provinces. Le programme du Sceau Rouge englobe maintenant environ 30 métiers, qui ont reçu le sceau de reconnaissance de compétence applicable à tout le pays. Le Comité national étudie actuellement les autres métiers et s'efforce de mettre au point un tableau des priorités en vue de l'ordre selon lequel il va procéder dans son étude. Ce processus est quelque peu difficile, car il s'agit d'étudier l'emploi à la fois du point de vue de l'employeur et de celui des syndicats, pour savoir ce en quoi il consiste et pour en tirer des conclusions quant à l'établissement des programmes de formation et quant aux examens que devront subir les hommes de métiers à cet effet. Il nous faut aussi nous assurer que les personnes qui travaillent dans la profession, dans le métier, quelle que soit leur compétence officielle, aient les mêmes possibilités de se faire reconnaître dans le cadre de ce système. Je crois que le programme commence à prendre son plein élan. Comme je l'ai indiqué plus tôt, nous avons tenu récemment un certain nombre de séances. Notre tableau des priorités est à peu près rempli à la suite de la collaboration que nous ont apportée toutes les provinces. Nous allons aussi nous

[*Text*]

another trade, and all of this material will come into the national committee.

Mr. Couillard: May I add, Mr. Chairman, that in spite of the obvious difficulties we are receiving the fullest possible co-operation from the provinces and enthusiasm from most of them.

The Chairman: Mr. Orlikow, do you have a final question at this time?

Mr. Orlikow: No, I will pass for now. This particular aspect has been covered. Thank you.

The Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I want to get an explanation of the policy which I think came in within the last year under which Manpower training limits the training of any individual to some 52 weeks. Is that correct? Is it 52 weeks of training that is available and no more?

The Chairman: Mr. Couillard.

Mr. Couillard: The Minister made a brief statement on this matter at the first meeting of the Committee. What you say is not correct. I will again ask Mr. Manion, who is the Director of the training branch in the Manpower Division, to explain our present policy and also, to the extent that we can at this stage, inform the Committee about the rethinking which we have been doing in relation to this program, again in conjunction with the provinces.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, under the Adult Occupational Training Act no single training course may exceed 52 weeks in duration, but it is silent on the question of how many successive courses an individual may receive. As a matter of policy and priority in the utilization of departmental resources the

[*Interpretation*]

occuper d'un certain nombre de nouveaux métiers et le gros du travail sera effectué par l'une ou l'autre des provinces, avec la collaboration de notre ministère qui jouera le rôle de coordinateur. Par exemple, supposons que l'on veuille régler le cas des mécaniciens dans le domaine de l'automobile que vous avez mentionné plus tôt, et que l'une des provinces veuille bien s'occuper d'effectuer le travail de base alors qu'une autre province pourra s'occuper d'un autre métier, une fois que toutes ces données seront réunies, elles seront fournies au Comité national.

M. Couillard: Puis-je ajouter, monsieur le président, qu'en dépit de ces difficultés évidentes, nous recevons la plus grande coopération possible de la part des provinces et que ces dernières, dans la plupart des cas, se montrent enthousiastes à ce sujet.

Le président: Monsieur Orlikow, voulez-vous maintenant poser une dernière question?

M. Orlikow: Non, je vais céder la parole pour l'instant. Cet aspect de la question a été maintenant traité. Merci.

Le président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Monsieur le président, j'aimerais avoir des explications au sujet de cette politique qui, je le crois, a été adoptée au cours de l'année passée et en vertu de laquelle on limite, dans le cadre de la formation de la main-d'œuvre, la durée des cours de formation dispensés à une personne en particulier, à une période de 52 semaines. N'est-ce pas cela? Ne peut-on suivre un cours d'une durée plus longue que 52 semaines?

Le président: Monsieur Couillard.

M. Couillard: Le ministre a fait une brève déclaration à ce sujet lors de la première séance du présent Comité. Ce que vous dites est exact. Je vais demander à nouveau au directeur de la formation de la Division de la main-d'œuvre, M. Manion, de vous expliquer notre politique actuelle et aussi, que dans la mesure du possible, d'indiquer au Comité où l'on en est arrivé dans l'élaboration d'une nouvelle conception de cette question que l'on étudie actuellement, en rapport avec ce programme, conjointement avec les provinces.

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, aucun cours unique ne peut dépasser 52 semaines; mais la Loi n'indique pas combien de cours une personne peut suivre successivement. Dans le cadre d'une politique d'utilisation et de priorités en matière de res-

[*Texte*]

Department limits the total amount of training that any trainee may receive in one referral to 104 weeks. This means that if an individual is referred for training after he has received 104 weeks of training there usually has to be a period of employment before he is referred for another period of training.

Now, this does not mean that training is chopped off in mid-course, but in the referral process individuals are referred to courses that can be completed within the 104 weeks. Now again within the 104 weeks the Department is prepared to give up to 52 weeks of training in basic upgrading, and up to 52 weeks of training in specific skills. Again this 52 weeks of upgrading may represent more than one course. In fact it usually does represent more than one course. Within the 52 weeks of upgrading it is possible to upgrade an individual the equivalent of four or five years of normal academic schooling. The average referral to upgrading training lasts about 100 days. So it is relatively seldom that an individual requires the full 52 weeks or more than 52 weeks of upgrading. However, cases have been identified of people who do need longer periods of training and the department has under consideration ways of providing more flexibility in the policy to serve the needs of these people without at the same time having too much of the resources of the program devoted to the training of relatively few people because it is axiomatic that with a fixed budget you can only do so many days of training. If you give longer periods of training to some people this means that fewer people in total will be trained. So it is examination of these possibilities that the department is engaged in now.

The Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: When was this 52 weeks policy adopted?

Mr. Couillard: The 52 weeks relating to the length of a course is in the Act itself.

Mr. Murphy: Maybe you could help me. I have had some people come in to me who are

[*Interprétation*]

sources ministérielles, le ministère limite à 104 semaines la durée totale de la formation que tout stagiaire peut recevoir à la suite d'une seule recommandation pour suivre des cours. Ceci veut dire que si une personne est recommandée pour suivre une formation, après une période de formation de 104 semaines, il lui faut d'habitude justifier d'une période d'emploi avant qu'elle puisse être recommandée à nouveau pour une nouvelle période de formation.

Par ailleurs, ceci ne veut pas dire que la formation est interrompue à mi-chemin mais que, dans le processus de recommandation, les personnes qui sont choisies pour suivre des cours le sont pour des cours qui peuvent être terminés dans une période de 104 semaines. Dans ces 104 semaines le ministère est prêt à accepter que l'on utilise jusqu'à 52 semaines pour une formation et un perfectionnement de base en vue de l'emploi et jusqu'à 52 semaines pour une formation dans une spécialité particulière. Ces 52 semaines de formation et de perfectionnement peuvent représenter plus d'un cours. En fait, elles en représentent d'habitude plus d'un. Il est parfois possible, dans le cadre de ces 52 semaines de préparation et de perfectionnement, de fournir à la personne concernée un perfectionnement équivalent à 4 ou 5 années ordinaires d'étude. En moyenne, la période de formation et de perfectionnement dure environ 100 jours. Aussi, est-il relativement rare qu'une personne doive utiliser entièrement ces 52 semaines ou plus de 52 semaines pour se perfectionner. Toutefois, on a rencontré des cas de personnes à qui il faut de plus longues périodes de formation et le ministère étudie à l'heure actuelle des façons d'assouplir sa politique dans ce domaine afin de répondre aux besoins de ces personnes sans pour autant consacrer une part trop importante des ressources de ce programme à la formation d'un nombre relativement restreint de personnes; car tout le monde sait qu'avec un budget défini, on ne peut fournir qu'un nombre défini de jours de formation. Si vous acceptez que certaines personnes bénéficient d'une formation plus longue, ceci signifiera en contrepartie que, dans l'ensemble, moins de personnes pourront être formées. C'est donc à l'étude de ces possibilités que le ministère se consacre actuellement.

Le président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Quand a-t-on adopté cette politique de 52 semaines?

M. Couillard: C'est la loi elle-même qui a fixé à 52 semaines la durée du cours.

M. Murphy: Peut-être puis-je vous aider. Certaines personnes qui suivaient les cours

[*Text*]

on course now. They maintain that when they went into the course they were told that they would be upgraded to grade 12 as long as they continued passing. Now they have been told that their 52 weeks is up next month and they are going to have to go out and they are at grade 9. The reason given them by the local man is that it is this 52 week policy. They are going to be turned out on the street with grade 9 education which is practically useless for all intents and purposes, and they left jobs in order to go in because they were promised grade 12. Now, is there an explanation for this? Is this happening very often?

Mr. Couillard: Well, sir, last year we put into training something like 320,000 Canadians and we spent between $240 million and $250 million. We, as a wild guess, processed perhaps one million Canadians resulting in 320,000 being put in training. The consulting counselling is done across the country in 350 manpower centres by about 3,200 or 3,300 manpower counsellors. The broad policy of the Department is as Mr. Manion and the Minister at the first meeting stated it, that there should be exceptions or mistakes made in this size of operations I do not doubt for a single moment. We try to do the best job possible.

A lot of our manpower counsellors, an increasing number, are university graduates. We furnish them with the best labour market information which money and brains can buy and there again I think we are making substantial progress. This is the over-all situation. I would certainly welcome hearing of individual cases where perhaps mistakes have been made or perhaps where the policy as applied at that particular moment with respect to that particular individual has fallen down.

• 1135

Mr. Murphy: What I am interested in, sir, is how these people would get the impression as obviously they did when they quit their jobs to start taking these courses, that they would be upgraded to grade 12, then suddenly in the middle there appears to be a change in policy?

[*Interpretation*]

sont venues me trouver. Elles prétendent que lorsqu'elles ont commencé leur cours, on leur avait dit qu'on leur assurait une formation allant jusqu'au niveau de la douzième année, à condition que ces dernières réussissent le cours. Puis, on leur dit maintenant que leurs 52 semaines se terminent le mois prochain et qu'il va falloir qu'elles quittent le cours alors qu'elles n'en sont arrivées qu'à la neuvième année. Le représentant local a prétendu que ceci résulte de la politique des 52 semaines. On va donc les jeter dans la rue avec une neuvième année, ce qui est pratiquement inutile à toutes fins pratiques, et ces personnes ont quitté leurs emplois parce qu'on leur avait promis qu'elles pourraient atteindre le niveau de douzième année. Peut-on alors nous expliquer ceci? Est-ce que cette situation se produit très souvent?

M. Couillard: L'an passé, nous avons envoyé quelque 320,000 Canadiens suivre ces cours et nous avons dépensé de 240 à 250 millions de dollars. Ce qui veut dire que l'on peut supposer que l'on a examiné le cas d'un million de Canadiens environ avant de choisir ces 320,000 personnes qui ont été recommandées pour suivre des cours. Ces services de consultation, d'orientation se font par tout le pays dans 350 Centres de Main-d'œuvre, où sont employés environ 3,200 ou 3,300 conseillers en main-d'œuvre. La politique générale du ministère est celle qu'ont exposée M. Manion et M. le ministre lors de notre première séance; et ne fait aucun doute qu'il y ait des exceptions ou des erreurs à cause de l'ampleur des opérations. Nous nous sommes efforcés de faire lee meilleur travail possible.

Un nombre sans cesse croissant de nos conseillers en main-d'œuvre, sont diplômés d'université. Nous leur fournissons les meilleurs renseignements possibles sur le marché du travail, compte tenu des fonds et des intelligences mis à contribution, et là aussi, je crois, nous avons accompli des progrès importants. Voici la situation d'ensemble. J'aimerais certainement que l'on m'expose des cas particuliers où il a pu se glisser des erreurs, où les mesures prises dans le cas de telle personne en particulier ont échoué.

M. Murphy: Ce que je voudrais savoir, monsieur, c'est pourquoi ces personnes ont eu l'impression—car il semble bien qu'il en ait été ainsi—que lorsqu'elles quitteraient leur emploi pour se lancer dans ces cours, on leur fournirait une formation et un perfectionnement qui leur permettraient d'atteindre le niveau de la douzième année et que, subitement, au milieu du cours, il semble y avoir changement de ligne de conduite?

[*Texte*]

Mr. Couillard: I do not know. I would have to know the facts of that particular case.

Mr. Murphy: Then maybe I will get in touch with you after the meeting.

Mr. Couillard: It will be a pleasure.

Mr. Lachance: I have a supplementary question, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, with Mr. Murphy's permission; I guess that is our rule.

Mr. Murphy: I am finished thank you.

Mr. Lachance: It is a supplementary question, Mr. Chairman.

The Chairman: All right.

Mr. Lachance: Is it true, as was told to me about two or three weeks ago by a person in my riding, that the department does not provide any help to increase the education up to grade 12? I was told by a person two or three weeks ago that that person went to the Department of Manpower in Montreal and while that person needs only a few months to complete his grade 12, the Manpower office in Montreal told him they were not providing any facilities for getting grade 12.

Mr. Couillard: There again, Mr. Chairman, I think rather than repeat generalities I would welcome the details of such cases. I am sure we can either correct them, and it may very well be in the number of cases we handle that mistakes are made, we are not infallible, but I would like to look at the details of the case and see if anything can be done.

Mr. Lachance: I will give you the name of the individual.

Mr. Couillard: Thank you.

Mr. Murphy: May I make one comment? I was told by the two fellows who approached me that there are 30 others like them in the Sault that are going to be turfed out of the training centre next month and will go on the street looking for work.

Mr. Couillard: All the more reason for us to get the details and get after that one immediately.

The Chairman: Mr. MacEwan.

Mr. MacEwan: Mr. Chairman, this will be some repetition but running between commit-

[*Interprétation*]

M. Couillard: Je n'en sais rien. Il me faudrait connaître les faits pertinents dans ces cas particuliers.

M. Murphy: J'irai peut-être vous voir après la séance.

M. Couillard: Je ne demande pas mieux.

M. Lachance: Une question complémentaire, monsieur le président.

Le président: Oui, avec la permission de M. Murphy; je crois que ceci est permis.

M. Murphy: J'ai terminé, merci.

M. Lachance: Monsieur le président, il s'agit d'une question complémentaire.

Le président: Très bien.

M. Lachance: Est-il vrai, comme l'a dit un de mes commettants il y a environ deux ou trois semaines, que le ministère ne fournit aucune aide pour suivre les études jusqu'à la douzième année? La personne en cause m'a dit qu'elle s'était adressée au ministère de la Main-d'œuvre à Montréal et que, bien qu'elle n'ait eu besoin que de quelques mois pour compléter sa douzième année, le Centre de Main-d'œuvre à Montréal lui a déclaré qu'on ne lui fournirait aucun moyen d'obtenir sa douzième année.

M. Couillard: Monsieur le président, je crois que, plutôt que de nous exposer des généralités, il faudrait que nous obtenions des détails de ces cas. Je suis sûr que nous pouvons les corriger, car il se peut fort bien que l'on fasse des erreurs vu le nombre de cas que nous traitons, nous ne sommes pas infaillibles; mais j'aimerais bien connaître les détails de ces cas et voir si quelque chose peut être fait.

M. Lachance: Je vous donnerai le nom de cette personne.

M. Couillard: Merci.

M. Murphy: Puis-je apporter un commentaire? Les deux personnes qui m'ont fait part de ceci m'ont indiqué qu'il y avait dans la région de Sault-Ste-Marie, 300 autres cas de personnes qui allaient devoir quitter le centre de formation le mois prochain et se chercher un emploi.

M. Couillard: C'est une raison de plus pour que nous essayons d'obtenir les détails de ces cas et de nous en occuper immédiatement.

Le président: Monsieur MacEwan.

M. MacEwan: Monsieur le président, peut-être que je dirai là toujours la même chose

[*Text*]

tees it is not always easy to be at any one. I would just like to ask the officials a question in regard to the matter of teenage students or teenagers who have finished school and are on the labour market, and I ask particularly regarding the present regulations which require them, as I understand, it to be a year out of school and three years in the labour market to qualify for allowances. I wonder whether the officials would have any figures, percentages of how many of these people are now on the Canadian labour market?

Mr. Couillard: We would certainly have available by age groups the composition of the existing labour force, if that is what you have in mind, sir. You related it to training to the one year rule and the three year rule, and I do not know what the point of your question is, I am sorry.

• 1140

Mr. MacEwan: Well the point is this. There are quite a number, I think I have heard percentages quoted and the Minister has stated they were not right, and others have stated that the percentages quoted were incorrect, I would like to know if you have a breakdown. I realize in replies by the Minister to various members in the House that Manpower wishes, of course, to concentrate first on people who are married with families and so on and get them upgraded, get them trained. I realize that is important but it seems to me there are quite a number in the other categories. For instance in an area like my own I have had quite a number of younger people write to me and come to me because they cannot qualify for manpower training. In the upgrading schools, I think they do an excellent job, but there are some cases where people go into these schools and will never from now until kingdom come really be upgraded or qualify for any other training. I think there are some who have just come out of school and they cannot qualify for these allowances, their families are people without too much money and I think consideration should be given, Mr. Chairman, to providing allowances for these people. I know it is a matter of government policy and the officials cannot answer, but I would like, if at all possible, to have a breakdown of the statistics, the figures, to see whether there is any great number in this category or not.

[*Interpretation*]

mais il n'est pas toujours facile d'être présent à tous les comités où nous devons nous rendre. J'aimerais simplement poser une question aux fonctionnaires en rapport avec la question des étudiants ou d'adolescents qui ont terminé leurs études et qui sont rendus sur le marché du travail; je pose cette question particulièrement du fait des règlements actuels qui les obligent, si je comprends bien, à avoir quitté l'école depuis un an et à avoir été sur le marché du travail pendant trois ans pour pouvoir avoir droit à ces allocations. Je me demande si les fonctionnaires pourraient me fournir des chiffres, des pourcentages du nombre de ceux-ci qui se trouvent actuellement sur le marché du travail au Canada?

M. Couillard: Nous pouvons certainement vous donner la composition de la population active actuelle, par groupes d'âge, si c'est cela que vous voulez. Vous avez parlé de ceci en rapport avec la règle qui veut que, pour suivre un cours de formation, une personne doit avoir quitté l'école depuis un an et travaillé pendant trois ans; je ne comprends pas bien quel est l'objet de votre question, je m'en excuse.

M. MacEwan: Ces cas sont assez fréquents. Je crois avoir connaissance de pourcentages cités, et le ministre a déclaré que ces derniers n'étaient pas exacts; d'autres personnes ont déclaré la même chose; aussi voudrais-je savoir si vous pouvez nous en donner la répartition. Je me rends compte, à la suite des réponses données par le ministre aux divers députés à la Chambre, que le ministère, veut naturellement s'occuper en premier lieu des personnes qui sont mariées, qui ont des enfants et ainsi de suite pour les recycler. J'avoue que c'est important, mais il y a bien des cas importants dans les autres catégories. Par exemple, dans une région comme la mienne, bien des jeunes gens m'écrivent et me rendent visite pour m'exposer qu'ils ne peuvent avoir droit à une formation de la part du ministère. Je crois que l'on accomplit un excellent travail dans les écoles de perfectionnement, mais il y a des cas où des gens suivent les cours de ces écoles et quelque soit le temps qu'ils y passent ne pourront jamais être recyclés ou autorisés à suivre une autre formation. Il y en a certains qui viennent juste de quitter l'école et qui ne peuvent avoir droit à ces allocations, leurs familles font partie de celles qui ne disposent pas de beaucoup d'argent et je crois qu'il serait for à propos, monsieur le président, de fournir des allocations à ces gens. Je sais qu'il s'agit là d'une question de ligne politique gouvernementale et que les fonctionnaires ne peuvent

[*Texte*]

Mr. Couillard: We will provide all statistics which are available on this point with great pleasure.

The Chairman: Mr. MacEwan, excuse me. I guess you understand the background of the Act, or the regulations in the Act with respect of having to work in the field so long, first of all, age and this sort of thing, or do you want Mr. Manion perhaps to give a little explanation of that?

Mr. MacEwan: No, I think I understand that all right. I just...

Mr. Orlikow: Unfortunately.

Mr. MacEwan: Pardon?

Mr. Orlikow: I said "Unfortunately."

Mr. MacEwan: Yes. It has been impressed on me a number of times.

The Chairman: You were requesting more break-down of the teenage applicants and this sort of thing?

Mr. MacEwan: That is right, yes, if possible.

Mr. Couillard: It has been impressed on us a number of times, too.

The Chairman: I am afraid that is a matter of government policy and probably, Mr. Couillard should not be expected to answer.

Mr. MacEwan: I said that, Mr. Chairman, originally so I will leave it at that.

With regard to the matter of these courses, as I understand what the department does, they buy a course and with the liaison which Mr. Manion mentioned with the provincial governments, then the courses are set up. Just roughly, what factors decide what courses are bought and for which allowances will be available and what courses for which they will not be available?

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, the training program falls into a number of different ele-

[*Interprétation*]

me donner de réponse à ce propos, mais j'aimerais savoir s'il est possible d'obtenir une ventilation des statistiques qui nous permettrait de savoir s'il y a un grand nombre de personnes qui tombent dans cette catégorie ou si cela n'est pas le cas.

M. Couillard: Nous vous fournirons avec le plus grand plaisir toutes les statistiques disponibles à ce sujet.

Le président: Monsieur MacEwan, excusez-moi. Je pense que vous comprenez les antécédents de cette Loi, ou des règlements de la Loi, qui stipulent qu'il faut avoir travaillé pendant un certain temps, les conditions d'âge et toutes ces autres conditions, ou est-ce que vous voulez que M. Manion vous en donne quelques explications?

M. MacEwan: Je crois que je comprends très bien ces raisons. Je voulais simplement...

M. Orlikow: Malheureusement.

M. MacEwan: S'il vous plaît?

M. Orlikow: Je disais «malheureusement».

M. MacEwan: Oui. On me l'a fait remarquer bien des fois.

Le président: Vous demandiez plus que la répartition des requérants qui sont des adolescents et des données de ce genre?

M. MacEwan: Oui, si possible.

M. Couillard: On nous l'a fait remarquer bien des fois, aussi.

Le président: Je crains qu'il s'agisse là d'une politique gouvernementale et, M. Couillard n'est pas obligé de répondre à cette question.

M. MacEwan: J'ai déclaré ceci au début, monsieur le président, aussi je vais abandonner cette question.

En ce qui concerne ces cours, selon la façon dont j'interprète l'attitude du ministère, ce dernier achèterait le cours et, le met sur pied en collaboration, comme l'a indiqué M. Manion, avec les gouvernements provinciaux. En gros, quels sont simplement les facteurs qui sont pris en considération pour décider des cours qui seront achetés et pour lesquels des allocations seront disponibles et quels sont les cours pour lesquels des allocations ne seront pas accordées?

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, le programme de formation se décompose en un

[*Text*]

ments, of course. We support provincial apprenticeship programs; we pay the classroom costs of the apprenticeship programs; we have a training and industry element which helps industry to run their training programs; we have skill courses. These are courses in specific occupations. We have upgrading courses; we provide language training for immigrants who cannot get into jobs without some help and in these various elements of the training program, the procedures will be somewhat different. The process that is probably most typical is the one relating to skill courses because it is in respect of the occupational skill courses that the greatest amount of forward looking and planning must be done. The task here is to buy and arrange courses which meet the needs of the people in the area who are available for training and want to take training and also to buy courses in occupations which are going to be in demand over the continuing period as far into the future as possible.

The first necessity in the buying process is to have good labour market information and the Department with the co-operation of the Dominion Bureau of Statistics has been developing a number of very sophisticated and useful tools in this process. We are able to look much more into the future occupationally than we were before. This enables us to get away from training in courses which really will have a short lifetime. We do not knowingly train people in an occupation which is going to die or which is going to be subject to major change. The training institutions in their development of courses—these are the institutions on the provincial side—usually operate their courses with the advice of an advisory committee of people from the industry and the trade unions concerned to ensure that what is being taught is appropriate and is adjusting to meet the changing circumstances.

• 1145

With our labour market information and with the advice of these advisory committees, we consult and negotiate with the provinces as to the type of course, the duration of course, the number of places to be provided for our trainees, the content of the course and so on. I hope this answers the question. We can provide a written description of this process if it would be helpful.

[*Interpretation*]

certain nombre de facteurs naturellement. Il y a les programmes d'apprentissage provinciaux; dans ces cas, nous payons le coût des cours; nous aidons l'industrie, dans le cadre de la formation, à appliquer ses propres programmes de formation; nous avons des cours de spécialisation. Ces cours se donnent au sujet d'emplois particuliers. Nous avons des cours de perfectionnement, nous fournissons des cours de langue au bénéfice des immigrants qui ne peuvent obtenir d'emploi sans qu'on les aide; c'est pourquoi les méthodes se présenteront de façon quelque peu différente dans chaque cas. La méthode la plus courante est celle qui se rapporte aux cours de spécialisation car c'est surtout en rapport avec les cours de spécialisation professionnelle que l'on doit adopter une attitude dynamique et élaborer des plans. Il s'agit ici d'acheter et d'organiser des cours qui répondent aux besoins des personnes de la région qui sont prêtes et disposées à suivre ces cours de formation, et aussi d'acheter des cours concernant des emplois qui autant que possible, seront l'objet d'une demande continue dans l'avenir.

Dans le cadre de cette méthode, il faut d'abord disposer de bons renseignements sur le marché du travail et le ministère, en collaboration avec le Bureau fédéral de la statistique, a mis au point un certain nombre de moyens très compliqués et utiles dans le cadre de ce processus. Nous sommes actuellement plus en mesure que par le passé de prévoir ce qui se produira dans l'avenir dans le domaine des emplois. Ceci nous permet d'éviter de donner des cours de formation qui ne seront pas utiles bien longtemps. Nous ne fournirons pas intentionnellement une formation dans des emplois qui disparaîtront ou qui subiront des changements majeurs. Lorsqu'elles élaborent leurs cours, les institutions de formation—il s'agit là des institutions provincales—donnent d'habitude ces cours en tenant compte des avis fournis par un comité consultatif de représentants de l'industrie et des syndicats concernés afin d'assurer que ce qu'elles enseigneront est approprié et se révèle en rapport avec les circonstances changeantes.

Nantis de nos renseignements sur le marché du travail, soutenus par les avis de ces comités consultatifs nous consultons les provinces avec qui nous négocions pour établir le genre de cours, sa durée, le nombre de classes qu'il faudra fournir pour nos stagiaires, le contenu de ces cours etc., j'espère que ceci répondra à votre question. Nous pouvons, si cela vous est utile, vous fournir une description écrite de ce processus.

[*Texte*]

Mr. MacEwan: No, that is fine. Just one more question, Mr. Chairman and this is one which is asked all the time. Is the liaison between Manpower and Immigration and the unemployment insurance offices close? Do you work closely throughout this country to ensure that the unemployed are given opportunities under Manpower and so on?

Mr. Couillard: Yes. We feel that is the case sir. There is, however, no preference given by our Manpower councillors in the placement process to UIC claimants. Our job as a national placement service is to do all we can through counselling, through training, through mobility, et cetera, and on the basis of the best labour market information we have, to try to put the right man in the right job. For that basic reason, we show no discrimination to any particular group of people who register with us.

On the purchase of courses, I might add to what Mr. Manion has given you by way of explanation, that we are lengthening the advance purchase negotiations. We are now, for example, entering into purchase discussions with the Province of Quebec. This one comes to mind because I was dealing with it earlier this morning for the next fiscal year. So we have in this way, I think, tried to improve the purchase process itself and tried to improve to give the suppliers of the training services more lead time to meet the requirements as we see them as we receive unemployed and other Canadians in our Canada Manpower centres.

The Chairman: One more question, sir?

Mr. MacEwan: Yes, thank you, Mr. Chairman, it arises from the answer. I am thinking of smaller areas where the unemployment insurance office, the Department of Manpower and Immigration are housed, naturally, in one federal building. In such cases, does it not occur that lists are provided by the UIC office to Manpower perhaps weekly and so on so that people who are unemployed and drawing unemployment insurance are not given priority, but they are given the full measure of

[*Interprétation*]

M. MacEwan: Non, c'est très bien. J'aimerais poser encore une question, monsieur le président; c'est une question que l'on demande tout le temps. Est-ce que la liaison qui s'est établie entre le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et des bureaux de l'Assurance-chômage est étroite? Est-ce que vous travaillez suffisamment de concert, dans tout le pays, pour vous assurer que les chômeurs se voient offrir toutes les possibilités que peut leur fournir la main-d'œuvre et ainsi de suite?

M. Couillard: Oui. Nous pensons que tel est le cas, monsieur. Toutefois, aucune préférence n'est donnée par nos conseillers en main-d'œuvre, dans le cours du processus du placement du requérant de la CAC. A titre de service national de placement, notre travail consiste à faire tout ce que nous pouvons en conseillant, en orientant, en permettant la mobilité etc., et, compte tenu des données les meilleures dont nous disposons sur le marché du travail, d'essayer de fournir l'emploi approprié à la personne appropriée. C'est pour cette raison fondamentale que nous ne faisons aucune distinction en faveur d'un groupe particulier de personnes qui s'inscrit chez nous.

En ce qui concerne l'achat des cours, permettez-moi d'ajouter aux explications que nous a fournies M. Manion que nous étendons les négociations en vue de procéder à des achats d'avance. Nous sommes actuellement en pourparlers avec la province de Québec à ce sujet. Cet exemple me vient à l'esprit car j'en ai parlé plus tôt ce matin au sujet de la prochaine année financière. Je crois que nous avons ainsi essayé d'améliorer le processus d'achats lui-même et que nous essayons de l'améliorer pour permettre que les fournisseurs de ces services de formation disposent de plus de temps pour répondre aux exigences qui résultent, à notre avis, de ce que nous demandent les chômeurs et les autres Canadiens qui se présentent dans nos Centres de main-d'œuvre du Canada.

Le président: Une dernière question, monsieur?

M. MacEwan: Oui, merci, monsieur le président. Cette question découle de la réponse donnée. Je songe à ces zones moins importantes où le bureau de l'assurance-chômage et celui du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se trouvent situés dans un même édifice fédéral. Dans ces derniers cas, ne serait-il pas approprié que les bureaux de la CAC fournissent peut-être chaque semaine, des listes aux services de la main-d'œuvre afin que les chômeurs qui touchent les presta-

[*Text*]

services by the Manpower office which, in many cases, is just next door.

Mr. Couillard: That is the intention of the system. I might throw in, Mr. Chairman, that we are now moving to a rather sophisticated automation of our operations at Canada Manpower centres across the country and this again, I think, will help substantially in ensuring that lists of qualified individual Canadians for specific job vacancies will be printed out for the use of all Manpower councillors in the labour market area and in this printout, as the technicians call it, obviously the UIC claimants are included.

Mr. MacEwan: Thank you.

• 1150

The Chairman: Gentlemen, I have Messrs. Badanai, Allmand and Émard on my list still. If there are any more questioners, I will be happy to add them. Mr. Badanai.

Mr. Badanai: Mr. Chairman, I would like to ask the Deputy Minister whether there has been any staff reduction in Manpower centres across the country during the past few months? Or, is there any staff reduction contemplated?

Mr. Couillard: No staff reductions are contemplated. We try to meet requirements obviously, that is part of our job as managers and particular bottlenecks as they might develop so that there is some movement, not a very large movement, but there is some redeployment of our field strike to meet that sort of situation.

The over-all total would not be appreciably lower than it was, say, a few months ago. This is from memory, but we have in what we call Operations Canada, which covers both Manpower and Immigration, something like 7,200 or 7,400 people.

We are also moving to a better fusion or integration, if you like, of our manpower and immigration role across the country so that we will have people who are more mobile in terms of deployment to areas where perhaps backlogs are developing.

[*Interpretation*]

tions d'assurance-chômage ne reçoivent pas une priorité, mais puissent bénéficier pleinement des services fournis par le bureau de la main-d'œuvre qui, dans de nombreux cas, se trouve juste à côté.

M. Couillard: C'est là l'objectif du processus. Je me permettrais d'ajouter ici, monsieur le président, que nous sommes actuellement en voie d'adopter un système d'automatisation plutôt compliqué pour faire fonctionner nos Centres de main-d'œuvre du Canada dans tout le pays; je crois que ceci nous aidera grandement à nous assurer que les listes des personnes qui, au Canada, possèdent la compétence requise pour occuper des emplois bien définis seront publiées pour le bénéfice de tous les orienteurs de la main-d'œuvre, dans le domaine du travail, et que ces derniers utiilseront ces formules, où, de toute évidence, les requérants de la CAC seront inclus.

M. MacEwan: Merci.

Le président: Messieurs, j'ai sur ma liste les noms de MM. Badanai, Allmand et Émard. Y a-t-il d'autres personnes qui veulent poser d'autres questions? S'il en va ainsi je les ajouterais à ma liste. Monsieur Badanai.

M. Badanai: Monsieur le président, j'aimerais demander au sous-ministre s'il y a eu des réductions du personnel des Centres de Main-d'œuvre au cours des derniers mois? Ou si l'on a l'intention de procéder à certaines réductions de personnel dans ces endroits?

M. Couillard: On ne prévoit aucune réduction de personnel à ce propos. Nous nous efforçons de répondre aux exigences de la situation. De toute évidence, c'est là le travail du gérant et lorsque des embouteillages particuliers se produisent, comme cela est possible, il nous faut procéder à une nouvelle répartition de notre personnel sur place pour répondre à ce genre de situation.

L'ensemble du personnel ne serait pas beaucoup moins élevé qu'il ne l'était, disons, il y a quelques mois. Je dis ceci de mémoire, mais il faut tenir compte du fait que nous avons ce que nous appelons *Opérations Canada* qui englobe à la fois la Main-d'œuvre et l'Immigration, et qui emploie environ 7,200 ou 7,400 personnes.

Nous nous dirigeons aussi vers une meilleure intégration de notre rôle en rapport avec la main-d'œuvre et l'immigration dans tout le pays, ce qui nous permettra d'en arriver à une plus grande mobilité de notre personnel en ce sens qu'il sera mieux réparti au point de vue affectation aux régions où, peut-être, se produisent des retards dans le travail.

[*Texte*]

Mr. Badanai: You mentioned the fact that you are going to introduce automation. What form is this automation going to take? What do you mean by automation in the manpower services, in the Manpower Centres?

Mr. Couillard: It means various things and will serve various purposes. Basically what we are doing is moving from a filing cabinet system, in which we keep information on individual employees who register with us and employers who ask us to find them the labour force they need, to placing this information on computer tapes so that we can program various requirements. This wonderful new machine, which one must deal with cautiously, is expensive. It can spew out statistics indefinitely which are not particularly helpful to anyone, and we are very conscious of this. However, the basic purpose, as I say, is to put this fundamental information on each Canadian who registers with us, whether he be an employee or an employer, on a computer tape.

Mr. Badanai: Would you not agree that under the circumstances where there is a somewhat critical employment situation, we need more men employed directly in trying to find jobs rather than fewer men? I do not think a machine can do the work of talking to people and trying to find jobs. A machine may be all right for paper work in the office.

Mr. Couillard: I agree with you, sir. Machines do not find jobs. They will, however, help us, I think, to do a faster and more efficient matching of men and what jobs do exist.

Mr. Badanai: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Allmand.

• 1155

Mr. Allmand: Mr. Couillard, in the past year I have encountered several problems with people who had been released from psychiatric hospitals and from penal institutions, who had registered with Manpower Centres, and who had no success whatsoever in being placed. Some of these people had university educations and had long experience in certain occupations before they were obliged to enter psychiatric hospitals.

I understand that the manpower program is supposed to include a special program for

[*Interprétation*]

M. Badanai: Vous avez parlé d'automatisation. Sous quelle forme cette automatisation va-t-elle se présenter? Qu'est-ce que vous entendez par l'automatisation des services de main-d'œuvre dans les Centres de Main-d'œuvre?

M. Couillard: Ceci a différentes signification, et servira à atteindre différentes objectifs. Fondamentalement, nous passons des systèmes des classeurs où nous conservions les renseignements sur les employés qui s'inscrivaient chez-nous et sur les employeurs qui nous demandaient de leur trouver des employés, à l'enregistrement des renseignements sur rubans d'ordinateur afin de permettre la programmation des différentes demandes. Cette merveilleuse nouvelle machine, qu'il faut traiter avec beaucoup de précautions, coûte très cher. Elle est en mesure de cracher indéfiniment des données statistiques qui peuvent ne pas présenter beaucoup d'intérêt et nous avons fort confiance de ce fait. Toutefois, l'objectif fondamental, comme je l'ai dit, est d'enregistrer sur un ruban magnétique d'ordinateur ces données fondamentales sur chaque Canadien qui s'inscrit chez-nous, qu'il s'agisse d'un employé ou d'un employeur.

M. Badanai: Dans les cas d'urgence, ne devrions-nous pas avoir plus de personnes qui s'occupent de trouver des emplois? Je ne pense pas qu'une machine peut parler aux gens et essayer de leur trouver des emplois. Une machine peut être bonne pour s'occuper des documents dans les bureaux.

M. Couillard: Je suis d'accord avec vous, monsieur. Les machines ne trouvent pas les emplois. Toutefois, elles pourront nous aider, je crois, à mieux assortir les personnes et les emplois qui existent.

M. Badanai: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Allmand.

M. Allmand: Monsieur Couillard, ces dernières années je me suis trouvé en face de problèmes concernant les personnes qui avaient été libérées des hôpitaux psychiatriques ou d'institutions pénales, qui s'étaient inscrites au centre de Main-d'œuvre et qui n'avaient pu obtenir aucun emploi. Certaines de ces personnes possédaient une formation universitaire et une longue expérience de certains emplois avant leur entrée à l'hôpital psychiatrique.

Je crois comprendre que le ministère a un programme spécial à l'intention de ces catégo-

[*Text*]

people in these categories. I was wondering what success the over-all program has had, because in my experience with certain individuals it does not seem to be too successful at all, unfortunately. Could you comment on this?

Am I correct in stating that there is a special program to try to place people who have been in psychiatric hospitals or in penal institutions and other special cases like that? Generally what success do you have, and are you trying to improve the program?

Mr. Couillard: You have raised a number of categories of individuals, I think, and touched on a number of plans that we do have.

If what you have in mind, when you speak of an existing program, is the program of rehabilitation which we have on the basis of formal federal-provincial agreements with nine of the 10 provinces, I will ask Dr. Dymond to speak about this.

These agreements were recently extended to the end of March next year. We are looking at these programs now and will be discussing them with the provinces probably on the basis of visiting each provincial capital rather than doing it in a multilateral form, because problems in various provinces differ quite appreciably. I will therefore ask Dr. Dymond about the program you have in mind.

Mr. Allmand: I do not know if that is what I was referring to. Is there a special program of retraining for people who were or are in psychiatric hospitals? I know you go into the penal institutions to train them, but I was thinking of placing the people. I thought you had a special program or special offices in certain cities to try to place people who were released from these institutions. Am I wrong in making that assumption?

Mr. Couillard: We deal with these people in the normal way through our Canada Manpower Centres. No doubt the degree of relationship and communication dialogue between our local CMC's and the local institutions to which you refer is quite full. We would want to know, for example, what the numbers are and, if any training was given them, what their skills are and so on, so that we can do a better job perhaps than otherwise in the

[*Interpretation*]

ries. Je me demandais quels résultats le programme d'ensemble avait eu à cet effet car, d'après l'expérience que j'ai eue avec certaines personnes, il ne semble malheureusement pas que les résultats aient été un succès. Pouvez-vous nous présenter des remarques à ce sujet?

Ai-je raison de dire qu'il existe un programme spécial d'emploi à l'intention des personnes qui ont été internées dans des hôpitaux psychiatriques ou dans des institutions pénales ou des autres cas de ce genre? Quels sont, en règle générale, les résultats que vous avez obtenus et est-ce que vous essayez d'améliorer le programme?

M. Couillard: Vous avez parlé d'un certain nombre de catégories de personnes, je le crois, et traité d'un certain nombre de plans qui relèvent de nous.

Si vous parlez des programmes de réadaptation que nous appliquons selon des accords fédéraux-provinciaux officiels dans le cas de 9 ou de 10 provinces, je demanderais à M. Dymond de nous parler de ce sujet.

Ces accords ont été récemment renouvelés pour aller jusqu'à la fin du mois de mars de l'année prochaine. Nous sommes en train de les étudier avec les provinces et, à cet effet, nous visiterons probablement chaque capitale provinciale plutôt que d'essayer de régler les problèmes d'une façon multilatérale car les problèmes varient considérablement d'une province à une autre. Je demanderais donc à M. Dymond de nous expliquer ce programme auquel vous faites allusion.

M. Allmand: Je ne sais pas si c'est cela dont je voulais parler. Y a-t-il un programme spécial de recyclage à l'intention des personnes qui ont été ou qui sont dans un hôpital psychiatrique? Je sais que vous vous rendez dans les institutions pénitentiaires pour assurer la formation des internés, mais je parle ici de trouver un emploi à ces personnes. Je croyais que vous aviez un programme spécial ou des bureaux spéciaux dans certaines villes qui s'occupaient de trouver des emplois aux personnes qui avaient été libérées de ces institutions. Est-ce que je me trompe?

M. Couillard: Ces gens sont traités de la façon ordinaire par nos Centres de Main-d'œuvre du Canada. Il n'y a pas de doute que les rapports sont très complets, ainsi que des communications et le dialogue qui sont établis entre nos centres et les institutions locales dont vous parlez. Nous nous efforçons de savoir, par exemple, quel est le nombre de ces personnes et, si une formation leur a été donnée, quelle est leur compétence etc., afin

[*Texte*]

Canada Manpower Centre most directly concerned. However, we have no special offices, if this is what you have in mind to deal with the problems of these individuals.

Mr. Allmand: I was led to believe that maybe you did not have special offices, but that you had special officers or officials. If you have not, I am wondering whether this should be considered. I am thinking that some effort should be made to try to convince employers through personal contact between your officials and them, through publicity, through public relations, of the social need of perhaps taking a chance with some of these people, convincing them that some of these people are rehabilitated and that all we do if we refuse them when they get out after training them in the prisons or in the hospitals is merely to send them back there.

• 1200

As a matter of fact, last year I intervened with a certain person who had been released from prison and who had been trained in prison. He looked to me to be perfectly rehabilitated. He had a very good attitude, but after being unemployed and getting knocked down everywhere he went for a job, he is now back in prison again. The man was starving. He was getting very poor welfare. I am not saying that was an excuse, but I am wondering whether Manpower should not make a greater effort for these people.

They are not a great majority, but there are enough of them.

I have in mind right now two cases of university graduates who, as I said, are trained, who worked for maybe 10 years in certain fields and who were in psychiatric hospitals for two to four years and came out, and I think are rehabilitated, but cannot get jobs. Being honest, they tell the employer that that is where they were for two years or four years. Nothing can be done.

I am thinking that it is our duty to try—do you have any statistics on the number of people who apply for positions who have been in penal institutions or in psychiatric hospitals, and what percentage of those are actually placed in jobs?

Mr. Couilliard: I do not think we would have such statistics. However, one would hope that the automated system of which we were speaking earlier will make the availabil-

[*Interprétation*]

de mieux remplir notre rôle. Toutefois, nous ne disposons pas de bureaux spéciaux, si c'est de cela que vous voulez savoir, pour résoudre les problèmes de ces personnes.

M. Allmand: J'étais porté à croire que si vous ne disposiez pas de bureaux spéciaux vous auriez tout au moins des fonctionnaires ou des agents spéciaux qui s'en occuperaient. Si tel n'est pas le cas, je me demande si l'on ne pourrait pas étudier la question. Je crois que l'on devrait essayer de convaincre les employeurs, par contacts personnels, par l'intermédiaire de la publicité et des relations publiques, de la nécessité qu'il y a au point de vue social, de donner du travail à ces personnes. Il faut convaincre les employeurs que certaines de ces personnes peuvent se réadapter à un emploi et que tout ce que nous faisons si nous refusons de les employer, après qu'ils sont sortis des prisons et des hôpitaux où nous leur avons fourni une formation, c'est simplement de les pousser à y retourner.

En fait, l'année dernière, je suis intervenu pour une personne qui avait été libérée de prison et qui y avait reçu une formation. Il me semblait être parfaitement réadapté. Son attitude était très bonne, mais après être resté au chômage et avoir été refusé partout pour un emploi, il est maintenant retourné en prison. Cet homme mourait simplement de faim et recevait très peu de secours de bien-être. Je ne dis pas qu'il s'agit là d'une excuse mais je me demande si les services de main-d'œuvre ne devraient pas faire un peu plus pour ces personnes.

Ils ne forment pas une grande majorité, mais il y en a un bon nombre.

Je pense surtout à deux cas de diplômés universitaires qui sont formés et ont travaillé pendant dix ans dans une spécialisation donnée et qui ont passé de 2 à 4 ans dans une institution psychiatrique ils en sont sortis, ils sont réhabilités mais ils ne peuvent pas obtenir un travail parce qu'étant honnêtes, ils disent à leur employeur où ils ont passé les 2 ou 4 dernières années.

Est-ce que vous avez des statistiques sur le nombre de gens qui font des demandes d'emploi et qui sortent des institutions psychiatriques ou des institutions pénitencières, et quelle est la proportion d'entre eux qui trouvent du travail?

M. Couillard: Je ne pense pas que nous ayons des statistiques à ce sujet, mais nous espérons que l'automatisation dont je parlais nous permettra d'avoir des données sur ces

[*Text*]

ity of such statistics possible. Otherwise it would be a finger count, so to speak, of files across the country.

I certainly have no special offices. Even though our Canada Manpower counsellors tend to be generalists, broadly speaking, we do have specialists, especially where the need is obvious, who do specialize with regard to certain groups of people, whether it be mental institution or penal institution, or the younger workers, or perhaps the older workers, or new immigrants, etc. There is a degree of specialization of this nature, and as I say, the special relationships which of course develop over time and now exist between our individual CMC's and officers within the CMC and these institutions, although I can speak only in general terms, are probably satisfactory.

What we do not have, and I welcome your comments, is a special program, so to speak, for this particular group in a very long list of what I call border groups, people who are at times in the labour force and at times on welfare rolls or under-employed or alienated from society generally. We do not have this sort of program at the moment, beyond what I have said.

Mr. Allmand: I know that under the Department of Labour, special efforts have been made for the older worker, for those over 40 or 45, to try and break down the barriers against the employment of those people. I was thinking of similar programs for these categories that I mentioned.

Here I am always confused a bit as to the jurisdiction between Manpower and Labour. Has Manpower a program? Do you work in conjunction with the Department of Labour on this program for the older workers to try and break down the barriers against the worker over 45 looking for work, who has been turned down because of age? Is that all left to Labour, or does Manpower have any role in that area?

Mr. Couillard: I think, sir, the essence of the Department of Labour's role here is probably in the context of non-discrimination in hiring practices, through advertising campaigns, etcetera, to tell Canadian employers that they certainly get their money's worth and more by hiring older, more stable and experienced workers and also to encourage Canadians toward less discrimination which in the minds of many people exists vis-a-vis women, or indeed, other groups in the community.

[*Interpretation*]

cas. Sans cela il faudrait compter tous les dossiers du pays entier.

Je n'ai pas de bureaux spéciaux. Même si, en général, nos conseillers de la Main-d'œuvre du Canada ont une formation générale, nous avons des spécialistes, spécialement là où le besoin se fait le plus sentir, à propos de certains groupes de gens, qu'il s'agit des institutions pénitencières ou des institutions psychiatriques, ou de jeunes travailleurs, ou peut-être de la main-d'œuvre âgée, ou les nouveaux immigrants, etc. Il y a de la spécialisation ayant ce caractère-là, et comme je l'ai dit, les rapports spéciaux qui s'élaborent au fur et à mesure et qui existent entre les centres de Main-d'œuvre individuels et les ces institutions, bien que je ne puisse parler que de façon très générale, sont généralement satisfaisants.

Ce que nous n'avons pas, et je suis très heureux que vous ayez soulevé la question, c'est un programme spécial pour ce groupe particulier au sujet d'une longue liste de ce que j'appellerais des groupes marginaux qui quelquefois font partie de la main-d'œuvre, ou bien survivent grâce à l'Assistance publique, ou sont sous-employés ou aliénés de la société en général. Actuellement, nous n'avons pas de programmes particuliers pour chacun de ces groupes.

M. Allmand: Je sais que dans le ministère de la Main-d'œuvre on applique des efforts particuliers pour les travailleurs plus âgés, pour ceux au-delà de 40 à 45 ans, afin d'éliminer les barrières contre l'emploi de ces gens. Je pensais à des programmes analogues pour ces catégories dont j'ai parlé. Je ne sais pas quelle est la délimitation entre la Main-d'œuvre et le Travail. Est-ce que la main-d'œuvre a un programme? Est-ce que vous travaillez en collaboration avec le ministère du Travail sur la question du placement des travailleurs âgés pour supprimer la barrière qui s'élève contre les travailleurs âgés de plus de 40 ou 45 ans? Est-ce le ministère du Travail qui s'en occupe ou est-ce que la Main-d'œuvre y participe?

M. Couillard: La fonction essentielle du ministère du Travail consiste ici à voir à l'application du principe de non-discrimination dans les pratiques d'embauchage, par des campagnes de publicité, etc., faisant comprendre à l'employeur canadien qu'en embauchant des travailleurs il obtiendra une main-d'œuvre beaucoup plus expérimentée et plus stable, et aussi pour encourager les Canadiens à exercer moins de discrimination qui existe d'après beaucoup de gens vis-à-vis les femmes, ou même d'autre groupes dans la collectivité.

[*Texte*]

I noticed that the B & B reports which came out yesterday urges Canadians to show a less discriminatory attitude in the employment of new Canadians.

I think this is the essence of the Labour Department's role in this.

Mr. Allmand: Would the Manpower Department have statistics on those Crown corporations that have conditions in their employment practice that relate to age? For example, would you know if CNR or other companies in looking for men put conditions of age on general employment?

Mr. Couillard: I do not believe we have that, not in an organized way at all.

The Chairman: Mr. Allmand, perhaps I can come back to you.

Mr. Allmand: Okay.

The Chairman: Gentlemen, I think we will carry on to 12.30 p.m. today, and not past that time, if it is all right with you. I know you are under all sorts of pressure in other committees, but we are trying to come back this afternoon at 3.30 to carry on and I was hopeful that possibly we could have one or two votes this morning if we get that far. I do not want to cut off the questions in any way.

I have two more questioners, Mr. Emard and Mr. Lachance, and Mr. Orlikow wants another turn, I think. Mr. Emard?

M. Émard: Merci, monsieur le président. Monsieur Couillard, on parle souvent du nombre de cours payés par le ministère de la Main-d'œuvre à un individu et on semble croire que le Ministère est prêt à payer les études de ceux qui veulent les poursuivre indéfiniment.

Ne croyez-vous pas que votre Ministère devrait énoncer sa politique plus clairement, dire aux gens qu'il n'est pas question de payer pour ceux qui veulent poursuivre leurs études, que si on donne deux cours de 52 semaines c'est actuellement la limite, et que vous n'avez pas l'intention d'instaurer un régime de gratuité scolaire, par exemple.

M. Couillard: Je crois que votre suggestion est parfaitement valable, monsieur Émard. Comme nous avons déjà expliqué, ces politiques quant aux limites sont à l'étude dans le moment, et l'étude se fait en étroite collaboration avec les provinces.

[*Interprétation*]

Le rapport sur le Bilinguisme et le Biculturalisme qui a paru hier, exhorte les Canadiens à manifester une attitude moins discriminatoire dans le domaine de l'embauchage des nouveaux Canadiens.

Je crois que c'est le fond même de notre rôle dans ce domaine.

M. Allmand: Est-ce que le ministère de la Main-d'œuvre a des données statistiques sur les sociétés de la Couronne qui insèrent des conditions dans leur embauche relatives à l'âge? Sauriez-vous si le CN ou d'autres sociétés de la Couronne en cherchant des hommes, fixent des conditions relatives à l'âge dans l'embauche général?

M. Couillard: Je ne pense pas que cela existe chez nous, pas de façon organisée en tout cas.

Le président: Monsieur Allmand nous reviendrons peut-être à vous.

M. Allmand: Très bien.

Le président: Messieurs, nous allons finir à 12h30. Je sais que vous êtes surchargés par d'autres comités. Nous reviendrons à 3h30 cet après-midi. J'espèrais que nous pourrions adopter un ou deux crédits ce matin. Mais je ne veux pas vous empêcher de poser des questions.

J'ai encore deux personnes sur ma liste, M. Émard et M. Lachance, et je crois que M. Orlikow voudrait poser d'autres questions. Monsieur Émard?

Mr. Émard: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Couillard, there is often mention of the number of courses paid by the Department of Manpower to an individual and people seem to think that the Department is ready to pay for studies for those who want to go on studying indefinitely.

Do you not think that your Department should define its policy more clearly to tell people that it is not a matter of paying for those who just want to continue studying, that if you give two 52-week courses that that is the limit at the present time, and that you do not intend to set up a system providing free education.

Mr. Couillard: I think that your suggestion is a very valid one, Mr. Émard. As we have already explained, these policies regarding the limits are being studied at the present time, and the study is being carried out in close cooperation with the provinces.

[*Text*]

A la suite de réunions régulières que nous tenons avec eux, au niveau des sous-sous-ministres comme au niveau d'une foule de sous-comités de consultation bilatérale une fois cette politique revue et approuvée par le gouvernement, je crois qu'il y aura lieu de préparer quelques brochures faciles à comprendre pour que tous soient au courant de cette nouvelle politique.

• 1210

M. Émard: Votre ministère exerce-t-il une certaine surveillance sur les cours qu'il achète? Je sais que vous négociez avec les provinces pour acheter certains cours, mais est-ce qu'il y a quelqu'un qui en vérifie le contenu? J'ai eu certaines plaintes à l'effet que certains professeurs se servaient des heures de cours pour diffuser certaine propagande qui ne favorise certainement pas le fédéralisme canadien. Mais je me demande si toute la surveillance est laissée à la province ou si le Ministère exerce lui-même une certaine surveillance. Je sais que vous pouvez me répondre de vous parler de cas particuliers, mais ce n'est pas une question de cas particuliers; je pense qu'un nombre incalculable d'heures qui devraient servir à enseigner aux gens un métier sont dépensées pour une certaine propagande.

M. Couillard: Cela n'existe pas en ce moment Nous soupçonnons que vous auriez raison de dire que la préparation des cours et des enseignants laisse parfois à désirer. Il serait évidemment difficile de nous ingérer dans des domaines essentiellement provinciaux pour exercer la sorte de surveillance qui s'imposerait surtout s'il y a lieu, comme vous le suggérez, d'empêcher le genre de chose décrit.

Par contre, il ne faut pas oublier que l'éducation relève de la compétence provinciale.

M. Émard: On ne peut pas l'oublier dans le Québec.

M. Couillard: D'une façon positive plutôt que négative, nous tâchons, de concert avec les provinces d'améliorer la qualité des cours, la préparation des professeurs, les moyens et les instalaltions mis à la disposition des professeurs, et, après avoir examiné le marché de la main-d'œuvre, d'élaborer de nouveaux cours pour mieux répondre à ces besoins. Voilà une façon positive de combler les lacunes dont vous faites mention tout en servant la cause de l'individu et celle de l'économie canadienne.

M. Émard: Comment les élèves sont-ils informés que les cours sont entièrement payés par le gouvernement fédéral? A ce propos, il

[*Interpretation*]

Following regular meetings that we hold with them at the level of the deputy ministers and at the level of all kinds of bilateral consultation subcommittees, and once this policy has been reviewed and approved by the government, I think we shall then prepare some booklets which will be easy to understand so that people will be aware of this new policy.

Mr. Émard: Does your Department carry out any supervision over the courses that it buys? I know that you negotiate with the provinces to buy some courses, but is there anyone who checks the subject matter of these courses? I have had some complaints to the effect that some teachers carry out propaganda during their courses that is not in favour of Canadian federalism. But I was wondering whether the supervision was left entirely up to the province entirely or whether the Department carries out some supervision itself.

Mr. Couillard: That does not exist at the present time. We suspect that you are probably right in saying that the quality of the courses and the training of the teachers sometimes leaves a lot to be desired. It would be difficult for us, of course, to interfere in a field which is essentially provincial to carry out the kind of supervision that would be necessary to try and prevent the kind the thing that you described.

On the other hand, you must remember that education comes under provincial jurisdiction.

Mr. Émard: That should always be borne in mind where Quebec is concerned.

Mr. Couillard: In a positive rather than a negative way, we are trying, in concert with the provinces, to improve the quality of the courses, the training of the teachers, the facilities placed at the disposal of the teachers, and after taking into consideration the needs of the labour market, to develop new courses that would answer those needs more adequately. That is a positive way of overcoming the shortcomings you mention while serving the cause of the individual and of the Canadian economy.

Mr. Émard: How are the students informed that the courses they receive are paid entirely by the federal government? By the way, it is

[*Texte*]

n'y a pas que les élèves à être informés de ce fait. La semaine dernière, j'ai eu une petite discussion avec un député provincial qui me disait que la province défrayait une partie des cours. Je suis peut-être mal renseigné mais, autant que je sache, ces cours-là sont entièrement payés par le gouvernement fédéral. De quelle manière informez-vous les élèves que leurs cours sont payés par le gouvernement fédéral?

M. Manion: Monsieur le président, les élèves reçoivent un dépliant qui donne la description des cours et les conditions de formation. En outre ils reçoivent une lettre de M. MacEachen, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, qui explique ces conditions et indique que le gouvernement fédéral paie tous les cours.

M. Émard: Est-il clairement expliqué que le gouvernement fédéral paie tous les cours?

M. Manion: Oui, mais nous pouvons le vérifier.

M. Émard: On essaie trop souvent d'être poli et on ne s'exprime pas assez clairement. On pourrait peut-être modifier le style de la lettre.

The Chairman: You do not want an answer, Mr. Emard?

Mr. Emard: No, no.

Il y a des conseillers techniques dans les centres de main-d'œuvre. Y a-t-il également des orienteurs professionnels ou des psychologues?

M. Couillard: Non, monsieur, mais la majorité des employés du Centre de la main-d'œuvre sont considérés comme étant compétents.

• 1215

Une voix: Il n'y a pas de psychologues comme tels, ni de services médicaux, psychologiques et autres, mais nous avons accès à ces services par l'entremise des provinces ou des institutions. Nous avons conclu un arrangement spécial à cet effet. Si le conseiller en main-d'œuvre ou l'orienteur, ces deux termes sont fort débattus comme vous le savez, à des doutes sur l'élève, sur sa stabilité psychologique et autres, bien que le système ne soit pas complètement organisé, et que nous n'ayons pas de fonds réservés à ce programme, il peut assez souvent référer l'élève à des personnes spécialisés dans la matière.

M. Émard: Je ne pensais pas exactement à ce cas. J'aimerais qu'on établisse exactement les aptitudes d'un candidat, comme son quotient intellectuel et autres, et non pas seulement les qualités et titres qui lui permettront d'atteindre un certain poste au bout de quel-

[*Interprétation*]

not only the students who should be informed of that. I had an argument last week with a provincial member who said that the provinces participated in paying the cost of the courses. Maybe I am poorly informed, but as far as I know, these courses are entirely paid by the federal government. How do you inform the students that their courses are entirely paid by the federal government?

Mr. Manion: Mr. Chairman, each student receives a booklet describing the courses and the training conditions. Furthermore, each student gets a letter from Mr. MacEachen, the Minister of Manpower and Immigration, explaining those conditions and also stating that the federal government pays for all the courses.

Mr. Émard: Is it clearly explained that the federal government pays for all the courses?

Mr. Manion: Yes, but we can check up on it.

Mr. Émard: Sometimes you try to be too polite and you end up not expressing yourself clearly enough. Perhaps we could change the way the letter is written.

Le président: Vous ne voulez pas qu'on vous réponde, monsieur Émard?

M. Émard: Non.

These are technical advisers in the Manpower Centres. Are there any professional counsellors or psychologists?

Mr. Couillard: No, sir, but the majority of our personnel in the Manpower Centres are considered as qualified people.

An hon. Member: There are no psychologists as such, neither are there any medical or psychological, or other services. However, we can have access to those services through the provinces or institutions. We have signed a special arrangement to that effect. If the Manpower counsellor has any doubts about the student, about his mental stability, and although the system is not yet completely organized and we are short of funds for this program, he may quite often refer the student to a specialist.

Mr. Émard: That is not the case I had in mind. I wish we would establish exactly what kind of ability the candidates have, such as their I.Q., for instance, and not only their qualifications and titles which will enable him to obtain a position after a few months. If we

[*Text*]

ques mois. Avec des orienteurs professionnels, les candidats surdoués pourraient être avertis qu'ils peuvent aller plus loin que le poste de technicien. Plusieurs jeunes gens ont laissé l'école très jeune, mais ce sont des gens réellement surdoués. Les orienteurs professionnels pourraient dire à ces jeunes que le gouvernement est prêt à payer un certain nombre de cours car ils montrent les aptitudes nécessaires pour étudier à l'université afin de devenir ingénieurs.

Vous savez que dans quelques années, le marché des techniciens sera saturé et qu'on aura besoin d'ingénieurs. Aujourd'hui la technique se perfectionne tellement rapidement qu'on a de plus en plus besoin d'ingénieurs. Si les candidats ont un quotient intellectuel assez élevé pour le leur permettre, pourquoi ne pas les encourager à devenir ingénieurs plutôt que techniciens.

The Chairman: Mr. Émard, you have gone over 10 minutes. I think I will go to Mr. Lachance and come back to you again, if you wish.

Mr. Lachance.

M. Lachance: Quelle est le coût d'un cours de 52 semaines sans compter les allocations versées aux individus? Vous disposez sûrement de certains chifffes.

• 1220

M. Couillard: Oui, monsieur le président, nous possédons des statistiques d'ailleurs assez détaillées pour l'an dernier. Voici les chiffres qui indiquent le coût moyen par province et par sorte de cours. Malheureusement ces chiffres comprennent également les allocations. Je crois que nous pourrions dresser un tableau pour répondre aux questions que vous avez à l'esprit. Vous intéressez-vous plus à la formation de base, à la formation professionnelle ou au stage. Il existe différentes sortes de cours dont le coût varie.

M. Lachance: Bien, s'il y en a trois ou quatre catégories, j'aimerais avoir, si possible, le coût d'un cours de 52 semaines.

M. Couillard: Avec plaisir monsieur le président.

M. Lachance: Maintenant, je constate qu'à la page 13.17. .

M. Émard: Excusez-moi, ces coûts seront-ils fournis sur une base individuelle. .

M. Lachance: Oui, j'ai demandé le coût moyen pour...

M. Couillard: ...pour un individu, par province, par sorte de cours...

[*Interpretation*]

had professional counsellors, candidates with above-average ability could be told that they could go further than being just a technician. A good many young people left school at a very early age although their ability is above average. Professional counsellors tell those young people that the government is ready to pay a certain number of courses because they have the required ability to go to university and become engineers.

In a few years time we will have an overabundance of technicians and we will be needing engineers. Nowadays, technology is being developed so quickly that we need more and more engineers. If the candidates have an I.Q. which is high enough, why not encourage them to become engineers rather than technicians.

Le président: M. Émard, vous avez dépassé vos dix minutes. Je vais donner la parole à M. Lachance, et puis je reviendrai à vous si vous avez envie de poser d'autres questions.

Monsieur Lachance.

Mr. Lachance: What is the cost of a 52-week course, not including the allocations paid to the individuals concerned? You must have some figures on this.

Mr. Couillard: Yes, Mr. Chairman, we have fairly detailed statistics for last year. Here are the statistics for the average cost per province and per type of course. Unfortunately, the figures include allocations. We could have a table drawn up with the figures you want. Are you more interested in basic training, vocational training, or apprenticeship. These are various kinds of courses the cost of which is different.

Mr. Lachance: If there are three or four categories, I would like to have the cost of a 52-week course.

Mr. Couillard: Fine, Mr. Chairman.

Mr. Lachance: Now, I see that on page 13.17...

Mr. Émard: Excuse me, will those costs be provided on an individual basis...

Mr. Lachance: Yes. I asked the average cost for...

Mr. Couillard: ...for an individual, by province, by type of course...

[*Texte*]

M. Lachance: J'avais surtout en tête la province de Québec mais enfin...

M. Couillard: Ce qui est payé par le ministère au gouvernement provincial. Le cours est acheté pour l'individu.

M. Lachance: Monsieur le président, à la page 13.17, je constate une diminution...

The Chairman: Pardon me, Mr. Lachance, I think we are just discussing the Manpower ones in Votes 5 and 10 at the moment, not Immigration. This afternoon perhaps. Any further questions.

Mr. Lachance: Not for these particular votes.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would like to explore for a few minutes the questions Mr. Allmand raised. I would like to get a little more detailed information from the Department about what services are offered to specialized groups. Mr. Allmand mentioned two groups—the people who come out of mental hospitals and the people who come out of mental institutions. Their number is not insignificant.

The people who are authorities in the field of mental health have estimated that 10 per cent of the total population will need their assistance at some time or another. That does not mean that 10 per cent will be in institutions but our institutions in every province are crowded. There are tens of thousands of people in them.

When a person who has been in an institution, whether it be the Douglas Hospital in Montreal or the Selkirk or Brandon hospitals in Manitoba, comes to one of your Manpower offices, what kind of assistance is he likely to get? Who does he meet? Does he meet just anybody in the office or somebody—and I am talking now about the big cities, I am not talking about a small town where you have a limited staff—who has been given some special training and is able to give some special consideration to the kind of problems that this person will encounter.

Mr. Couillard: Speaking generally, Mr. Chairman, about the large metropolitan areas, the individual concerned would, in all likelihood, be directed to people who are especially qualified, knowledgeable and experienced. As I have indicated, however, we have no special offices beyond what I have described. Perhaps I have left out something which for the moment does not come to mind but I think I have given a full description of the services which are now available.

[*Interprétation*]

Mr. Lachance: I thought mainly of the province of Quebec, but...

Mr. Couillard: What is paid by the Department to the provincial government. The course is bought for the individual.

Mr. Lachance: Mr. Chairman, on page 13.17, I notice that there is a decrease...

Le président: Excusez-moi, monsieur Lachance, mais nous parlons de la Main-d'œuvre aux crédits 5 et 10 et non de l'Immigration. Nous en parlerons peut-être cet après-midi. Y a-t-il d'autres questions?

M. Lachance: Pas à propos de ces crédits.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, je voudrais parler pendant quelques minutes du sujet abordé par M. Allmand. Je voudrais avoir quelques renseignements plus détaillés du Ministère sur les services offerts aux groupes spéciaux. M. Allmand a parlé de deux groupes, les gens qui sortent des institutions psychiatriques, et ceux qui sortent des institutions pénitencières. Leur nombre est assez élevé.

Les autorités dans le domaine de la santé mentale ont estimé que 10 p. 100 de la population totale aura besoin de soins psychiatriques à un moment donné. Mais ça ne veut pas dire qu'ils auront besoin d'aller dans une institution. Nos institutions dans chaque province sont déjà remplies. Il y a des dixaines de milliers de gens dans ces institutions.

Lorsque quelqu'un a été dans une institution pareille, que ce soit l'hôpital Douglas à Montréal ou les hôpitaux Selkirk ou Brandon au Manitoba, s'adresse au centre de Main-d'œuvre, quelle aide reçoit-il? Est-ce qu'il rencontre n'importe qui dans les bureaux? Je parle des bureaux de grandes villes, je ne parle pas d'un bureau d'une petite ville où il y a un nombre limité de personnes qui travaillent. Ou bien, est-ce qu'il rencontre quelqu'un qui a une formation spéciale qui pourra se pencher sur les problèmes auxquels cette personne devra faire face?

M. Couillard: Monsieur le président, de façon générale, dans les grands centres métropolitains, les sujets très vraisemblablement seraient envoyés chez des personnes ayant les qualifications et la compétence voulues pour s'occuper d'eux. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous n'avons pas de bureaux spéciaux en plus de ce que j'ai décrit. J'ai peut-être laissé de côté quelque chose qui ne me vient pas à l'esprit juste maintenant, mais je crois que je vous ai donné une description complète des services qui sont maintenant disponibles.

[*Text*]

• 1225

Mr. Orlikow: What kind of special experience, training or ability, do you look for in the people working in the Manpower offices to whom people coming out of a mental hospital and looking for employent are referred?

Mr. Couillard: The Manpower counsellors who specialize in and handle all cases coming to that office belonging to a certain group do so because through experience, through dealing with hundreds of these cases, through personal contact with the institutions and with the workshops—the closed workshop type of service which exists in various provinces and cities, some of which are operated privately—they develop a special competence. That is about the size of it.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I am sure the Department knows even better than I do or Mr. Allmand, that there is a real reluctance—I do not want to exaggerate the difficulty and say on the part of a majority of employers but certainly reluctance on the part of a large percentage of employers—to hire people who have been in a mental hospital. They are afraid to take a chance. Are there people in your offices in the big cities who have been in contact and have worked with organizations like the Canadian Mental Health Association, which works with these people all the time?

Mr. Couillard: Yes.

Mr. Orlikow: Has there been any specific campaign to find employers who are sympathetic to the idea that we must make a special effort to hire peole who while they have been unfortunate enough to have been in a hospital, are now, in the opinion of medical experts, not only willing to work but probably able to do a job and hold a job.

Mr. Couillard: Again, speaking generally, we have officers in the field who are specialists in the field of employer relations—selling to employers, informing them of the services which we have to offer and for which they pay through their taxes. This is an essential task which our people must do because if we do not get from employers what job vacancies they have, then we cannot place the people who register with us, and who are seeking employment or seeking to better their present employment and income.

So there is this employer relations activity going on across the country. What special

[*Interpretation*]

M. Orlikow: Quel genre d'expérience, de formation ou d'aptitude cherchez vous chez les employés des centres de main-d'œuvre qui s'occupent de ces personnes qui sortent des maisons de santé?

M. Couillard: Le conseiller en main-d'œuvre qui se spécialise et qui traite de tous les cas faisant partie d'une certaine catégorie qui s'adressent à son bureau, le font parce qu'ils acquièrent une compétence spéciale dans ce domaine par l'expérience, ayant traité des centaines de cas semblables, par des contacts personnels avec les institutions et avec les ateliers, c'est-à-dire les services d'atelier privés qui existent dans certaines provinces et dans certaines villes. C'est tout ce que je puis vous dire.

M. Orlikow: Monsieur le président, je suis sûr que le ministère sait encore mieux que moi ou que M. Allmand, qu'un grand pourcentage des employeurs hésitent à engager des personnes qui sortent d'une maison de santé. Ils ont peur de prendre ce risque. Y a-t-il dans vos services des grandes villes, des employés qui ont été en contact, qui ont travaillé avec des organisations comme l'Association canadienne de l'hygiène mentale, qui travaille continuellement avec ces gens?

M. Couillard: Oui.

M. Orlikow: Est-ce qu'il y a eu une campagne faite pour trouver des employeurs qui comprennent qu'il faut faire un effort spécial pour engager ces gens qui malheureusement ont dû aller dans une institution de santé mentale et qui maintenant, selon l'opinion des spécialistes médicaux, veulent travailler, sont bien en mesure de faire un travail donné et peuvent occuper un poste.

M. Couillard: De nouveau, parlant de façon générale, nous avons des employés sur place qui sont spécialisés dans le domaine des relations avec les employeurs, qui mettent les employeurs au courant des services que nous offrons et pour lesquels ils paient par leurs impôts. C'est une tâche essentielle de nos employés, car si les employeurs ne nous donnent pas les renseignements voulus sur les postes vacants, nous ne pouvons pas placer ceux qui s'enregistrent auprès de nous pour obtenir un emploi ou pour améliorer leur situation actuelle.

Nous avons ces relations avec les employeurs de façon constante dans le pays

[*Texte*]

efforts are made with respect to individuals vary a good deal. If a Manpower counsellor is satisfied that the man sitting across the desk from him can do a job and can fill a certain vacancy described by an employer, it is his job to convince the employer that this man can do it.

• 1230

The Chairman: Excuse me, Mr. Orlikow, I do not want to cut you off but I did promise the Committee that we would consider stopping at 12.30 p.m.

Mr. Orlikow: Fine.

The Chairman: I imagine you have some more questions you would like to ask?

Mr. Orlikow: Yes.

The Chairman: Can we continue then at 3.30 p.m. this afternoon, gentlemen? Thank you.

AFTERNOON SITTING

• 1538

The Chairman: Gentlemen, Mr. Orlikow had the floor when we adjourned at lunchtime. I would ask him to continue his questioning now.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would like to continue the subject I was on when we stopped at noon.

Could the Deputy Minister tell me anything more about what facilities the Department has for dealing with the extremely difficult problems faced by people who have been in mental hospitals and have come out and are looking for work? Are you able now to give us more detail than you were able to give this morning?

Mr. Couillard: No, I do not think there is very much I can add, Mr. Orlikow. I did say that we have no special program of the kind we have for people leaving penal institutions. However, as I explained, it is inevitable that in the case of Manpower Centres located for example in an area where the mental or rehabilitation institutions do exist that the CMCs and indeed certain counsellors in those CMCs have developed a special competence in dealing with such problems. They also would have special relations with the administration of the institution itself. Beyond that the regular services of the Canada Manpower Centres would be obviously available to such people.

[*Interprétation*]

entier. Les efforts spéciaux que nous faisons à propos des personnes varient énormément. Si le conseiller en main-d'œuvre est convaincu que la personne qui s'adresse à lui peut faire un travail et peut remplir un poste vacant décrit par l'employeur, il lui incombe de convaincre l'employeur que cet homme peut faire ce travail.

Le président: Monsieur Orlikow, je ne veux pas vous couper court, mais j'ai promis au Comité que nous arrêterions à 12h30.

M. Orlikow: Très bien.

Le président: Je suppose que vous voulez poser d'autres questions?

M. Orlikow: Oui.

Le président: Est-ce que nous pouvons reprendre à 3h30 cet après-midi messieurs? Merci.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, M. Orlikow avait la parole lorsque nous avons ajourné. Je lui demanderai de poursuivre maintenant.

M. Orlikow: Monsieur le président, je voudrais continuer à traiter du même sujet.

Monsieur le sous-ministre pourrait-il nous dire autre chose sur les services dont le ministère dispose pour s'occuper des problèmes extrêmement difficiles et des personnes qui sortent des hôpitaux psychiatriques et qui cherchent du travail? Pouvez-vous nous donner plus de détails que ce matin?

M. Couillard: Non, je ne puis y ajouter grand chose. J'ai dit que nous n'avions pas de programme spécial semblable celui que nous avons pour ceux qui quittent les institutions pénitencières. Toutefois, comme je l'ai expliqué, il est inévitable que dans le cas de Centres de Main-d'œuvre situés, par exemple, dans une région où se trouvent des hôpitaux d'aliénés ou des institutions de réadaptation, que ces centres et même certains conseillers attachés à ces centres, finissent par développer une compétence spéciale pour traiter des cas semblables. De plus, ils maintiennent des contacts spéciaux avec la direction de l'institution même. A part ces cas, les services réguliers des Centres de Main-d'œuvre sont naturellement mis à la disposition de ces gens.

[*Text*]

I think I perhaps should stress the fact that we do not know always unless the individual volunteers the information that he has at some time or other spent a period of time in such an institution. We would not ferret out this sort of information, and if he had the qualifications required and was referred to employment there obviously would be no reference to the fact that he had been in such an institution.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I discussed this problem after we finished our meeting with Mr. Allmand, who raised the question first. Mr. Allmand told me he knew three people very well who had been in institutions in Montreal and had not been able to get work. I know of one case where an excellent secretary had been in a hospital and when she went to the Manpower Office to get help they asked for her qualifications, she said she was a secretary, they asked where she had worked recently and she said she had not, that she had been in a mental hospital. Bang, that was it. Of course, people can hide where they have been, they can lie about it, but that is not a good way for a person who has been ill to start looking for work.

Has the Department given any consideration to holding either national or regional meetings between representatives of the Department and representatives of the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Mental Health Association to promote the idea that people who have been ill are not ill permanentaly and that the best thing that society can do for them is to give them a chance—because they have a great contribution to make. What I am trying to say, Mr. Chairman, is not said as a criticism of the work which is being done or of the individuals who are trying to do the work; it just seems to me that a major effort on a large scale and with a good deal of imagination has to be made. I am sure we are losing the services of tens of thousands of people every year in this way. Could I at least ask you to discuss with the Minister the possibility of doing this?

• 1545

Mr. Couillard: Certainly.

Mr. Orlikow: I think you said that more is being done for ex-prisoners. Could you indicate what is being done in a general way?

[*Interpretation*]

Il serait peut-être bon de relever que nous ne savons pas toujours, à moins que le candidat nous donne volontairement des renseignements à ce sujet, qu'il a passé un certain temps dans une institution semblable. Nous n'irons pas détecter ce genre de renseignements, et si le candidat possède les qualités requises et qu'il est dirigé vers un emploi, aucune mention ne serait faite du fait qu'il est passé par une telle institution.

M. Orlikow: Monsieur le président, après notre séance, j'ai étudié ce problème avec M. Allmand qui avait soulevé la question en premier lieu. Celui-ci m'a dit qu'il connaissait très bien trois personnes qui étaient passées par des institutions à Montréal et qui n'avaient pu obtenir de travail. J'ai connu un cas où une excellente secrétaire avait été internée dans un hôpital et, lorsqu'elle s'est rendue au Centre de Main-d'œuvre pour obtenir un emploi, on lui a demandé qu'elles étaient ses qualifications. On lui a ensuite demandé où elle avait travaillé récemment et elle a répondu qu'elle n'avait pas travaillé mais qu'elle avait été internée dans une institution psychiatrique. Elle n'a pas obtenu l'aide voulue. Naturellement, les gens peuvent garder de tels renseignements secrets, ils peuvent mentir à ce sujet, mais pour une personne qui a été malade, ce n'est pas une bonne façon de commencer à chercher du travail.

Le ministère a-t-il songé à organiser des réunions nationales ou régionales entre ses représentants et ceux de l'Association des manufacturiers canadiens ou de l'Association canadienne d'hygiène mentale pour faire valoir que les personnes qui ont été malades ne le sont pas pour toujours et que le mieux que la société puisse faire pour eux, c'est de leur donner une chance, car elles peuvent contribuer largement. Autrement dit, je ne critique pas le travail qui se fait ni les individus qui tâchent de faire ce travail, mais il me semble qu'un effort important doit être déployé, qui exige beaucoup d'imagination. Je suis certain que nous perdons ainsi les services de dizaines de milliers de personnes chaque année. Pourrais-je au moins vous demander de discuter avec le ministre là possibilité de prendre une telle mesure?

M. Couillard: Certainement.

M. Orlikow: Vous disiez tout à l'heure qu'on a fait d'avantage pour les anciens prisonniers. Pouvez-vous nous dire quel travail se fait, en général?

[*Texte*]

Mr. Couillard: I will ask Mr. McCloskey, an expert in the field of placement work, to describe briefly our program in this direction.

Mr. Leonard McCloskey (Chief, Manpower Operation): Certain arrangements are made with the rehabilitation officers in the penal institutions whereby prior to release we are informed of the person's qualifications,—whatever training the individual might have had in the penal institution and what he did there—and arrangements are made for our officers to go to the penal institutions and interview the prisoner prior to his release. If training seems to be the answer this can be arranged prior to the release of the convict. In addition, if he is intending to relocate in an area other than where the institution is we will arrange for his application for employment and all other documents we have to be forwarded on to the Canada Manpower Centre in the area where he intends to relocate. Again, these are sent ahead of release so that effort can be made to get him employment by the time he arrives.

Mr. Orlikow: I speak with some experience on this subject, having been on the Board of the John Howard Society for some years in Winnipeg. There is still a great deal of reluctance on the part of many employers to hire anybody who has been in a correctional institution. Mr. Allmand mentioned this morning that the biggest thing that pushes a person into committing a crime and being sent back a second or third time is his inability to get a job. Yet many employers are loath to take a chance. Has the Department worked out any program of encouraging or persuading employers to hire people who have been in provincial or federal correctional institutions?

Mr. McCloskey: Yes. A lot of this is done on an individual basis, not in terms of a national program but on an individual basis to try to persuade an employer to give the man a second chance. In the long run, it is up to the employer. As you say, it is a mental attitude on the part of the employer towards ex-prisoners. Again, we try to get them into locations where bonding, which they usually cannot get, is not required or if they have been in for theft it is a matter of not trying to get them a job in the first place where they are exposed to handling money.

Mr. Orlikow: Again, do they wait until they have a person who has been in a penal insti-

[*Interprétation*]

M. Couillard: Je vais demander à M. McCloskey, qui est spécialiste dans le domaine du placement, de décrire brièvement notre programme à cet égard.

M. Leonard McCloskey (chef des opérations de la main-d'œuvre): Nous prenons, avec les agents préposés à la réadaptation dans les institutions pénales, des dispositions selon lesquelles, avant la libération du prisonnier, nous obtenons des renseignements sur ses qualifications—toute formation qu'il a pu obtenir dans cette institution et le travail qu'il a accompli—et d'autres dispositions sont prises pour que nos agents se rendent dans ces institutions et interviewent le prisonnier avant sa libération. Si le prisonnier a besoin de formation, cette question peut être réglée avant sa libération. De plus, si ce dernier a l'intention de s'installer dans une région autre que celle où se trouve l'institution, nous verrons à ce que sa demande d'emploi et tous les autres documents que nous avons soient envoyés au Centre de Main-d'œuvre de la région où il a l'intention de s'installer. Je le répète, ses documents sont envoyés avant sa libération de sorte qu'il est possible de lui trouver un emploi avant son arrivée.

M. Orlikow: J'ai acquis une certaine expérience à ce sujet, car j'ai fait partie du conseil de la John Howard Society, pendant quelques années, à Winnipeg.

Il existe encore un grand nombre d'employeurs qui évitent d'embaucher les anciens prisonniers. M. Allmand a mentionné ce matin que le plus grand facteur qui pousse les gens à commettre un crime et à retourner en prison, c'est le fait qu'ils ne peuvent trouver un emploi. Cependant, qu'un grand nombre d'employeurs hésitent à prendre une chance. Le ministère a-t-il organisé un programme visant à encourager ou à persuader les employeurs à embaucher des personnes qui sont passées par des institutions pénitencières fédérales ou provinciales?

M. McCloskey: Oui. Ce travail se fait individuellement, et non en fonction d'un programme national; on tâche de persuader un employeur de donner une autre chance à une telle personne. Comme vous le dites, c'est une attitude que l'employeur a envers les anciens prisonniers. De plus, nous tâchons de leur trouver un travail où il n'est pas nécessaire d'offrir une garantie qu'ils ne peuvent absolument pas fournir ou, s'ils ont été condamnés pour vol, il s'agit de ne pas leur trouver un emploi où ils seraient exposés à manipuler de l'argent.

M. Orlikow: Est-ce que les agents attendent d'avoir une personne qui est passé dans une

[*Text*]

tution who has qualifications which they think may fit him for a job with a particular employer, or does some group in the Department go out and try to persuade employers in advance, particularly large employers, that they should show some sympathy, when hiring staff, and fill some of the vacancies with ex-prisoners?

Mr. McCloskey: No. As I said, this is on the basis of the individual ex-prisoner.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, could I again ask the Deputy Minister to discuss with the Department the possibility of some kind of educational campaign directed toward industry and organizations which work with ex-prisoners and with labour so that more can be done about this?

Mr. Couillard: I think so, Mr. Chairman. I do not want to appear negative on this or indeed unsympathetic to the problems which you very eloquently remind us of, but we do have to bear in mind the fact that there are many, many special groups of people who need special help and I think beyond a certain point, even admitting that funds and staff resources are available, some of these campaigns might become counter-productive. I can think of at least half a dozen other groups of Canadians, including students in the summer, where the Canadian Chamber of Commerce this year has stepped on to the stage to do a very excellent job. But there are many other groups which we have to bear in mind and special efforts or advertising campaigns for any one group might lead to the disadvantage, in certain ways at least, of other groups. But we will certainly discuss this again in the Department, as you suggest, Mr. Orlikow.

The Chairman: Mr. Orlikow, I wonder if I might come back to you, if you have more questions?

Mr. Orlikow: Yes.

• 1550

The Chairman: Before going on to Mr. Murphy, whose name is the only one I have before me at the present moment, I think Mr. Couillard has an answer to one of Mr. Lachance's questions this morning.

Mr. Couillard: Mr. Lachance asked for the purchase cost per training day in the Province of Quebec under our Canada Manpower

[*Interpretation*]

institution pénale et qui possède des qualifications pouvant en faire un candidat souhaitable pour un employeur en particulier, ou est-ce qu'un groupe de ces agents se rend en avance chez les employeurs, particulièrement de gros employeurs, et tâche de les persuader de remplir certains de leurs postes vacants par des anciens prisonniers?

M. McCloskey: Non. Comme je l'ai dit, ce travail se fait individuellement pour chaque ex-détenu.

M. Orlikow: Monsieur le président, pourrais-je demander encore une fois au sous-ministre de discuter avec son ministre la possibilité de lancer une campagne éducationnelle quelconque visant les industries et les organisations qui s'occupent des anciens prisonniers et les syndicats afin d'accomplir d'avantage à cet égard?

M. Couillard: Monsieur le président, je ne veux pas paraître négatif à ce sujet ou peu sympathique au problème que vous nous rappelez d'une façon aussi éloquente, mais il ne faut pas oublier qu'un très grand nombre de groupes particuliers de gens ont besoin d'aide et je pense qu'au-delà d'un certain point, même en admettant que nous ayons les fonds et le personnel nécessaires, certaines de ces campagnes pourraient produire des résultats négatifs. Je connais au moins une demi-douzaine d'autres groupes de Canadiens, y compris les étudiants en été, pour lesquels la Chambre de Commerce du Canada fait cette année un travail excellent. Cependant, il existe bien d'autres groupes que nous ne devons pas oublier, et il est possible que des campagnes de publicité ou des efforts spéciaux faits en faveur d'un groupe soient au désavantage, de certaines façons du moins, d'autres groupes. Nous discuterons certainement cette question de nouveau au ministère, comme vous l'avez suggéré, monsieur Orlikow.

Le président: M. Orlikow, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Orlikow: Oui.

Le président: Avant de passer à M. Murphy, je crois que M. Couillard a une réponse à la question que M. Lachance a posée ce matin.

M. Couillard: M. Lachance a demandé quel était le coût d'achat par jour de formation dans la province de Québec, dans le cadre de

[*Texte*]

Training Program. The following are the figures in dollars and cents for skill training. The purchase cost per training day is $7.05 for what we call basic training; preparatory to skill development, $4.00; language training costs us $6.35; apprenticeship training, $11.40; for such training as we buy from private schools or institutions with the prior approval of the provinces, generally in cases where the provinces do not have the course to which we should like to send our clients, the cost is $7.47; and all types of training come out to $4.90.

The Chairman: Mr. Lachance, do you have a supplementary on that?

Mr. Lachance: Maybe Mr. Couillard could tell me where it is in line with the costs in the other provinces.

Mr. Couillard: Yes, in all cases the cost in other provinces is either higher or lower, but as I glance at this table there does not seem to be any great disparity.

Mr. Lachance: Thank you.

The Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Lachance: Mr. Chairman, may I point out that I do not hear any English.

The Chairman: Are we having trouble with the translation from English?

Mr. Lachance: No, it is not translation. It is just because I want to have the sound; I have no sound. I do not know whether my colleagues have any sound.

The Chairman: Is the sound coming through the machines all right now?

An hon. Member: It is all right here.

Mr. Lachance: It is probably my equipment, I do not know.

Mr. Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I want to go back to something I brought up this morning. When was this policy on the 52-week limit on up-grading adopted by the government, by your Department? Was it last May?

Mr. Couillard: As we explained, the 52-week limit per course is in the legislation passed by Parliament.

[*Interprétation*]

notre programme de formation. Voici les chiffres en dollars et en cents, pour la formation spécialisée. Le coût d'achat de la journée de formation est de $7.05 pour ce que nous appellons la formation de base, la formation préparatoire pour perfectionnement technique, 4 dollars; la formation linguistique nous coûte $6.35; l'apprentissage, $11.40; en ce qui concerne la formation que nous achetons des écoles ou des institutions privées, avec le consentement préalable des provinces, particulièrement dans les cas où les provinces n'offrent pas les cours auxquels nous voudrions envoyer nos clients, le coût est de $7.47; toutes les sortes de formation nous coûtent $4.90.

Le président: Monsieur Lachance, avez-vous une question supplémentaire à ce sujet?

M. Lachance: Monsieur Couillard pourrait-il me dire si les coûts sont les mêmes dans les autres provinces?

M. Couillard: Oui, dans tous les cas le coûts dans les autres provinces sont soit supérieurs soit inférieurs, mais en jetant un coup d'œil sur ce tableau, je ne vois pas de trop grande disparité.

M. Lachance: Merci.

Le président: M. le Président, je vous signale que je n'entends rien en anglais.

Le président: Avons-nous de la difficulté avec l'interprétation?

M. Lachance: Non, ce n'est pas l'interprétation. C'est que je n'entends rien.

Le président: Le son est-il bien transmis dans les machines?

Une voix: Tout fonctionne ici.

M. Lachance: C'est probablement mon équipement qui ne fonctionne pas bien.

Le président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Monsieur le président, je reviens à un sujet que j'ai soulevé ce matin. Quand la politique concernant la limite de 52 semaines pour les cours de perfectionnement a-t-elle adoptée par le gouvernement, par votre ministère? Était-ce en mai dernier?

M. Couillard: Comme nous l'avons expliqué, la limite de 52 semaines par cours est fixée par les lois adoptées par le gouvernement.

[*Text*]

Mr. Murphy: My understanding is that this was a change which took place last May, 1969. Before that there was no time limit on the up-grading. When was the legislation passed then, sir?

Mr. Couillard: It was passed in 1966 and it came into effect on April 1, 1967.

Mr. Murphy: Was there any change made by regulation in the Department with reference to time limits on the up-grading portion, not the vocational training but the up-grading portion, of adult training last May?

Mr. Couillard: Not to my knowledge; not last May.

Mr. Murphy: Was there at any time last year?

Mr. Couillard: Instructions do go out to the field. I cannot recall in what month instructions might have gone out. If you could please clarify the point of your question perhaps I could pinpoint what it is that we are trying to talk about here.

• 1555

Mr. Murphy: The point of my question is this. I have been advised that there was a change in policy last May. That prior to last May certain individuals left jobs to take the up-grading courses in manpower training with the understanding that they could continue on up to Grade 12. In May the policy was changed so that there was a limit of 52 weeks that they could be kept on course with the result that next month these individuals are going to be told to leave the schools and they have not come close to attaining their Grade 12 or Grade 9 level. I feel that if these situations exist, I suggest the Department might consider treating anyone who was given this impression, rightly or wrongly, by officials of the Department, treating them as individual cases and allowing them to continue their courses until such time as they reach the levels which they were promised they would be allowed to reach.

Mr. Couillard: We would certainly want to do as a minimum what you are suggesting now. Also, as we explained, we have this whole departmental policy of 52 weeks and 104 weeks as a total under review now. My own view at this stage is that this is unnecessarily inflexible. What we have to be careful as administrators often accused of sitting away in an ivory tower some place. We have these 350 Manpower Centres which are the delivery points of our services and we

[*Interpretation*]

M. Murphy: Je pense que ce changement à eu lieu en mai 1969. Avant cette date, il n'y avait aucune limite de temps. Quand ces lois ont-elles été adoptées alors?

M. Couillard: Elles ont été adoptées en 1966 et elles sont entrées en vigueur le 1er avril 1967.

M. Murphy: Le ministère a-t-il modifié au moyen d'un règlement, en mai dernier, les limites de temps imposées pour le secteur du perfectionnement, et non pour celui de la formation professionnelle, en ce qui concerne la formation des adultes?

M. Couillard: Non, pas à ma connaissance, pas en mai dernier.

M. Murphy: Y en a-t-il eu à un moment donné l'an dernier?

M. Couillard: Les instructions sont envoyées périodiquement aux bureau locaux, mais je ne peux pas me rappeler à quel mois ces instructions auraient été envoyées. Si vous précisez votre question, je pourrais peut-être mieux vous renseigner.

M. Murphy: Voici; on m'a avisé qu'il y a eu un changement de politique en mai dernier, qu'avant ce mois, certains individus quittaient leurs emplois pour suivre des cours de perfectionnement, étant entendu qu'ils pourraient poursuivre leurs études jusqu'à la 12eme année. En mai, on aurait modifié la politique en imposant cette limite de 52 semaines pendant lesquelles les individus pourraient suivre des cours, de sorte que le mois prochain, on leur dira de quitter les écoles, même s'ils sont loin d'avoir terminer leur 12eme ou leur 9eme année. J'estime que si c'est le cas, le ministère pourrait songer à traiter les personnes auxquelles les fonctionnaires du ministère ont donné cette impression, à raison ou à tort, comme des cas individuels et à leur permettre de continuer leurs études jusqu'à ce qu'ils atteignent les niveaux qu'on leur avait promis.

M. Couillard: Nous aimerions certainement accomplir au moins ce que vous nous proposez maintenant. Comme nous l'avons expliqué, nous révisons à l'heure actuelle toute la politique ministérielle à ce sujet. A mon avis, le présent système est inutilement rigide. Il nous faut être prudents, en tant qu'administrateurs souvent accusés de nous retrancher dans notre tour d'ivoire. Nous disposons de 350 Centres de Main-d'œuvre où se concentrent nos services et 3,400 conseillers en main-d'œuvre;

[*Texte*]

have some 3,400 Manpower councillors, therefore, the instructions to these people have to be as clear as possible and there have to be also imposed limits on the use of public funds for training purposes.

There is a tendency, as you can well appreciate very often—certainly more than some of us would wish to see—on the part of certain individuals to abuse these services to become professional students. I am not referring to the cases you have in mind obviously. This is the reason we need some limitation and some guidelines. We think, at least I think, at this stage of our review that the 52-week limit is rather inflexible and that there are as a consequence difficult cases which under these departmental instructions cannot be handled. It is not only a question of extending 52 weeks of what we call basic training, BSTD, but also perhaps developing courses or a series of courses for individuals which would be a mixture of basic training and skill training with perhaps work experience interspersed. This is the sort of thing we are thinking of now to meet the cases of people who under the present instructions and policy are probably not serviced the way they should be.

Mr. Murphy: This 52-week decision was taken, I suppose, so that you would be able to service more people with the same amount of money?

Mr. Couillard: Yes, and to impose some degree of control.

Mr. Murphy: Is there not a danger here of turning out 100, we will say, half-trained or half-up-graded individuals as opposed to turning out 50 who would be fully up-graded? I suppose that is the other side of the coin.

Mr. Couillard: Yes, I think that danger is there. The Committee discussed with the Minister the problem which people coming out of BSTD, as we call it, might have in finding employment. We did look at our statistics on this. It was Mr. Broadbent, I think, who raised the question that trainees with less than, say, Grade 9 education had only limited chances for employment or for subsequent skill training under our current provisions of the Canadian Manpower Training Program.

• 1600

Our follow-up analysis, and this covers the first quarter of 1969 only, shows that roughly two thirds of all trainees with less than

[*Interprétation*]

par conséquent, les instructions que nous faisons parvenir à ce personnel doivent être aussi claires que possible et il faut imposer des limites à l'utilisation des fonds publics en vue de la formation.

Vous pouvez bien vous rendre compte que très souvent, certains individus ont tendance à abuser de ces services et à devenir des étudiants professionnels. Je ne fais pas allusion évidemment aux cas auquels vous songez. Voilà la raison pour laquelle nous avons besoin de limites et de principes directeurs. Je crois personnellement qu'à l'étape où nous en sommes dans notre étude, la limite de 52 semaines serait trop rigide, qu'il en résulte des cas difficiles qui ne peuvent pas être réglés selon les instructions ministérielles. Il ne s'agit pas seulement de prolonger les 52 semaines de ce que nous appelons la formation de base, mais de mettre au point des cours ou une série de cours qui combineraient la formation de base et la formation spécialisée avec l'expérience du travail. Voilà le genre de chose auquel nous songeons pour satisfaire les gens qui ne reçoivent probablement pas les services dont ils auraient besoin, dans le cadre des instructions et des politiques actuelles.

M. Murphy: Je suppose que vous avez pris cette décision au sujet de la limite de 52 semaines, pour vous permettre d'offrir vos services à un plus grand nombre de personnes sans qu'il en coûte plus cher?

M. Couillard: Oui, et pour exercer un certain contrôle.

M. Murphy: Est-ce qu'il n'y a pas danger ici d'obtenir comme résultat disons, 100 personnes à moitié formées et à moitié perfectionnées, au lieu de 50 personnes complètement perfectionnées?

M. Couillard: Oui, ce danger existe. Le comité a discuté avec le ministre de la difficulté qu'auraient les personnes ayant terminé le cours élémentaire de formation et de perfectionnement, à trouver un emploi. Nous avons examiné nos statistiques à ce sujet. C'est M. Broadbent, je crois, qui a soulevé la question que le stagiaire qui ne possède pas, disons, un certificat d'école primaire, n'avait que des chances limitées d'obtenir un emploi ou une formation spécialisée en vertu des dispositions actuelles relativement aux problèmes du Centre de la main-d'œuvre du Canada.

Notre analyse complémentaire, couvrant seulement le premier semestre de 1969, révèle qu'en environ les deux tiers de tous les sta-

[*Text*]

Grade 9 education take BSTD courses Basic Skill Training Development Courses, and three months after graduation we find that 70 per cent of these basic training trainees had jobs.

Mr. Murphy: Had jobs.

Mr. Couillard: Had jobs, and over 90 per cent of the skilled trainees had jobs for obvious reasons, so that about 73 per cent of the trainees therefore with less than Grade 9 education were employed three months after graduating from training. Another 5 to 7 per cent, it depends on the season of the year, were taking additional training at the time we conducted this survey. This OTA follow-up survey is something which we put in place, Mr. Chairman, in the last year only. It is a costly survey but then the program is very large and deserves this sort of analysis and assessment. We are now, again with the use of computers, following all of our skilled trainees into the labour market to see what happens to them. We will check on them, with their co-operation obviously, two or three periods after their graduation and we will do this with roughly one quarter of those who take skilled training. This is the sort of basic hard-headed information that we need before I, as a manager, can put serious proposals to the Minister for him in turn to put to his colleagues. Otherwise, we would only be going by vague impressions or an accumulation of individual cases which stick to one's mind without really having the hard basic information that we need to manage this program which is now over a quarter billion dollars a year.

Mr. Murphy: I have a further question, if I might, Mr. Chairman. I do not want to take too much time. It is to the other gentleman, I am sorry I do not know your name, but one of the other gentlemen, having to do with the problem of the convict as it were that Mr. Orlikow raised. In the Justice Committee right now they are dealing with a Bill which hopefully will expunge criminal records after a specific period of time, and the time suggested is five years. There is some problem working out the details of the Bill. It has been suggested to us there is some evidence in that Committee that employers who have been approached with this idea in mind do not like the idea of the record being expunged altogether to the point where the convict would be able to say if he received a pardon or if his record was expunged that he never had been convicted when asked a specific question of whether or not he had been convicted. Do you have any experience or any information in that field at all?

[*Interpretation*]

giaires ne possédant pas leur 9e année de cour primaire, suivent des cours de formation de base. Trois mois après la fin de ces cours, nous constatons que 70 p. 100 de ces stagiaires ont obtenu des emplois.

M. Murphy: Obtenu des emplois.

M. Couillard: Oui et plus de 90 p. 100 des stagiaires spécialisés ont obtenu des emplois, pour des raisons évidentes de sorte qu'environ 73 p. 100 des stagiaires ne possédant pas une 9e année étaient à l'emploi trois mois après leur cours. De 5 à 7 p. 100 de ces personnes, selon la saison de l'année, suivaient des cours de formation supplémentaire au moment où nous avons fait l'enquête. Cette étude complémentaire a été mise sur pied seulement l'an dernier, monsieur le Président. Elle est très coûteuse, mais le programme en question est très étendu et justifie cette sorte d'analyse et d'évaluation. Avec l'aide d'ordinateurs, nous suivons nos stagiaires spécialisés dans le marché du travail pour constater quels sont les résultats. Nous vérifierons le travail d'environ un quart de ceux qui ont suivi des cours spécialisés, avec leur collaboration naturellement pendant deux ou trois périodes après la fin de leur cours. Voilà la sorte de renseignements de base dont nous avons besoin avant que, à titre de directeur, je puisse présenter des propositions concrètes au ministre qui les présentera lui-même à ses collègues. Autrement, nous serions guidés seulement par de vagues impressions ou une accumulation de cas individuels sans posséder les renseignements de base concrets dont nous avons besoin pour diriger ce programme qui dépasse maintenant un quart de milliard de dollars par année.

M. Murphy: J'ai une autre question à poser sur le problème que pose l'ex-détenu; c'est une question que M. Orlikow a soulevée. Le Comité de la justice étudie présentement un bill visant à supprimer les casiers judiciaires après un certain temps, et on propose une période de cinq ans. On nous a laissé entendre à ce comité que les employeurs qu'on a approchés avec cette idée ne sont pas favorables à la suppression complète des casiers judiciaires au point ou l'ex-détenue, s'il obtenait un pardon ou si son casier était supprimé, pourrait dire qu'il n'a jamais été condamné, comme réponse à une question directe. Possédez-vous de l'expérience ou des renseignements à ce sujet?

[*Texte*]

• 1605

The Chairman: Mr. McCloskey, would you like to comment on that.

Mr. McCloskey: No, I do not think we have any information on it. We have had a general practice throughout the years of divulging the record of an individual to an employer only when it appeared proper and in the judgment of the person who is trying to put the person into employment. Certainly also once the person has been out in the labour market for a few years after having a record there would be no question of exposing his record to the employer. We are then trying to start him on the basis of his merit, but in terms of what the employer reaction might be I am afraid we have no information.

Mr. Murphy: I do not recall. Do you ask the question yourselves in Manpower of a man who comes in putting his name in, do you ask whether or not he has been convicted of a criminal offence?

Mr. McCloskey: No, but in our relations with the penal institutions and the John Howard Society and the Elizabeth Fry Society, we do get to know them. In addition even if we do not get to know it through these means it frequently comes to the surface when we are talking to them about their employment history.

Mr. Murphy: I see.

Mr. McCloskey: Trying to determine their occupational requirements.

Mr. Murphy: If there is a gap in there of two years or three years.

Mr. McCloskey: Yes, if there is a gap in there, but convicts are not reluctant, generally that is, to disclose their record to us because they know we are there trying to help them.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Lachance: Mr. Chairman, may I ask a supplementary question on the same aspect?

The Chairman: All right, one supplementary.

Mr. Lachance: There is no question on the application card that is to be filled in by any person looking for employment which says, "Have you ever been convicted?" There is no such question?

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur McCloskey, aimeriez-vous commenter à ce sujet.

M. McCloskey: Non, je ne crois pas que nous ayons de renseignements à ce sujet. Au cours des années, nous avons divulgué le dossier de tel individu à un employeur seulement si la chose semblait indiquée et suivant l'avis de la personne qui tâchait de trouver un emploi à l'ancien prisonnier. Lorsque ce dernier a occupé un emploi pendant quelques années après avoir commis le délit, il n'y aurait aucune raison de communiquer ce dossier à l'employeur. Nous tâchons d'offrir à cette personne toutes les possibilités d'emploi selon son mérite, mais quand il s'agit de s'avoir quelle serait la réaction de l'employeur, nous avons malheureusement pas de renseignements à ce sujet.

M. Murphy: Je ne me souviens plus de la procédure. Est-ce qu'au Centre de Main-d'œuvre du Canada vous demandez vous-même au candidat qui fait une demande d'emploi, s'il a déjà été condamné?

M. McCloskey: Non, mais grâce à nos contacts avec les institutions pénales, la *John Howard Society* et la *Elizabeth Fry Society*, nous venons à connaître ces personnes. De plus, même si nous ne les connaissons pas par l'entremise de ces institutions, le sujet se présente lorsque nous parlons de leurs emplois antérieurs.

M. Murphy: Je comprends.

M. McCloskey: Lorsque nous tâchons de déterminer quel sorte d'emploi leur convient.

M. Murphy: Si dans les renseignements on trouve un blanc de deux ou trois ans.

M. McCloskey: Oui, mais en général les anciens prisonniers n'hésitent pas à nous faire connaitre leur dossier, car ils savent que nous essayons de les aider.

M. Murphy: Merci, monsieur le président.

M. Lachance: Monsieur le président, puis-je poser une question complémentaire sur le même sujet?

Le président: D'accord, une question complémentaire.

M. Lachance: Sur la carte de demande d'emploi que doit remplir le candidat, la question suivante: «avez-vous déjà été condamné?» n'y figure pas, n'est-ce pas?

[*Text*]

Mr. McCloskey: There is no such question, and any documents we get that reveal a record are kept confidential. They are not part of his regular file which is exposed to the staff in the office. This is kept as a confidential file.

Mr. Lachance: Yes, but when somebody fills in an application form for the Public Service which is also handled through your office of Manpower, is there any such question?

Mr. McCloskey: No, there is no such question.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I am interested in the Minister's remarks particularly with respect to student employment. He found there is some difficulty regarding students who are coming from overseas and perhaps now lessening the chances of our own students in gaining summer employment. I believe the Minister has indicated that you have been obliged to divert some resources to control such movements. In other words, students coming from overseas, I think, and we hope to see these placed on a reciprocal and even more meaningful basis. Would you care to elaborate on that, sir, in terms of diverting resources in order to control and particularly with respect to reciprocal action on a more meaningful basis.

Mr. Couillard: Mr. Chairman, I have not got the text in front of me and I do not remember the context about diversion of resources.

Mr. Alexander: It is on page 1:13, I guess it is.

• 1610

Mr. Couillard: On the question of reciprocity, there are now one, two or three programs. One I know is handled by the Department of External Affairs, which envisages an exchange, a formal officially organized exchange of students between the two countries. We think this would be a more satisfactory way of conducting this program and certainly presentationally, vis-a-vis is those as you have intimated are critical of the fact that foreign students come here to work in the summer depriving jobs to our own young people, this problem would be cut down to size if we could move to a reciprocal basis. This is not, however, always easy to affect.

A lot of these movements are organized by large travel agencies or private public spirited organizations. I can think of the one which

[*Interpretation*]

M. McCloskey: Non, et tout document que nous recevons et qui révèle l'existence d'un casier judiciaire est considéré comme confidentiel. Il ne fait pas parti du dossier régulier qui est exposé au personnel dans le bureau. Ces documents sont gardés dans un dossier confidentiel.

M. Lachance: Oui, mais lorsqu'une personne remplit une formule de demande d'emploi dans la fonction publique, que votre bureau utilise également, doit-il répondre à une telle question?

M. McCloskey: Non, il n'y a pas de telle question.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Je m'intéresse aux observations faites par le ministre concernant de l'emploi des étudiants. Celui-ci a mentionné qu'une difficulté se présentait au sujet des étudiants qui viennent de l'étranger et qui réduisent peut-être maintenant les occasions d'emploi pour nos propres étudiants. Le ministre aurait mentionné que vous avez dû détourner certaines ressources afin de contrôler de tels mouvements. Autrement dit, nous espérons placer ces étudiants qui nous viennent d'outremer, sur une base réciproque et même significative.

M. Couillard: Monsieur le président, je n'ai pas le texte devant moi et je ne me rappelle pas le contexte au sujet du détournement des ressources.

M. Alexander: Je crois que c'est à la page 1:13.

M. Couillard: Il y a actuellement trois programmes de réciprocité. L'un deux est entre les mains du ministère des Affaires extérieures qui envisage un échange officiel d'étudiants entre les deux pays. Nous pensons que ce serait une meilleure façon de diriger ce programme et certainement de présenter la chose, pour ceux qui voient d'un mauvais œil le fait que les étudiants étrangers viennent ici travailler pendant l'été privant ainsi d'emploi nos propres étudiants. Ainsi, s'il pouvait y avoir réciprocité, ce problème deviendrait beaucoup moins important. Toutefois, ce n'est pas toujours facile à faire.

De grandes agences de voyage ou des organisations à intérêt public organisent un grand nombre de ces mouvements d'étudiants. Je

[*Texte*]

operates out of Brussels for example. It would be a question for similar groups in Canada to arrange for such a movement of Canadian students, to charter their flights and make themselves responsible generally towards their parents, et cetera, unless indeed the government, federal or provincial, wishes to get into this sort of activity. As you know there are such exchange programs between France and Quebec organized, very often under cultural auspices by the government concerned. This is what we meant by moving to more reciprocity.

Mr. Alexander: Could you give me some indication, sir, as to what countries have placed particular emphasis in this regard?

Mr. Couillard: I remember last year suggesting to the Belgian Ambassador who came to see us in connection with the movement of young Belgian students that we should perhaps explore these possibilities. This is one of them. There is also, I think, some effort possible perhaps with respect to the exchange with Germany. Mind you the total numbers of students from abroad who come in under these formal official programs is, in fact, very small. I have not the total figures in front of me, but it is very small compared to the total Canadian student population seeking summer employment.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Couillard: I think this year it is expected to be about 640,000.

Mr. Alexander: It is almost 700,000 this year.

I notice of late on TV that you have, what I think very personally is a very admirable ad in terms of students, people from various backgrounds that they want a job. I think it is a tremendous means of trying to project what you are attempting to do. Has anything further been done in this connection in seeking the assistance of industry inasmuch as I understand there will be 700,000 students on the market this summer? Could you elaborate any further in this matter? Is there any particular emphasis being given to contacting industry? What have been their conclusions? Are they co-operative and do things look hopeful?

Mr. Couillard: Yes, there is a considerable program mounted, Mr. Alexander, based this year on experience of the past two years on the advertising side, for example, in paid advertising, paid by our Department, roughly $265,000. There is a good deal more advertis-

[*Interprétation*]

pense par exemple à l'organisation qui se trouve à Bruxelles. Il faudrait que des groupes semblables au Canada organisent aussi des mouvements d'étudiants canadiens, et prennent la responsabilité générale de ceux-ci devant leurs parents; à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial veuillent s'intéresser à ce genre de programme. Vous savez qu'il existe des programmes d'échange entre la France et le Québec, organisés très souvent sous les auspices du gouvernement en question. C'est ce que nous entendons par réciprocité.

M. Alexander: Pourriez-vous me dire, monsieur, quels pays se sont montrés particulièrement intéressés à ce sujet?

M. Couillard: Je me souviens d'avoir proposé l'an dernier à l'ambassadeur de Belgique qui est venu nous voir au sujet du mouvement des jeunes étudiants Belges, que nous pourrions peut-être examiner ces possibilités. Il serait peut-être aussi possible d'organiser un tel échange avec l'Allemagne. Le nombre total d'étudiants étrangers qui viennent ici en vertu de ces programmes officiels est en somme très restreint. Je n'ai pas de chiffres sous les yeux, mais il est très inférieur au nombre total d'étudiants canadiens qui cherchent des emplois d'été.

M. Alexander: Oui.

M. Couillard: On compte qu'il y en aura environ 640,000 cette année.

M. Alexander: Presque 700,000.

J'ai remarqué récemment à la télévision une annonce que je trouve personnellement très admirable au sujet d'étudiants de toutes les disciplines qui désirent un emploi. Je crois que c'est un excellent moyen de projeter ce que vous cherchez à accomplir. Est-ce que d'autres mesures ont été prises à ce sujet pour obtenir l'aide de l'industrie, étant donné qu'environ 700,000 étudiants chercheront un emploi d'été? Pourriez-vous donner plus de détails à ce sujet? Est-ce qu'on fait des efforts particuliers en vue de prendre contact avec l'industrie? Quelles conclusions celle-ci a-t-elle atteintes? Est-elle prête à collaborer et y a-t-il de l'espoir de ce côté là?

M. Couillard: Oui, il y a un important programme en marche, monsieur Alexander, d'après l'expérience des deux dernières années; notre ministère fait pour environ $265,000 de publicité cette année. Il y a beaucoup d'autres annonces qui sont fournies à titre gratuit, en

[*Text*]

ing done which is not paid for, but offered as a public service by TV, radio and, indeed, the printed media also.

There is a national committee on summer student employment which is meeting again, as I recall, on April 23 here in Ottawa. It is a national co-ordinating committee. It includes such organizations as the Canadian Association of Universities and Colleges and the Career Planning Association. The Economic Council of Canada is also represented, our Department, of course, and others. There are also organized, at our regional level five main regions in Canada through our regional headquarters, similar committees. In addition there are committees certainly on the vast majority of campuses across the country and more and more on campuses of community colleges with, of course, full student participation.

• 1615

We are also working very closely this year, for the first time, with the headquarters and a special committee of the Canadian Chamber of Commerce, a committee which is under the chairmanship of Mr. Scrivener, who is the President of Bell Telephone of Canada. The CCC has organized itself again through its provincial representatives, has mounted committees and has urged its very considerable membership to put their shoulders to this effort. All of this is done in the very best co-operative spirit possible and I must say we are very proud of this spirit which has been developed. Of course also a number of provinces, I have in mind Ontario for example, have put on special programs advertising and other types of efforts to encourage employers, not only industry, but all kinds of employers, including the homemaker, to provide employment to these young people. The effort is concentrated on the post-secondary student for reasons which are probably obvious. We conducted last fall, at the time of registration, on some 35 or 37 campuses across the country, a very full survey, covering a few thousand students on their work experience the previous summer. We have published the results of this survey and we would be very happy to make it available to you and to the Committee if you have not seen it.

Mr. Alexander: I think that is a good idea. I appreciate all you have said, sir, but one thing sticks out in my mind and I asked for this. Perhaps you had forgotten the second part of my question, the effort that is being given by industry and whether they were co-operating. In view of the economic situation, and perhaps the unemployment situation as it stands now, what has been the attitude

[*Interpretation*]

tant que service au public par la télévision, la radio et même la presse.

Un comité national des emplois d'été pour les étudiants doit se réunir le 23 avril prochain ici à Ottawa. C'est un comité national de coordination qui comprend entre autre des représentants de l'Association des universités et collèges du Canada, de l'Association canadienne d'orientation professionnelle, du Conseil économique du Canada ainsi que de notre ministère et d'autres organismes. Nos bureaux régionaux ont organisé des comités semblables dans les cinq grandes régions du Canada. De plus, il existe certainement des comités dans la grande majorité des campus qui obtiennent la participation entière des étudiants.

Pour la première fois cette année, nous collaborons étroitement avec le bureau central et un Comité spécial de la Chambre de commerce du Canada. Le comité est présidé par M. Scrivener, président de Bell Canada. Encore une fois, la Chambre de commerce a organisé des comités par l'entremise de ses représentants provinciaux, et a demandé à ses très nombreux membres de collaborer à cette fin. Nous sommes très fiers de l'esprit qui règne maintenant dans ce domaine. De plus, plusieurs provinces, l'Ontario entre autres, ont organisé des programmes spéciaux de publicité et ont fait d'autres démarches pour encourager non seulement l'industrie mais les employeurs mêmes à fournir de l'emploi à ces étudiants. L'accent est porté sur les étudiants au niveau post-secondaire pour des raisons probablement évidentes. L'automne dernier, au moment de l'inscription, nous avons mené une enquête très complète, dans 35 ou 37 campus par tout le pays. Cette enquête, comprenant quelques milliers d'étudiants, portait sur l'expérience acquise dans leur emploi l'été précédent. Nous avons publié les résultats de cette enquête et nous serions très heureux de vous en fournir des exemplaires si vous ne l'avez pas lue.

M. Alexander: Je crois que c'est une bonne idée. Tout ce que vous avez dit m'intéresse beaucoup, monsieur, mais il y a une chose qui me préoccupe, et c'est la deuxième partie de ma question, à savoir si l'industrie fait un effort dans ce sens et si elle collabore. Étant donné la situation économique et peut-être la situation actuelle du chômage, quelle est l'attitude de l'industrie et des cadres vis-à-vis les

[*Texte*]

of industry and management in respect of giving you, perhaps, firm commitments or not? I am just wondering whether we are going to be in a pretty tough situation this summer in respect of the employment of students. Although I must commend the efforts that your Department is giving in this regard, it seems to me that with all this effort you are making things may not turn out too well, even though we can be optimistic in this type of approach that you have taken. I am just wondering whether you have had any indication from industry and management now what their feelings are going to be for summer employment?

Mr. Couillard: We have not sought, Mr. Chairman, nor received any commitments from business. This year, however, for the first time the Canadian Chamber of Commerce with its considerable resources, has come on to the stage and right across the country we feel the beneficial effects of this sort of support of going directly to their members. I was reading recently the list of local provincial chairmen of these summer student employment committees which they have set up and most of these people are large company presidents, chairman of boards, or vice-presidents. I think as far as the CCC is concerned—of course they have a lot of common membership with the CMA—I would say that over-all I am personally more

• 1620

than pleased with the effort which private industry, and certainly provincial governments, private groups, universities and community colleges themselves, are putting forward. There is no doubt that the problem will be tougher this year than last. That is your main point, I think. On the other hand ,I think our efforts have increased proportionately. An additional 60,000 I think will come on the labour market looking for jobs this year. The national unemployment figure is also higher—at the moment anyway—than it was at this time last year.

But I am hopeful that we will have good results, not because of our efforts alone but because it is a joint effort across the country.

Mr. Alexander: Just one last question, sir. I can see the Chairman looking at me. You think perhaps then that it is advisable that we reach an early consensus as a result of the activity of the CCC, with the hope of all of us being advised just how critical the situation can be. I think that these students, if they have not started to apply, should be applying

[*Interprétation*]

engagements définitifs? Je me demande si nous n'allons pas faire face à une situation très difficile cet été en ce qui concerne l'emploi des étudiants. Je dois louer les efforts de votre ministère à ce sujet, mais il me semble que malgré ces efforts les résultats ne seront peut-être pas ce que l'on pourrait souhaiter, même si votre façon de procéder nous porte à être optimiste. Je me demande si vous avez aucune idée de l'attitude de l'industrie et des cadres vis-à-vis les emplois d'été?

M. Couillard: Nous n'avons pas cherché à obtenir d'engagements de la part des entreprises et nous n'en avons pas reçus. Cette année toutefois, la Chambre de commerce du Canada, qui possède des ressources considérables, s'occupe de cette question et nous représentons dans tout le pays les bénéfices provenant de cette sorte d'appui de la part des membres. Je lisais récemment la liste des présidents provinciaux et locaux de ces comités d'emploi d'été pour les étudiants, et la plupart de ces personnes sont présidents de grandes compagnies, présidents ou vice-présidents de conseils d'administration. En ce qui concerne la Chambre de commerce du Canada—naturellement beaucoup de leurs membres sont aussi membres de l'Association canadienne des manufacturiers—je dirais que dans l'ensemble, je suis très satisfait des efforts manifestés par l'industrie privée, certainement par les gouvernements provinciaux, les groupes privés, les universités et collèges mêmes. Il n'y a aucun doute que le problème sera plus difficile à résoudre cette année que l'année dernière. Voilà, je crois, le point essentiel de votre question. Par contre, je crois que nous avons augmenté nos efforts de façon proportionnelle. Il y aura 60,000 jeunes de plus sur le marché du travail cette année, et sur le plan national, le nombre de chômeurs est plus élevé cette année que l'année dernière.

Toutefois, j'espère que nous obtiendrons de bons résultats, non pas seulement à cause de nos propres efforts mais à cause de l'effort général à travers le pays.

M. Alexander: J'aimerais vous poser une dernière question, Monsieur. Vous croyez peut-être qu'il est opportun que nous en arrivions assez tôt à un consensus à la suite des activités de la Chambre de commerce canadienne, tout en espérant que nous serons avertis jusqu'à quel point la situation est critique.

[*Text*]

shortly and I think that we should not attempt to create an atmosphere whereby a lot may think jobs are going to be available. I think that we should, if possible, try to reach some sort of consensus by the involvement of the CCC as to just what the situation can possibly be. Do you think that is a step in the right direction?

Mr. Couillard: We are asking industry and government—as far as we are concerned in our Department, we are asking the federal government—to hire up to 5 per cent of their labour force this summer. I think that if this is done, the success this summer will very closely approximate that of last summer in spite of increased difficulties, but now I am looking into the crystal ball.

Mr. Alexander: Have you got that same kind of commitment from the provinces, who can do it, of course?

Mr. Couillard: Certainly the Government of Ontario has put a very special effort forward. I am not personally familiar with what other provincial governments as employers might have stated publicly they are prepared to do.

The Chairman: Mr. Alexander, perhaps I could come back to you later.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. You have been very kind.

The Chairman: I have Mr. Émard on my list and I think Mr. Orlikow has more questions, and Mr. MacEwan. I was hoping, gentlemen, without rushing you, that we might take the votes on the Manpower aspect this afternoon, but I am in the hands of the Committee, of course. Mr. Émard.

M. Émard: Merci, monsieur le président. Monsieur Couillard, votre Ministère a des conseillers en orientation qui s'occupent d'indiquer aux travailleurs les emplois vacants, dont le nombre est suffisant, je crois. Des représentants s'occupent aussi de trouver des emplois, mais j'aimerais savoir s'ils sont assez nombreux pour répondre aux demandes.

M. Couillard: Monsieur le président, ce sont normalement les mêmes fonctionnaires dans nos centres de main-d'œuvre du Canada qui assument ces deux fonctions: conseiller les gens qui viennent chez nous et faire le recrutement auprès des employeurs. J'imagine que si nous avions plus de conseillers et de cen-

[*Interpretation*]

Je crois que les étudiants qui n'ont pas encore fait de demande d'emploi devraient le faire sans tarder, et je crois que nous ne devrions pas les leurrer en créant une atmosphère qui en mènera beaucoup à croire qu'il y aura du travail. Je crois que nous devrions essayer d'en arriver à un consensus avec la Chambre de commerce canadienne, pour voir exactement quelle sera la situation. Croyez-vous que ce soit une bonne mesure?

M. Couillard: Nous demandons à l'industrie et au gouvernement (et en ce qui concerne notre ministère, nous demandons au gouvernement fédéral) d'engager jusqu'à 5 p. 100 des effectifs, cet été. Je crois que si l'on fait cela, que nous aurons à peu près le même succès cet été, en dépit de plus grandes difficultés, que nous avons connues l'été dernier, mais maintenant je ne devrais peut-être pas trop m'avancer à ce sujet.

M. Alexander: Est-ce que les provinces qui sont en mesure de le faire se sont engagées de le faire?

M. Couillard: Le gouvernement de l'Ontario a fait un très gros effort. Je ne sais pas ce que les autres gouvernements provinciaux, en tant qu'employeurs, ont déclaré publiquement qu'ils allaient faire.

Le président: Monsieur Alexander, je pourrais peut-être revenir à vous plus tard.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président, de votre complaisance.

Le président: Monsieur Émard est sur ma liste, et M. Orlikow et M. MacEwan ont encore des questions à poser. Sans vouloir vous brusquer, messieurs, j'espérais que nous pourrions peut-être procéder à la mise aux voix des crédits de la Main-d'œuvre cet après-midi, mais c'est au Comité à décider, naturellement.

Monsieur Émard.

Mr. Émard: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Couillard, your Department has counsellors whose task it is to inform workers of vacancies, of which I think you have a sufficient number. You also have representatives who are busy looking for vacant jobs, but I would like to know whether you have a sufficient number of these representatives to meet the demand.

Mr. Couillard: Mr. Chairman, usually it is the same officers in our Canada Manpower Centres who attend to both these tasks, i.e. counselling the people who come to see us and recruiting amongst employers. I think that if we had more counsellors and more CMC's, we could no doubt use them. As I said

[*Texte*]

tres de main-d'œuvre au Canada nous pourrions sans doute les utiliser. Nous avons déjà, comme j'ai dit ce matin, des centres de main-d'œuvre ordinaires; vous en avez huit ou neuf à Montréal et 350 à travers le pays. Nous avons environ 3,300 conseillers ou orienteurs en main-d'œuvre au Canada. Ces gens font beaucoup plus que les conseillers d'il y a quelques années qui étaient attachés au Service national de placement.

M. Émard: Votre Ministère entreprend-il des études dans le but de connaître le genre de nouveaux emplois qui seront créés dans quelques années, afin de prévoir à l'avance?

M. Couillard: Oui, nous avons des études très poussées, très avancées dans ce domaine. Nous avons d'ailleurs une direction générale au sein du Ministère qui se spécialise dans ces questions, et je crois que je pourrais dire en toute modestie, que des pays industrialisés de l'Ouest, le Canada est certainement à l'avant-garde dans ce domaine. Prévoyant une telle question, j'ai apporté, un des rapports que nous avons publiés en 1969, j'ai ici la version anglaise, et qui donne une projection des nécessités en main-d'œuvre par occupation, d'ici 1975, si vous êtes intéressé, je pourrais vous en faire tenir un exemplaire. Ce rapport englobe tout le Canada et les régions économiques du pays.

M. Émard: En outre, je voudrais savoir si, dans cette étude que vous faites, vous essayez de chercher la direction des nouveaux emplois? Par exemple, dans le domaine de l'électronique, toutes sortes de changements se produisent à l'heure actuelle: l'automatisation et ainsi de suite. Essayez-vous de prévoir à l'avance s'il n'y aurait pas des nouveaux métiers qui viendraient s'y ajouter à la suite des nouvelles connaissances acquises de jour en jour, ceci ajouté à ce que vous faites dans les différents métiers qui sont connus?

M. Couillard: Oui, je vais demander à un de nos spécialistes de vous répondre, tout en lui suggérant de s'en tenir aux grandes lignes de nos programmes. C'est un sujet fondamental pour nous, qui avons la responsabilité à l'égard de tout le pays, soit le secteur privé, soit le secteur public, de recueillir et de donner à tous ceux qui ont des décisions à prendre dans ce domaine, les renseignements ayant trait au marché du travail. Alors, le facteur que vous venez de mentionner prime dans ces études. Je vais demander au docteur Dymond, qui est sous-ministre adjoint, ayant la responsabilité de notre service de développement des programmes, de vous faire part de ce que nous faisons dans ce domaine-là.

[*Interprétation*]

this morning, we already have ordinary centres. These are 8 or 9 of them in Montreal, and we have 350 of them throughout Canada. We have about 3,300 Manpower counsellors in Canada. These people do a lot more than the Counsellors who were employed a few years ago by the National Employment Service.

Mr. Émard: Does your Department engage in studies to find out what kind of new jobs will be erected in a few years time, in order to be apprised of these matters ahead of time?

Mr. Couillard: Yes, we have very advanced studies in this field. We have a general service within the Department that specializes in these matters, and I think I can say in all modesty that of all the industrialized countries in the West, Canada certainly is in the forefront in this field. Anticipating such a question, I brought one of the reports that we published in 1969. This is the English version. The report gives a projection of manpower needs according to occupation, between now and 1975. If it would interest you, I could have a copy sent to you. This report covers all of Canada and the various economic regions of the country.

Mr. Émard: What I also wanted to know is whether, in this study you are making, you are trying to find in what direction new jobs are developing? For instance, in the field of electronics all sorts of changes are occurring at the present time, such as automation, and so forth. Are you trying to foresee whether any new trades are going to develop because of the fresh knowledge that is being acquired every day, this, of course, being in addition to what you are doing in the trades that are already known?

Mr. Couillard: Yes, I shall ask one of our experts to answer you, while suggesting that he just deal with the main lines of our programs. It is a basic subject for us who are responsible throughout the country, both in the private and public sectors, to gather and provide, to those who have to take decisions in this field, information dealing with the labour market. So, the kind of factor that you have just mentioned is essential in these studies. I would as Mr. Dymond who is the Assistant Deputy Minister, Program Development, to tell you what we are doing in this field.

[*Text*]

The Chairman: Dr. Dymond?

• 1630

Dr. W. R. Dymond (Assistant Deputy Minister, Program Development Service, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, Mr. Emard, we have quite a series of projects that relate to manpower requirements and manpower supplies in the future. The Deputy Minister has referred to the long-range projections that we have done up to 1975 which break down the Canadian labour force into 200 different occupations for the five regions of Canada and for the country as a whole, which indicate to us just what the sort of net new manpower requirements in each of these occupational fields will be.

In addition, one of the very difficult things to forecast and one that is having a very substantial effect, at least in many occupational areas, is the impact of technological change not only the kind of occupations that will be required in the future but on the kind of knowledge and skills that will be required in those occupations in the future. So, we have been developing a research program in that area as well, which is a very difficult and complicated area to work in because we have to study the impact of the technology in a number of industries. Some technology goes right across industry, such as computers and certain forms of automation, and other kinds of technology are unique to a particular industry, so it is a very complicated area to work in. However, we are developing a series of projects which are looking ahead to help us determine the nature of the different kinds of occupations as technology will change them and the kinds of skills that will be required.

Obviously this work is very important in terms of purchasing adult training and in making sure that we get the mix of courses that is most needed for the members of the labour force. It is important in terms of the immigration program and in helping to make sure that the program meets the occupational gaps in Canadian manpower requirements. It is important in terms of the mobility program in order to predict just where shortages will develop so that we can move people who are surplus in one part of the country to areas where their skills are in demand.

There are also a series of projects that are shorter in range. Every year we naturally look ahead about a year to 18 months at the development of the labour market to try to predict the course of the business cycle so

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Dymond?

M. W. R. Dymond (sous-ministre adjoint, Service d'établissement des programmes, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, monsieur Émard, nous avons toute une série de projets qui ont rapport aux besoins de main-d'œuvre dans l'avenir. Le sous-ministre a parlé des projections à longue échéance que nous avons faites jusqu'à 1975, donnant la ventilation de la main-d'œuvre canadienne en 200 occupations différentes pour les 100 régions du Canada, et pour le pays tout entier, ce qui nous indique quelles seront les nouvelles exigences en main-d'œuvre dans chacune de ces occupations.

En outre, une des choses très difficiles à prévoir et qui exerce des effets considérables dans bien des domaines d'emploi, c'est les répercussions de l'évolution technologique non seulement dans le genre d'occupations qui seront nécessaires dans l'avenir, mais dans le domaine des qualifications et des connaissances qui seront nécessaires pour ces occupations à l'avenir. Ainsi, nous avons mis au point un programme de recherches dans ce domaine également qui est très difficile et complexe parce qu'il faut étudier les répercussions des méthodes techniques dans les différentes industries. Certaines méthodes technologiques touchent toutes les industries, par exemple les ordinateurs et certaines formes d'automatisation, tandis que d'autres ne s'appliquent qu'à une industrie en particulier, de sorte que c'est un domaine très complexe. Toutefois, nous mettons au point toute une série de projets qui anticipent sur l'avenir en vue de nous aider à déterminer le caractère des différents genres d'occupations qui seront modifiés par la technologie et les qualifications qui seront nécessaires.

Manifestement, ceci est très important du point de vue des cours pour adultes à acheter, de la combinaison de cours à donner qui sont le plus nécessaires pour la main-d'œuvre; c'est important pour le programme de l'immigration également, car il faut s'assurer que ce programme remplira les lacunes de la main-d'œuvre au Canada; c'est important pour le programme de mobilité afin de prévoir où des pénuries pourraient se révéler de façon de pouvoir transférer le surplus de main-d'œuvre d'une partie du pays aux régions où l'on en a besoin.

Nous avons aussi toute une série de projets à courte échéance. Chaque année nous examinons les besoins d'une année à dix-huit mois à venir et le développement du marché du travail cherchant ainsi à prédire le cycle profes-

[*Texte*]

that we can gear departmental programs and policies to this shorter range kind of development in the labour market as well. So, we have forecasting techniques that are geared to that kind of scene.

Also just beginning to emerge after a fairly substantial development period is the job vacancy survey, which we have developed in co-operation with the Dominion Bureau of Statistics and which the Department purchases from the Dominion Bureau of Statistics, and this will give us a good current reading in very great detail of the vacancies by occupation which there are in the Canadian economy and how they are continually unfolding. This is very important in terms of adjusting the immigration system to the point system, in purchasing training and in making sure that we are geared to the needs of the labour market.

Mr. Chairman, those are some of the areas in which we are working with respect to the labour market and our requirements and supplies.

The Chairman: Mr. Émard.

Mr. Émard: Thank you very much, Dr. Dymond.

Depuis ces dernières années, avec les changements technologiques dans l'industrie, la proportion entre les travailleurs manuels et les employés cléricaux a-t-elle changé?

M. Couillard: Nous pouvons certainement obtenir ces données, et probablement par régions. Nous savons par exemple que, pour les cinq prochaines années, environ les deux-tiers de la main-d'œuvre nouvelle se destineront vers ce que nous appelons les entreprises de service dont la plupart des employés sont cléricaux. Nous pouvons obtenir et mettre à votre disposition les tableaux que nous avons à ce sujet.

• 1635

M. Émard: Non, je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'avoir des tableaux. Je voudrais seulement savoir si, d'après votre expérience, il est vrai que l'automatisation a beaucoup changé la proportion entre les ouvriers manuels et cléricuax. Je ne suis pas tellement intéressé à avoir des chiffres, je voudrais savoir si, en général, cette proportion change.

M. Couillard: Il ne fait aucun doute que les tendances que vous indiquez s'accordent avec les faits, d'après notre expérience, et aussi d'après ces fameux tableaux.

[*Interprétation*]

sionnel afin que nous puissions adapter nos programmes et notre politique à cette évolution à court terme dans le marché du travail. Ainsi, nous avons des techniques de prévisions adaptées à ce genre de problèmes.

Un autre projet qui commence à s'implanter après une période d'élaboration assez longue c'est l'enquête sur les emplois vacants que nous avons mis au point avec le Bureau fédéral de la statistique et que le ministère achète du Bureau fédéral de la statistique et qui nous donnera de façon très détaillée la liste des postes vacants par occupation dans l'économie canadienne et l'évolution de ces postes vacants; cela c'est très important pour l'ajustement de notre système d'immigration au système des points, dans l'achat des cours de formation, et pour nous assurer que nous sommes bien préparés pour tenir compte des besoins du marché de la main-d'œuvre.

Monsieur le président, ce sont là plusieurs aspects de l'activité du ministère dans le domaine du marché du travail, de nos besoins, et des ressources.

Le président: Monsieur Émard.

M. Émard: Merci beaucoup, monsieur Dymond.

Can you tell us if the proportion of manual workers and of clerks has changed in the last few years owing to technological changes in industry?

Mr. Couillard: We can certainly obtain this data and probably for each area. We know, for instance, that for the next five years approximately two-thirds of the fresh manpower will be employed in the service industries, where most of the employees are clerks. We could put at your disposal the tables we have in that field.

Mr. Émard: I do not think it is necessary to have the tables. I would just like to know whether according to your experience, it is true that automation has brought about a great change in the proportion between manual and clerical workers. I am not interested so much in figures. I would just like to know, whether, in general, that proportion is changing.

Mr. Couillard: There is no doubt that the tendencies which you indicate are in keeping with the facts, according to our experience and also according to those tables.

[*Text*]

M. Émard: Merci. Pourriez-vous me dire si, d'après vos dossiers, il existe présentement des emplois disponibles qui ne peuvent être remplis à cause du manque de candidats qualifiés?

M. Couillard: Oui, monsieur le président. Je ne sais pas si nous avons cette sorte de renseignements avec nous...

The Chairman: Mr. Émard, we will be coming back to Vote 1 eventually. If you wish, perhaps Mr. Couillard could get that information for you.

M. Émard: Monsieur le président, je ne direrais qu'un renseignement général.

M. Couillard: Nous avons des renseignements sur les déficiences, les lacunes, si vous voulez de la main-d'œuvre; et nous les avons aussi par occupation.

M. Émard: Monsieur le président, comme vous le savez c'est un champ d'action qui m'intéresse tout particulièrement. J'aurais beaucoup d'autres questions, mais comme nous voulons procéder à la mise aux voix assez tôt, je laisse ma place.

The Chairman: Mr. Émard, we will just have to see what happens. We may not be able to finish by 5 o'clock. I am entirely in your hands. Mr. MacEwan.

Mr. MacEwan: I just have one question, Mr. Chairman. The Minutes of Proceedings and Evidence for March 24 at page 1:15 refer to the matter of introducing a commuting grant to assist trainees for whom the cost of travel between their homes and the training centre is significant. I would like to ask the Deputy Minister whether the Department has decided yet on the criteria which will make it possible for trainees to receive these grants, whether it is measured by distance or whatever.

Mr. Couillard: Yes, we have, Mr. Chairman. I will ask Mr. Manion to explain the situation.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. John L. Manion (Acting Assistant Deputy Minister, Manpower): The procedure that we are working on will enable trainees to travel daily to their training courses and be reimbursed for the cost of their travel up to a maximum of $23 per week. The reason that maximum was chosen is because that is the allowance which is given to a trainee who must live away from home while he is taking his training. This will mean that in many cases a trainee will have the choice of living

[*Interpretation*]

Mr. Émard: Thank you. Could you tell us whether, according to your records there are at present vacant jobs which cannot be filled due to a lack of qualified labour?

Mr. Couillard: Yes, Mr. Chairman. I do not know whether we have that kind of information with us...

Le président: Monsieur Émard, nous reviendrons au crédit n° 1 plus tard. Si cela vous convient, monsieur Couillard pourrait vous obtenir ces renseignements.

Mr. Émard: Mr. Chairman, all I wanted was some general information.

Mr. Couillard: We have information on the weak points or shortcomings of labour, and by occupation too.

Mr. Émard: This is a field of great interest to me and I would have many other questions, Mr. Chairman, but owing to the fact that we want to vote fairly early, I will give the floor to someone else.

Le président: Monsieur Émard, nous verrons ce qui arrive. Il se peut que nous n'aurons pas fini à cinq heures. Tout dépend de vous. Monsieur MacEwan.

M. MacEwan: Une question, monsieur le président. Dans le procès-verbal du 24 mars, à la page 1:15, il est question de l'introduction d'une subvention de déplacement pour aider les stagiaires pour qui les frais de déplacement de leur maison à l'Institut de formation sont élevés. Monsieur le sous-ministre, est-ce que le ministère a déjà fixé les critères qui permettent aux stagiaires de recevoir ces subventions? Est-ce que vous procédez en mesurant la distance, ou comment faites-vous?

M. Couillard: Oui, monsieur le président, nous les avons fixés. Je vais demander à M. Manion d'expliquer la situation.

Le président: Monsieur Manion.

M. John L. Manion (sous-ministre adjoint suppléant, Main-d'œuvre): Ce que nous cherchons à établir permettra aux stagiaires de se déplacer tous les jours pour aller au Centre de formation et d'être remboursés de leurs frais de déplacement jusqu'à concurrence de $23 par semaine. On a fixé ce maximum parce que c'est l'allocation donnée au stagiaire qui vit en dehors de chez lui pour suivre son cours, de sorte que dans bien des cas le stagiaire aura le choix ou bien de faire le voyage

[*Texte*]

away from home or commuting daily. Being able to commute will make it possible for some people who are very reluctant to leave their families for any length of time to take training. This particularly applies to some types of clients who will now be able to get into training. The minimum daily commuting allowance will probably be of the order of 70 cents and, as I say, the maximum per week will be $23. The final details have not yet been worked out. We will have to make some arrangement for making payment to the individuals, but this is an outline of it.

• 1640

Mr. MacEwan: And the distance from the training centre is one of the things that will have to be dealt with.

Mr. Manion: Yes. Generally speaking it will have to be 10 miles or more.

Mr. MacEwan: Ten miles or more. Thank you.

The Chairman: Mr. MacEwan, do you have any more questions?

Mr. MacEwan: No, that is all.

The Chairman: Mr Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would like to go back to a former field that I was covering, that is the problems of special groups who have particular or more acute problems than the rest of the labour force. Am I correct in my assumption that one of the largest pools of unemployed or underemployed workers in this country can be found among people who are of Indian or Métis origin? Is that a fair assumption to make?

The Chairman: Mr. Couillard.

Mr. Couillard: Our statistics, Mr. Chairman, are not maintained on the basis of racial or ethnic groups.

Mr. Orlikow: That disposed of one problem. The other problem is that your statistics are to a large extent based on people who have been in the labour force and who are available and willing to take employment if there is employment. That is correct, I suppose? I am sure you are aware of the fact that in the studies done by the Department of Indian Affairs and Northern Development it is usual to estimate that 50 per cent or more of the people of work age among Indian people on reservations are unemployed for a substantial part of the year. Is it the job of your Department to try to rectify this situation, is it the task of the Department of Indian Affairs or is there a joint interdepartmental committee?

[*Interprétation*]

tous les jours ou bien de vivre en dehors de chez lui. Ceux qui hésitent beaucoup à quitter leur famille pour suivre ces cours, pourront les suivre en voyageant tous les jours. Et cela s'applique surtout pour certaines personnes qui pourront maintenant suivre ces cours. La prestation minimum journalière pour les voyages, sera de l'ordre de 70c., et le maximum par semaine sera de $23. Nous n'avons pas encore mis au point toutes les modalités définitives, surtout pour faire les paiements aux individus. En tout cas, ceci vous en donne une idée.

M. MacEwan: La distance du centre de formation sera l'un des éléments dont il faudra tenir compte.

M. Manion: Oui, mais de façon générale il faudra que ce soit au moins 10 milles.

M. MacEwan: Dix milles ou plus. Je vous remercie.

Le président: Avez-vous d'autres questions, M. MacEwan.

M. MacEwan: Non, merci.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Je voudrais revenir à ma question première, concernant les groupes spéciaux qui éprouvent de plus grandes difficultés que le reste de la population active. Ai-je raison de croire qu'un plus grand nombre de chômeurs ou de sous-employés de ce pays se recrutent parmi les Indiens ou les Métis?

Le président: Monsieur Couillard.

M. Couillard: Nons n'établissons pas nos statistiques en fonction des groupes ethniques ou raciaux.

M. Orlikow: Voilà qui règle la question. Le second aspect du problème a trait à vos statistiques qui se fondent dans une large mesure sur les travailleurs qui ont fait partie de la population active qui sont disponibles pour un nouvel emploi, s'il en existe. Est-ce vrai? Vous savez, j'en suis sûr, que les études faites par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien démontrent que 50 p. 100, sinon plus de la main-d'œuvre indienne dans les réserves sont en chômage durant une bonne partie de l'année. Votre ministère est-il chargé d'améliorer cette situation, ou bien cette tâche incombe-t-elle au ministère des Affaires indiennes ou à un comité interministériel?

[*Text*]

Mr. Couillard: I certainly would consider that we have a responsibility in this field along with Indian and Northern Affairs as well as the new Department of Regional Economic Expansion. Indeed, when I was speaking earlier in answer to some of your previous questions about special groups and border groups I had very much in mind the indigenous people of this country, the Indians and the Métis or any other group such as those who are coming out of the sort of institutions, correctional and mental, that we were talking about earlier, as large special groups which we have to take into account before moving with particular vigour on programs.

Mr. Orlikow: Is there any program emanating from your Department or to your knowledge from the Department of Indian Affairs and Northern Development to work with, let us say, the Public Service Commission, with other government departments or Crown Corporations with the objective of putting to gainful employment and taking off the welfare rolls, people of Indian origin?

• 1645

Mr. Couillard: Not that I am aware of within our Department, although we do participate obviously on a number of interdepartmental committees and efforts designed to assist these Canadians as well as other groups.

We have in preparation now, for example, a paper which we will table in a federal-provincial conference, in this case of deputy ministers of welfare who have been asked by a federal-provincial conference of ministers of welfare about the employability and employment problems of welfare recipients.

There is another committee in Ottawa particularly active since the government has announced its policy vis-à-vis the indigenous people of this country, in the field of training and other welfare services to these groups. This is ongoing, continuing work in which we participate as a department.

Mr. Orlikow: A number of provinces have in recent months or in the last couple of years, made a special effort in this field. Premier Thatcher of Saskatchewan has issued a directive to all his government's departments, Crown Corporations and agencies making it clear that the policy of the Government of Saskatchewan is that the departments employ—I am speaking from memory—or set

[*Interpretation*]

M. Couillard: J'estime que nous assumons une responsabilité dans ce domaine de concert avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ainsi qu'avec le nouveau ministère de l'Expansion économique régionale. En effet, en répondant à vos questions antérieures à propos des groupes particuliers, des groupes marginaux, j'ai pensé tout spécialement aux indigènes du pays, les Indiens et les Métis, ainsi qu'à d'autres groupes embrassant les ex-détenus des institutions pénitencières ou psychiatriques et dont nous avons parlé précédemment. Tous ces groupes importants feront l'objet d'attention lorsqu'il s'agira de mettre en branle les programmes d'action énergiques.

M. Orlikow: Votre ministère a-t-il mis au point un programme ou en existe-t-il un autre qu'aurait dressé le ministère des Affaires indiennes du Nord canadien, en vue de pressentir la Fonction publique, les ministères et les sociétés de la Couronne pour qu'ils tentent de procurer un gagne-pain aux citoyens d'origine indienne et permettre de les rayer de l'assistance sociale?

M. Couillard: Non pas dans notre ministère, que je sache, bien que nous prenions part naturellement à l'activité de plusieurs comités interministériels et à d'autres activités tendent à aider ces Canadiens ainsi que d'autres groupes.

Nous préparons à l'heure actuelle, par exemple, un document que nous déposerons au cours d'une conférence fédérale-provinciale des sous-ministres du bien-être, qui ont été chargés, lors d'une conférence fédérale-provinciale des ministres du bien-être social, d'enquêter sur les possibilités d'emploi qui s'offrent aux bénéficiaires de l'assistance sociale, et sur les difficultés qui le confrontent.

Un autre comité d'Ottawa est très actif dans le domaine de la formation et des services de bien-être, surtout depuis que le gouvernement a énoncé sa politique concernant la population indigène. C'est là une activité constante de notre ministère.

M. Orlikow: Plusieurs provinces, récemment, ou ces dernières années, ont fait un effort particulier dans ce domaine. M. Thatcher, premier ministre de la Saskatchewan a adressé des directives à tous les ministères, organismes d'État et sociétés de la Couronne, affirmant que la politique du gouvernement de la Saskatchewan a pour objectif, et je cite ici, de mémoire, que 3 p. 100, de leur effectif

[*Texte*]

as an objective the employment of 3 per cent of their work staff from the Indian or Métis population. The Government of Manitoba has begun a vigorous program. The Minister of Transportation, for example, sent me a summary that in recent months he had let contracts for road clearing either to Indan bands or to the Manitoba Indian Brotherhood for over $500,000 as of several weeks ago which will employ for a period of one, two or three months in the neighborhood of 500 Indian and Métis people. This means that they will be employed for wages and that undoubtedly, at least for the period that they are working, they will be taken off the welfare rolls which to a large extent or almost exclusively are paid for by the federal government.

I wonder whether consideration has been given of a real drive among—the federal government is a very large, probably the largest employer of labour in the country...

Mr. Couillard: The largest.

Mr. Orlikow: ...the largest, and I wonder whether this possibility has been explored. Mr. Chairman, I say this because—and I am not being more critical of this Department than I would be of any other agency—it is easy to make ringing declarations of broad principles, but it is when you get down to the nitty gritty of jobs and you find a group that do not have quite the skills of the rest of the population that you have to make a very hardheaded decision. Are you going to pay a little more in the short run in order to get people to work who have not worked? I wonder if this Department, any other department of government or group of departments has really given consideration to this question which is one of the major social problems we have in this country.

The Chairman: Mr. Orlikow, Mr. Couillard can answer only for his own Department, of course, and it may well be that you should address some of these questions to the Public Service Commission or that sort of thing. However, he might like to make a comment on it.

• 1650

Mr. Couillard: We are very conscious, Mr. Chairman, that this is a large, important, special group which has required and continues to require and probably will require for some time in the future special consideration. Needless to say, our nominal regular services of counselling, training and mobility, mobility including the movement of indigenous people to farm work, such as we do every year in Saskatchewan, for example, are extended to

[*Interprétation*]

en personnel, soit d'origine indienne ou métis. Le gouvernement du Manitoba a lancé un programme énergique. Le ministre des Transports, par exemple, m'a envoyé un mémoire à l'effet que des contrats pour le défrichage des routes, s'élevant à 500,000 dollars, ont été accordés, il y a quelques semaines à des groupes d'indiens ou à la fraternité indienne du Manitoba, ce qui permettra l'emploi, pour un à trois mois, de 500 indiens ou métis. Cela veut dire qu'ils auront un travail rémunéré qu'ils ne bénéficieront pas, durant cette période de l'assistance sociale payée presqu'exclusivement par le gouvernement fédéral.

Je me demande si une action vigoureuse a été entreprise au gouvernement fédéral même, qui est peut-être le plus gros employeur du pays...

M. Couillard: C'est le plus gros employeur.

M. Orlikow: ...Le plus gros et je me demande si l'on a exploré cette possibilité. Je ne critique pas plus ce ministère que n'importe quel autre organisme gouvernemental, monsieur le président. Il est facile de faire de déclarations de principe retentissantes, mais lorsqu'on en arrive à l'exécution et qu'on s'aperçoit de l'existence de groupes non spécialisés il faut prendre alors les décisions réalistes. Va-t-on payer un peu plus, à court terme, pour donner de l'ouvrage à ceux qui n'ont jamais travaillé? Je me demande si votre ministère, tout autre ministère ou groupe de ministères a vraiment examiné cette question qui constitue un des problèmes sociaux les plus aigus de ce pays.

Le président: Monsieur Orlikow, M. Couillard ne peut répondre bien sûr que pour son ministère. Vous pourriez bien adresser quelques unes de vos questions à la Commission de la fonction publique, entre autres. Cependant M. Couillard aimerait faire une réponse, peut-être.

M. Couillard: Monsieur le président, nous nous rendons compte qu'il s'agit d'un groupe particulier très nombreux qui a exigé, exige et exigera encore une attention toute particulière. Point n'est besoin de dire que nos services courants qui s'occupent de l'orientation, de la formation et de la mobilité de la main-d'œuvre, mobilité qui comprend le mouvement des Indiens vers l'agriculture, comme il se fait dans la Saskatchewan tous les ans,

[*Text*]

Indians and Métis as well as to disadvantaged whites, non-Indian non-Métis, who live in the same economically depressed areas of Canada.

At this stage I do not think I can add very much to the extent to which the Department of Regional Expansion will bring industrial activity and other types of work-creating activity to these regions through their industrial incentives programs and special incentives programs. It is our responsibility, of course, to be right there alongside these efforts and to do all that is necessary—I mean all from the Manpower point of view—to ensure that the native population which these incentives are designed to help will in fact benefit.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would like to move to a different subject, one which was raised yesterday, of the program to bring in farm labourers from the Caribbean. I think it was Mr. Knowles who raised the question. Could you tell us how many people came last year?

The Chairman: Mr. Couillard, does one of your officials have this information?

Mr. Couillard: It is available, I am sure. You might like to move on, Mr. Chairman, until we put our finger on it.

Mr. Orlikow: I have a list of very short questions. I would like to know how many people came; from what countries they came; where they went to work; how long they worked, and what they were paid. These are relatively simple questions.

Mr. Chairman, because over the years there have been complaints about the conditions under which farm labourers recruited to come to Canada lived, I would like to know what inspections, what check, representatives of the Department made on the living quarters in which farm labourers lived, the kind of sanitary facilities that were provided; whether the Department kept a check on the food with which these people were provided and so on.

The Chairman: Mr. Couillard, is that information available now?

Mr. Couillard: I have some of it, Mr. Chairman. These are 1969 figures. We received orders from 156 employers. These, unless I am mistaken, are all in the Province of Ontario, for a total of 1449 workers; 747 were from Jamaica; 376 from Trinidad and Tobago and 326 from Barbados. Some 22 of our Canada Manpower Centres in Ontario were involved in this program. We will supply—I do not

[*Interpretation*]

point n'est besoin de dire que ces services accordent aussi leur assistance aux blancs désavantagés qui vivent dans les zones pauvres du Canada.

Je ne puis ajouter quoi que ce soit en ce qui concerne la portée des programmes d'encouragement aux industries et des programmes spéciaux que le ministère de l'Expansion économique régionale mettra en œuvre pour industrialiser ces régions et y créer de l'emploi. Nous devons, bien sûr, collaborer à ces efforts, et faire tout en notre pouvoir afin d'assurer des avantages à la main-d'œuvre indigène, à qui ces programmes sont censés venir en aide.

M. Orlikow: Monsieur le président, puis-je passer à un autre sujet soulevé hier. Il a trait à l'importation d'une main-d'œuvre agricole, des Caraïbes. C'est monsieur Knowles, je crois, qui a soulevé la question. Pouvez-vous nous dire combien de travailleurs sont venus l'an passé?

Le président: Monsieur Couillard, l'un de vos collaborateurs aurait-il ce renseignement?

M. Couillard: Je suis certain qu'il existe. On pourrait peut-être passer à une autre question en attendant que nous le trouvions.

M. Orlikow: J'ai toute une liste de questions très courtes. Je voudrais savoir combien de travailleurs sont venus et de quels pays leurs zones d'affectation, la durée de leur emploi et leurs salaires. Ce sont là des questions très simples.

Monsieur le président, je m'y intéresse, car il y a en, depuis des années, des plaintes à propos des conditions de vie qui étaient faites à la main-d'œuvre importée. Je voudrais savoir si les représentants de votre ministère ont inspecté les logements fournis à cette main-d'œuvre les installations sanitaires, et si le ministère vérifiait la qualité de la nourriture?

Le président: Monsieur Couillard. Avez-vous les renseignements?

M. Couillard: J'en ai quelques uns, monsieur le président. Ce sont les chiffres de 1969. Nous avons reçu des ordres de 156 employeurs tous de l'Ontario, si je ne me trompe, portant sur un total de mille quatre cent quarante-neuf travailleurs, dont 747 provenaient de la Jamaïque, 376 de Trinité-Tobago et 326 de la Barbade. Environ ving-deux centres canadiens de main-d'œuvre de l'Ontario ont

[*Texte*]

have it now—the hourly wage which was paid last year. As you know, it is adjusted every year to reflect the general increase in cost of living and indeed in establishing wages paid in Canada. As I remember, the increase between 1969 and 1970 worked out to something like 5.7 per cent. We were conscious there of the recommendations made by the Prices and Incomes Commission.

• 1655

Mr. Orlikow: You surely did not believe that the wages of those people were so high that they were contributing to inflation.

The Chairman: Mr. Orlikow's question is on living conditions, Mr. Couillard; supervision of them and that sort of thing.

Mr. Couillard: My expert on this subject is not here. There is a liaison officer for each participating country who comes with the workers and assists with the counselling and the administrative problems within the program. These officers work with the departmental officers and our field offices. The expenses of these liaison officers, as I remember, are met on a shared-cost basis. We share the salaries and the travelling and the living expenses of these officers—I am speaking now of 1969—on a fifty-fifty basis up to a maximum of $6,000 for Canada's share with respect to Jamaica, for example, and up to a maximum of $4,000 for each of the other two countries involved. Additional expenditures may be required for the workers who have to be repatriated to their home country because of family problems or ill health or other emergencies. These costs, again, are shared with the participating country and the employer concerned.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not want to holdhup the business of the Committee. I will just pose a question to you and you rcan give me some advice.

Mr. Broadbent and I were quite concerned about the study made of the working of the Manpower training program by the Ontario colleges which are actually doing the training through contracts with the Department,andI want to spend some time going over some of the matters which they raised. If you tell me, Mr. Chairman, that we can discuss that under Vote 10, then I do not mind passing Vote 5.

The Chairman: Mr. Orlikow, I was wondering if this might be satisfactory to the Committee. We have been discussing theoretically Vote 5. I think we have actually been discuss-

[*Interprétation*]

participé à ce programme. Nous vous fournirons, je ne l'ai pas sous les yeux, le salaire horaire, payé l'an dernier. Comme vous le savez, ce salaire est redressé chaque année pour tenir compte de l'augmentation générale du coût de la vie et des salaires au Canada. Je me souviens de l'augmentation de 69 à 70 qui a été de l'ordre de 5.7 p. 100. Nous avions tenu compte, à ce propos, de la recommandation faite par la Commission des prix et des revenus.

M. Orlikow: Vous n'avez pas pensé que les salaires de ces travailleurs étaient si élevés qu'ils contribuaient à l'inflation.

Le président: La question de M. Orlikow se rapporte, monsieur Couillard, aux conditions de vie, inspection, etc....

M. Couillard: Notre spécialiste n'est pas ici en ce moment. Il existe un agent de liaison qui accompagne les travailleurs de chaque pays en vue de les orienter et de s'occuper des détails administratifs du programme. Les agents du ministère et les agents sur place collaborent avec cet agent de liaison. Les frais de ces agents de liaison, c'est-à-dire leurs frais de déplacement, de subsistance et leurs salaires sont partagés jusqu'à concurrence, pour le Canada, de 6,000 dollars en ce qui concerne la Jamaïque, et un maximum de $4,000 pour chacun des deux autres pays. Ce sont là les données de 1969. Des frais supplémentaires sont parfois requis pour le rapatriment de certains travailleurs par suite de maladie, de difficultés familiales ou d'autres urgences. Ces frais sont assumés par les pays participants et les employeurs intéressés.

M. Orlikow: Monsieur le président, je ne veux pas entraver l'activité du Comité, mais je désire vous poser une seule question. Peut-être obtiendrai-je votre avis.

M. Broadbent et moi-même, nous sommes beaucoup inquiétés au sujet des programmes de formation de la main-d'œuvre dispensés par les collèges de l'Ontario en vertu de contrats passés avec le ministère. Nous aimerions pour cela discuter certains points que ces programmes soulèvent. Si vous me dites, M. le président que cette discussion est possible selon le crédit n° 10, je passerai outre ou crédit n° 5.

Le président: Monsieur Orlikow, je me demande si le Comité serait d'accord. Nous avons discuté, en théorie, du crédit n° 5 et, en pratique des crédits n° 5 et 10 ensemble, ce

[*Text*]

ing Votes 5 and 10 together this afternoton and this morning. I was wondering if it would be satisfactory to the Committee, when we go back to Vote 1, which is standing, to bring up any general questions on the Department as a whole. If you, Mr. Orlikow, or anyone else would like to raise any questions on that particular subject or any other subjects at that time, that would be your opening to do so. I have no intentiin of cutting off the discussion at this time, but if it were the feeling of the Committee that we could call Votes 5 and 10 which we have been discussing in essence this morning and this afternoon, Vote 1 would still be left open as an escape clause if you had any other questions.

• 1700

Mr. Orlikow: So long as it is understood, Mr. Chairman, that the questions may take some time. It would not be one or two questions. It might take us an hour to discuss these because we think these are very serious criticisms of the government's program by the people who are actually doing the training. In fairness to the Department and the Minister they should have an opportunity to answer in some detail the criticisms which have been made. So long as it is understood that we can do that under Vote 1, then I am agreeable to finally vote on 5 and 10.

The Chairman: Mr. Orlikow, you and Mr. Broadbent did discuss at some length with the Minister the other day, but it would be my intention to allow you to carry on that line of questioning under Vote 1 if you wished to do so. Are there any other questions with respect to Votes 5 and 10?

Mr. Alexander: Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: My colleague Mr. MacEwan asked questions with respect to the commuting grants and I do not know whether this is within your purview, sir, not being the Minister. Is the program of commuting grants implemented and, if not, are you at liberty to say how soon it will be implemented?

Mr. Couillard: It has not been announced yet, Mr. Alexander, but we hope to do so relatively soon. Incidentally I should add that this is again perhaps a good example of the extent to which we do consult with the provinces. This problem was discussed with them and quite in detail at our meeting in January.

Mr. Alexander: Thank you, sir.

[*Interpretation*]

matin et cet après-midi. Je me demande si le Comité consentirait lorsque nous reviendrons au crédit n° 1 qui est pendant à ce moment-ci, que soient posées toute sorte de questions générales sur l'activité du ministère dans son ensemble. Si M. Orlikow ou n'importe qui d'autre voudrait poser des questions de tout ordre, il aura alors la latitude de le faire. Je n'ai pas du tout l'intention d'abréger la discussion mais si le Comité juge possible, nous pourrions mettre aux voix les crédits 5 et 10 que nous avons discutés ce matin et cet après-midi, quittes à garder en réserve le numéro 1, qui servira d'échappatoire s'il se présente d'autres questions.

M. Orlikow: Pour autant qu'on accorde aux questions le temps nécessaire. Il y aura plus d'une question à poser et nous pourrions être appelés à examiner, une heure durant, les critiques sévères des préposés à la formation, au sujet des programmes qu'ils appliquent. Le ministre, aussi bien que ses collaborateurs devront pouvoir s'expliquer en détail. S'il est entendu que nous pourrons procéder ainsi lors de la discussion du crédit n° 1, je suis d'accord pour voter les crédits n°s 5 et 10.

Le président: Monsieur Broadbent et vous-même M. Orlikow en avez déjà discuté assez longuement avec le ministre l'autre jour, mais vous pourrez néanmoins poser vos questions dans le cadre du crédit n° 1. Avez-vous d'autres questions à poser à propos des crédits n°s 5 et 10?

M. Alexander: Monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Mon collègue, M. MacEwan, a posé des questions à propos des subventions de déplacement. Je ne sais si elles entrent dans vos attributions, monsieur, puisque vous n'êtes pas le ministre. Ce programme de subventions est-il en vigueur, sinon quand le sera-t-il?

M. Couillard: La date n'en a pas encore été fixée, monsieur Alexander. Nous espérons pouvoir le faire bientôt. Notons ici le bel exemple de collaboration entre les provinces et nous. D'ailleurs nous avions discuté cette question en détail, lors de notre rencontre au mois de janvier, avec les autorités provinciales.

M. Alexander: Merci.

[*Texte*]

The Chairman: Are there any further questions under Votes 5 or 10?

Votes 5 and 10 agreed to.

The Chairman: Gentlemen, some of you have to leave now but I thought we could start discussions on Vote 15 on the Immigration part if it is your wish to do so until 5.30 p.m. I am in your hands.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I am certainly not ready to do very much with this but my colleague, Mr. Brewin, who is the most knowledgeable member of our group on this question indicated he would like to be here when this matter is discussed. I hope you would not call the vote.

The Chairman: I do not see how we can finish it today, Mr. Orlikow, in any event. I might tell the Committee now that it appears we will not be able to hold meetings next week because the Chairman and Vice-Chairman will both be away; two of the other members of the Committee and Mr. Couillard will also be away. I was anxious to try to start into the Immigration matter if there are some questions on that subject this afternoon but we naturally would not be able to finish it in a few minutes' time.

Mr. Couillard, I wonder if you would have a statement on the Immigration Estimates in general?

Mr. Couillard: No, I do not, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Couillard, has no particular statement on Vote 15, the Immigration Program. Do we have any questions at this time?

Department of Manpower and Immigration
Immigration Program

Vote 15—Immigration—Program expenditures, the grants listed in the Estimates and contributions, $22,542,400.

Mr. Lachance: I notice on page 13-16 in the English version that there is a decrease of $1.5 million in the Estimates from $23 million. I would like to have an explanation of this decrease; is it in line with the austerity program, or is it a normal decrease or a change in policy?

• 1705

The Chairman: Mr. Lachance, could you point out the exact reference so that Mr. Couillard can find it.

[*Interprétation*]

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à propos des crédits 5 et 10?

Les crédits 5 et 10 sont adoptés.

Le président: Messieurs, certains d'entre vous sont obligés de partir maintenant, mais j'ai pensé que nous pourrions entamer la discussion sur le crédit n° 15 concernant l'Immigration, si vous êtes prêts à le faire jusqu'à 5h30? Qu'en pensez-vous?

M. Orlikow: Personnellement, monsieur le président, je n'aurais pas long à dire sur ce sujet, mais mon collègue M. Brewin, a exprimé le désir d'assister au débat de cette question. J'espère que vous ne la mettrez pas au vote.

Le président: Je ne vois d'ailleurs pas le moyen d'en terminer aujourd'hui la discussion. Je voudrais également dire au Comité que nous ne pourrons peut-être pas tenir de réunions au cours de la semaine prochaine vu que le président et le vice-président seront absents, de même que M. Couillard et deux autres membres du comité. Il me semblait bon de commencer, dès cet après-midi, l'étude du crédit concernant l'immigration, que nous n'aurions pu de toutes façons, achever en quelques minutes.

Avez-vous, monsieur Couillard, un exposé à faire sur les prévisions relatives à l'immigration?

M. Couillard: Non, monsieur le président.

Le président: M. Couillard n'a pas d'exposé à faire à propos du crédit n° 15 relatif au programme d'Immigration. Y a-t-il d'autres questions?

Ministère de la main-d'œuvre et de l'Immigration
Programme d'immigration

Crédit 15—Immigration—Dépenses du programme, subventions inscrites au Budget et contributions—$22,542,000.

M. Lachance: J'ai remarqué, à la page 13-17 de la version française, une diminution de 1.5 millions de dollars au total des prévisions qui s'élèvent à 23 millions de dollars. Peut-on nous expliquer la raison de cette diminution? Découle-t-elle du programme d'austérité ou bien est-ce une diminution normale ou encore un changement de politique?

Le président: Pouvez-vous, monsieur Lachance, nous donner la référence exacte pour permettre à M. Couillard d'y revenir?

[*Text*]

Mr. Lachance: It is page 13-16. It says, "Total Budgetary Expenditures, Proposed 1970-71, $22,542,400". Last year it was $23,869,001. There is a decrease of $1.5 million, $1,300,000 actually.

The Chairman: Mr. Couillard, have you any comments on that?

Mr. Couillard: I will probably need help from the financial adviser. I do now that one of the reasons for this decrease is that our expenditures on the special Czech refugee movement which is now completed will be appreciably lower. This, I think, is the main reason.

Mr. Lachance: Has any particular program been cut on account of the government's austerity program? Have any proposed plans been postponed to next year?

Mr. Couillard: Are you really perhaps suggesting that I forecast what we might have done if we could have done what we might have done? In this sort of program there is always a redeployment of resources to meet special circumstances, special conditions. For example, even before what you call the austerity program came about we closed three regional offices, two of which were situated abroad, one which was still in Ottawa but on the point of being transferred to a capital in Asia; we opened others. The numbers closed are integrated with other offices: Liverpool with Birmingham, for example, is the sort of thing which goes on all the time. I do not know whether this is a cut in the program in the sense in which you understand it or not. Perhaps one way of getting closer to answering your questions is to say that we are staffed now and we have the physical facilities to handle the movement from abroad of the size which came into the country last year, indeed we could handle a larger movement than we had last year. Perhaps this comes closer to the essence of your question.

The Chairman: Mr. Lachance.

Mr. Lachance: Oh, it is all right. I have another question. Have any capital expenditures been postponed for next year?

Mr. Couillard: Not that I can recall, no.

Mr. Lachance: Have you postponed until next year the proposed opening of any office in some countries?

Mr. Couillard: I can only answer in general terms on this, Mr. Chairman. As you know the basic fundamentals of the Canadian government's immigration policy is one of non-discrimination, universally applied, to adhere

[*Interpretation*]

M. Lachance: C'est la page 13-17—Total des dépenses budgétaires, demandés 1970-1971: $22,542,400—L'année dernière ce chiffre était de $23,869,001, soit une diminution de 1.3 millions de dollars.

Le président: Avez-vous des commentaires, monsieur Couillard?

M. Couillard: J'ai besoin de me référer à mon conseiller financier. Je sais que le programme d'aide aux réfugiés de Tchécoslovaquie est sensiblement réduit par rapport à l'an dernier. C'est, je crois, la principale raison de cette diminution.

M. Lachance: Y a-t-il d'autres programmes qui auraient pâti en raison de la politique d'austérité du gouvernement? Ou qui ont été remis à l'an prochain?

M. Couillard: Vous me demandez de prévoir ce que nous aurions pu faire si nous l'avions pu. Un programme de cet ordre entraîne toujours un déplacement de ressources financières pour parer à des circonstances spéciales, à des contingences particulières. Nous avions déjà fermé, avant même l'application du programme d'austérité, trois bureaux régionaux dont deux à l'étranger et le troisième en voie d'être transféré dans une capitale asiatique. Nous avons par contre ouvert de nouveaux bureaux et certains autres ont fusionné avec ceux de Liverpool ou de Birmingham par exemple; c'est ce qui se fait constamment. Je ne saurais dire si cela constitue une réduction dans le sens que vous entendez. Disons, pour être plus précis, que nous disposons à l'étranger de personnel et des aménagements qui nous permettent de faire face à un mouvement migratoire, tel que celui de l'an dernier, sinon, plus important.

Le président: Monsieur Lachance.

M. Lachance: Oui, c'est très bien. Encore une autre question. A-t-on différé jusqu'à l'an prochain des immobilisations?

M. Couillard: Non, pas que je sache.

M. Lachance: Avez-vous remis à l'an prochain l'ouverture d'un quelconque bureau à l'étranger?

M. Couillard: Je ne puis que répondre de façon générale, M. le président. Comme vous le savez, la politique canadienne en matière d'immigration se fonde sur une non-discrimination générale. Elle peut exiger çà et là l'ou-

[*Texte*]

strictly to the implementation of that policy. It might require from time to time the opening of new offices and the closing of others.

• 1710

For example, the whole of South America is now handled through our office in Port-of-Spain, Trinidad. This arrangement seems to be satisfactory and continues to be satisfactory in terms of the number of applications received. If this situation were to change for any reason we would indeed want to consider recommending to the Minister the opening of one or two offices in Latin America at strategic points. This is the sort of thing, which happens from time to time, which is difficult to forecast.

The Chairman: Are there any further questions at this time? Gentlemen, we will then return. We will let Vote 15 stand and we will adjourn until Tuesday, April 28. You will all be notified. Thank you.

[*Interprétation*]

verture de nouveaux bureaux, ou la fermeture d'autres.

C'est ainsi que notre bureau de Port d'Espagne, à Trinidad, se charge de l'ensemble de l'Amérique du Sud. Ce procédé paraît adéquat eu égard au nombre de candidats à l'immigration. Si la situation changeait, nous recommanderions au ministre l'ouverture d'un ou de deux bureaux dans cette région. C'est ce qui arrive parfois, mais qu'il est difficile de prévoir.

Le président: Est-ce que vous avez d'autres questions à poser? Messieurs, la séance est levée. Nous laissons en suspens le crédit n° 15 jusqu'au mardi, 28 avril. Nous vous tiendrons informés. Merci.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS

AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET

TÉMOIGNAGES

No. 4

TUESDAY, APRIL 28, 1970

LE MARDI 28 AVRIL 1970

Respecting

Estimates 1970-71 relating to the Department of Manpower and Immigration and of the Immigration Appeal Board

Concernant

Le budget des dépenses 1970-1971 relatif au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de La Commission d'appel de l'immigration

---

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings) *(Voir les Procès-verbaux)*

21136—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman — Mr. David Weatherhead — *Président*
Vice-Chairman — M. René Émard — *Vice-président*

and Messrs. — et Messieurs

Alexander,
Allmand,
Badanai,
[3]Brewin,
Broadbent,
Dionne,
Gendron,
Jerome,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Lachance,
[1]Lambert (*Edmonton-West*),
MacEwan,
McNulty,
Murphy,
[2]Paproski,
Penner,
Roy (*Timmins*),
Thompson (*Red Deer*)—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

[1 2 3] Replaced Messrs. Paproski, Muir (*Cape-Breton-The Sydneys*), and Orlikow April 28.

Conformément à l'article 65(4) *b*) du Règlement.

[1 2 3] Remplacent MM. Paproski, Muir (*Cape-Breton-The Sydneys*), et Orlikow le 28 avril.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, April 28, 1970
(6)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:40 a.m. The Chairman, Mr. David Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Badanai, Broadbent, Lachance, Lambert, Murphy, Orlikow, Weatherhead—(7).

Witnesses: *From the Department of Manpower and Immigration:* Messrs. Louis Couillard, Deputy Minister, and James S. Cross, Director, Programs and Procedures Branch (Immigration).

The Committee resumed consideration of Vote 15 of the Estimates 1970-71 of the Department of Manpower and Immigration.

Immigration Program Expenditures .. $22,542,000

Messrs. Couillard and Cross answered questions.

Mr. Couillard tabled the following documents containing answers to questions previously asked by Members, which were ordered distributed to the Members of the Committee.

1. Amounts spent on advertising to recruit immigrants in Europe and the United Kingdom;

2. Memorandum explaining the reduction in Immigration Estimates in 1970-1971 compared to 1969-1970;

3. Countries of origin of the applicants for landing who were granted landed status in 1969;

Agreed,—That the above document be printed as an appendix to the proceedings of the Committee (*Already printed as Appendix A to Issue No. 2*)

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAUX

Le MARDI 28 avril 1970
(6)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 9h.40 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead.

Présents: MM. Badanai, Broadbent, Lachance, Lambert, Murphy, Orlikow, Weatherhead—(7).

Témoins: Du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. Louis Couillard, sous-ministre; James S. Cross, directeur des programmes et de la procédure (Immigration).

Le Comité reprend l'étude du crédit n° 15 du Budget des dépenses 1970-1971 du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Dépenses du programme d'immigration $22,542,000

MM. Couillard et Cross répondent aux questions des députés.

M. Couillard dépose les documents énumérés ci-dessous et le greffier du comité reçoit instruction d'en faire parvenir des exemplaires aux membres du comité.

1. Sommes dépensées en Europe et au Royaume-Uni à des fins publicitaires pour recruter des immigrants;

2. Mémoire expliquant la réduction des sommes prévues au budget des dépenses de l'immigration en 1970-1971, par rapport à l'année 1969-1970;

3. Pays d'origine des candidats à l'immigration qui se sont vu accorder le statut d'«immigrant reçu» en 1969;

Il est convenu,—Que le document ci-dessus soit imprimé en appendice au compte rendu. (*Figure déjà au fascicule n° 2—Appendice «A»*)

21136—1½

4. Statement by the Minister on the question of the brain-drain which was raised by Mr. Broadbent;

Agreed,—That the above statement be printed as an appendix to this day's proceedings. (*See Appendix D*)

5. Number of immigrants who received assistance during the fiscal year 1969-70 and the amounts spent by regions.

Agreed,—That the above document be printed as an appendix to the proceedings of the Committee. (*Already printed as Appendix B to Issue No. 2*)

The questioning continuing, Vote 15 was allowed to stand.

At 11 o'clock a.m. the Committee adjourned to 3:30 p.m. this afternoon.

4. Exposé du ministre concernant l'exode des cerveaux, question soulevée par M. Broadbent;

Il est convenu,—Que l'exposé ci-dessus soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et Témoignages d'aujourd'hui. (*Voir appendice «D»*)

5. Nombre des immigrants ayant reçu de l'aide durant l'année financière 1969-1970 et sommes dépensées dans chaque région.

Il est convenu,—Que le document ci-dessus soit imprimé en appendice au compte rendu. (*Figure déjà au fascicule n° 2—appendice «B»*)

L'interrogatoire se continuant, le crédit n° 15 est réservé.

A 11 heures du matin, le Comité suspend sa séance jusqu'à 3h.30 cet après-midi.

Le greffier du comité,
Gabrielle Savard,
Clerk of the Committee.

AFTERNOON MEETING
(7)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3.40 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Brewin, Lachance, Paproski, Weatherhead—(4).

Witnesses: *From the Immigration Appeal Board.* Miss Janet V. Scott, Chairman: Messrs. Roger Hélie, Acting Registrar; George Cousens, Director Finance Administration.

The Committee considered Item 25 of the Estimates 1970-71 of the Immigration Appeal Board Program Expenditures .. $1,000,000.

The Chairman introduced Miss Scott and invited her to make an opening statement, before being questioned thereon.

RÉUNION DE L'APRÈS-MIDI
(7)

Le Comité se réunit de nouveau aujourd'hui à 3h. 40 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Présents: MM. Brewin, Lachance, Paproski, Weatherhead—(4).

Témoins: *De la Commission d'appel de l'immigration*: Mlle Janet V. Scott, présidente; MM. Roger Hélie, registraire suppléant; George Cousens, directeur de l'administration—finances.

Le Comité entreprend l'étude du crédit n° 25 du Budget 1970-1971 de la Commission d'appel de l'immigration. Dépenses du programme ...$1,000,000.

Le président présente Mlle Scott et l'invite à faire un exposé préliminaire; elle est interrogée.

Item 25 was allowed to stand.

At 4.05 o'clock p.m. the Committee adjourned until 9.30 a.m. Thursday, April 30, 1970.

Le crédit n° 25 est réservé.

A 4h. 05 de l'après-midi, le Comité ajourne à 9h. 30 du matin le jeudi 30 avril 1970.

Le greffier suppléant du Comité,
Santosh Sirpaul,
Acting Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, April 28, 1970

• 0941

The Chairman: Gentlemen, we will commence.

You will recall that we were considering the Estimates of the Department of Manpower and Immigration and were into Vote 15, the Immigration Program in general. Particulars are to be found in our book commencing at page 13-16.

Vote 15—Immigration—Program expenditures, the grants listed in the Estimates and contributions—$22,542,400.

The Chairman: Mr. Couillard, the Deputy Minister and other officials are here to answer your questions. I will remind you that our steering committee agreed to a 10 minute question period, but of course we will get back to you as often as you wish and as time permits.

Mr. Lambert (Edmonton West): Thank you, Mr. Chairman. I had anticipated we might reach the Appeal Board section but I am very gratified that Mr. Couillard is available on Vote 15.

With regard to this particular vote, on what bases is the Department setting its targets or its levels for anticipated immigration, and why should these be on a national basis? As you know, Mr. Couillard, I have had considerable discussion with your departmental officials over the past two or three years on what I feel is a total disregard for immigrants' regional requirements and the degree to which regions can absorb immigrants of certain types. We have reached an impass—and I use that word very advisedly and very polite—in that regional requirements and regional capacities in so far as particular groups of immigrants are concerned are not one of the criteria which you use.

Mr. Louis Couillard (Deputy Minister of the Department of Manpower and Immigration): AS you know, Mr. Chairman, and as I am sure Mr. Lambert knows very well, we have a service through our Canada Manpower Centres to our offices abroad to recruit for

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 28 avril 1970

Le président: Messieurs, la séance est ouverte.

Vous vous rappellerez que la dernière fois nous examinions le crédit 15, Programme de l'immigration en général, du budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Vous trouverez les détails de cette question aux pages 13 à 16 du livre.

Vote 15—Immigration—Dépenses du programme, subventions inscrites au Budget et les contributions—$22,542,400.

Le président: M. Couillard, sous-ministre, ainsi que d'autres hauts fonctionnaires pourront répondre à vos questions. Je vous rappelle que le comité de direction a décidé d'allouer 10 minutes à chaque député. Bien entendu, cela se répétera aussi souvent que les députés en manifesteront le désir et que le temps nous le permettra.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, j'avais cru que nous nous rendrions à la partie qui traite de la Commission d'appel de l'immigration. Je suis toutefois très heureux que M. Couillard puisse être parmi nous pour l'étude du crédit 15.

A cet égard, sur quelle base les ministère fonde-t-il les objectifs ou les niveaux d'immigration anticipée et pourquoi devrait-elle être nationale? Comme vous le savez, monsieur Couillard, je me suis longuement entretenu avec les hauts fonctionnaires du ministère au cours des deux ou trois dernières années, sur ce qui me semble une absence totale de prise en considération des exigences régionales en ce domaine et de la mesure d'intégration d'un certain groupe d'immigrants dans certaines régions. Nous nous trouvons dans une impasse, et je le dis en toute déférence.

M. Louis Couillard (sous-ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Comme vous le savez, monsieur le président, et monsieur Lambert, j'en suis certain, les Centres de main-d'œuvre du Canada s'adressent à nos bureaux à l'étranger pour recruter les travail-

[*Text*]

Canadian employers such labour as they need and which they indicate to us they have been unable to find on the local labour market. Of course, we ourselves verify this information. So in terms of meeting labour requirements on the part of Canadian industry—I include in this agriculture and the primary industries—I think this system, which the Department has had of course for many years, is working satisfactorily.

• 0945

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Couillard, I would put it to you that your Manpower Centres in many instances do not know what the requirements are, because the people will not come to the Manpower Centres with their requirements.

Referring to Chinese, Italian and Greek immigrants, the only ones you are going to place in these positions, and the only people that will be placed in these positions, shall be nationals of that group. Yet we are told, for instance, in the Chinese restaurant business there is no national demand of any kind, with the possible exception of here and there the odd cook who has been accepted by the Hong Kong office as qualifying—and there is no question about that.

May I say that I have scores of files where the jobs are there and the people are wanted, but all we get is no, because they do not add up to the 50 points, and that there is no national demand. I am told that there is no national demand for people of this type—kitchen porters, assistant cooks, ordinary people to clean up. You know, manpower still has to be used to sweep floors, wash floors, peel vegetables and all these things, and somehow or other one has to have over 50 points to qualify for these positions. The alternative suggested was that Canadians can do these types of jobs—even though they may be non-Chinese or non-Greek speaking or what have you.

How do you justify the application of a national standard for a particular type of occupation which may be semiskilled, partly skilled, or even unskilled and say that there is national demand for these people and therefore we will not admit them when, frankly, we know of scores or jobs. But your manpower people never will find out about them?

Mr. Couillard: I think that is an expression of opinion, Mr. Chairman. There is not anything useful I can add to what I have said.

I think that the selection criteria, which is government policy, is designed to admit to

[*Interpretation*]

leurs requis sur le marché du travail canadien. Ces demandes sont, bien entendu, vérifiées par le ministère. Le système adopté par le ministère depuis plusieurs années répond de façon satisfaisante aux besoins de la main-d'œuvre dans l'industrie canadienne, qui comprend l'agriculture et les industries primaires.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur Couillard, à mon avis, les Centres de main-d'œuvre ignorent très souvent la situation parce que les gens ne s'adressent pas à ces centres. Au sujet des immigrants chinois, italiens et même grecs, seuls ceux qui feront partie de ces groupes pourront occuper ces postes. On nous rapporte, par exemple, que dans le domaine des restaurants chinois, il n'y a pas une telle demande, à l'exception peut-être de quelque demande isolée, comme celle du cuisinier qui a été acceptée au bureau de Hong-kong.

J'aimerais vous dire que je possède un dossier d'emplois qu'on n'a pu remplir parce que ces personnes ne peuvent immigrer au pays, étant donné qu'elles n'obtiennent pas les cinquante points requis et qu'il n'y a pas de demande nationale. On me rapporte qu'il n'y a pas de demande nationale d'aide-cuisiniers et de préposés ordinaires au nettoyage. Vous n'êtes pas sans savoir qu'il faut encore des balayeurs de planchers, des laveurs de parquets, des éplucheurs de légumes et autres. Faut-il accumuler cinquante points pour remplir ces emplois? La solution de rechange serait que les Canadiens fassent ce genre de travail, bien qu'ils ne soient ni Chinois, ni Grecs ou autre.

Comment pouvez-vous justifier l'adoption d'une norme nationale pour un certain genre de travail qui peut être partiellement spécialisé, à moitié spécialisé ou même pas du tout, et dire que devant l'absence d'une demande nationale en ce domaine, nous n'admettrons pas ces immigrants au pays, alors que nous avons la preuve qu'une telle demande existe. Le personnel de la main-d'œuvre n'en connaîtra pourtant jamais l'existence.

M. Couillard: Il s'agit d'une opinion, monsieur le président, à laquelle je ne puis rien ajouter.

A mon avis, les critères de sélection adoptés par le gouvernement visent à admettre au

[*Texte*]

Canada immigrants who, at least in broad terms, will satisfy the labour market requirements of the Canadian economy. Roughly half of our inward movement, as you know, is made up of such independents. The other half is made up of sponsored and nominated immigrants, a certain percentage of which find their way to the labour market.

You mentioned Chinese cooks and Chinese dishwashers and these, sponsored and nominated are coming in increasing numbers. We have statistics to indicate that the movement of nominated and sponsored from that part of the world is increasing. What beyond this you have in mind, I do not know. For the groups of people you have in mind you suggest disregarding the 50 point selection criteria requirement to insure this quality of labour which you claim is not available in Canada. That may be your proposal, if I understand you correctly but, as I say, this is not at the moment Canadian government policy.

• 0950

Mr. Lambert (Edmonton West): I would suggest to you, Mr. Couillard, that your Department has interpreted the regulations differently. It is a question of assessment given to the various criteria. You talk about locally; I am talking about the whole of the Province of Alberta. I know the City of Calgary is in the same situation as the City of Edmonton. I have talked to other members of Parliament who have the same problem. As I said, I have had very extensive discussions with your officials on these matters, and have built up scores and scores of files. I am wondering whether instead of taking French some of your officials have taken Russian and their chief word is "nyet".

We are told that there is no demand in Canada, yet I personally can take you to such places. I realize some knowledge and contact with these people over the years is required in order to ascertain the needs. I regret very much that because of their composition and such things they will not approach your Manpower Centres, either from the point of view of setting up the requirement for the job or even inquiring if there is one available. They have told me this. But let us not keep our heads in the sand.

Mr. Couillard: No, no, but can you not suggest to these people that they come to the CNCs and we will try and service them?

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Couillard, they will not. They do not understand. They are up against government officials. Do you understand these people? It takes a long

[*Interprétation*]

Canada des immigrants qui, tout au moins en termes généraux, répondront aux exigences du marché du travail canadien. Comme vous le savez, à peu près la moitié des immigrants sont indépendants et l'autre moitié est composée de personnes qui sont parrainées ou désignées au Canada.

Un nombre croissant de cuisiniers et de plongeurs chinois arrivent au pays. Nos statistiques dénotent une augmentation du nombre d'immigrants d'après ce système. Je ne vois pas ce que vous puissiez penser d'autre. Vous proposez de ne pas tenir compte du critère de sélection destiné à assurer cette qualité d'emploi qui, d'après vous, n'existe pas au Canada. C'est ce que vous proposez, si je vous comprends bien, mais, comme je l'ai dit, telle n'est pas la politique du gouvernement canadien en ce moment.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): J'oserais dire, monsieur Couillard, que votre Ministère a interprété les règlements d'une manière différente. C'est une question d'interprétation des divers critères. Vous parlez sur un plan régional alors que je prends l'ensemble de la province de l'Alberta. Calgary connaît la même situation qu'Edmonton. Je me suis entretenu avec d'autres députés qui font face aux mêmes problèmes. Comme je l'ai dit, j'ai parlé longuement de cette question avec les hauts fonctionnaires du Ministère et j'ai dressé de nombreux dossiers. Je me demande si, au lieu du français, ils n'ont pas appris le russe et leur célèbre «nyet».

On nous dit qu'il n'y a pas de demande au Canada alors que je peux vous amener dans certains endroits. Je constate que la connaissance et le contact de ces gens est nécessaire dans la définition des besoins.

Je regrette très sincèrement qu'en raison de divers facteurs, ils ne se présentent pas aux Centres de main-d'œuvre pour demander un emploi. Ils me l'ont dit. Regardons la réalité en face.

M. Couillard: Ne pouvez-vous pas conseiller à ces personnes de se rendre aux Centres de main-d'œuvre où nous essaierons de les aider?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur Couillard, ils ne s'y rendront pas. Ils ne comprennent pas. Ils s'opposent aux hauts fonctionnaires. Les comprenez-vous? Cela prend

[*Text*]

time to do so. This is one of the problems with which we are faced in dealing with them. Every time you set up these stringent requirements there are attempts to circumvent them. This is one of the problems that flows from this type of imposed restriction.

I also am told in correspondence that a file has been deferred for two years to see if labour conditions will improve. Then I am told that the two years has elapsed, the application will have to be renewed, and they have to start all over again. This is not deferral, Mr. Couillard; this is rejection. They are simply told to come back maybe two years from now. Why get them to start all over again—when you have to wait months and months often to get an appointment even to file your application in Hong Kong? Can we not do something to improve this situation?

Mr. Couillard: I can describe only government policy, Mr. Lambert, as I understand it from the Act and the regulations.

Mr. Lambert (Edmonton West): The regulations are of your own devising; they never have been submitted to Parliament for consideration in detail. I am concerned about the application of these regulations.

The Chairman: Mr. Lambert, I think we are pretty close to government policy. Even the regulations are the result of government policy. I think it is difficult for Mr. Couillard to reply extensively to some of your questions, but that should not prevent you from asking them.

Mr. Lambert (Edmonton West): I have asked questions for 10 minutes, so I will let somebody else proceed. However, I would like to come back to this because it must be discussed frankly out in the open.

Now, if I can be shown that I am totally wrong, all right, but so far I get a sort of mutism. I think the burden is on the government also to show that its policy with regard to these people is working. I would put it to you, Mr. Chairman, that there are very grave deficiencies in it. You have to move among these people to find out what they think and you, as the representative of the Canadian Parliament and Canadian government, must know what you have to put up with.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Couillard, as I understand the policy of the Department now, if a person wants to come to Canada certain criteria are

[*Interprétation*]

beaucoup de temps. C'est un des problèmes auxquels nous devons faire face. Chaque fois que vous fixez des conditions rigoureuses, ils essaient de les éviter. Voilà le genre de difficulté qui découle de ce genre de restriction.

On m'écrit également qu'un dossier a été reporté pendant deux ans pour savoir si les conditions de travail s'amélioreraient. Ces deux années sont maintenant écoulées, la demande devra être renouvelée et il faudra recommencer à zéro. Il ne s'agit pas d'un retard, monsieur Couillard, mais d'un refus. On leur demande seulement de revenir deux ans plus tard. Pourquoi les obliger à tout recommencer encore une fois alors qu'il faut parfois attendre pendant des mois avant de pouvoir présenter une demande à Hong Kong? Ne pouvons-nous faire quelque chose pour améliorer la situation?

M. Couillard: Je ne peux que définir la politique du gouvernement, comme je la comprends d'après la Loi et les réglements.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Les règlements sont rédigés par le Ministère et ils n'ont jamais été soumis à l'étude détaillée du parlement et je m'inquiète de leur application.

Le président: Monsieur Lambert, nous nous rapprochons de la politique gouvernementale. Même si les règlements découlent de la politique du gouvernement, il est difficile pour M. Couillard de répondre d'une façon bien détaillée à certaines de nos questions, mais cela ne devrait pas vous empêcher de les formuler.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): J'ai déjà pris 10 minutes. Je cède la parole à quelqu'un d'autre. Je voudrais cependant revenir, car cette question doit être débattue en toute franchise.

Si vous pouviez me prouver que je suis dans l'erreur, je me soumettrai, mais on semble ne pas vouloir me répondre. Le gouvernement doit également démontrer la justesse de sa position. Monsieur le président, j'estime que cette politique souffre de graves déficiences. Il faut parler à ces gens pour connaître leur pensée et, à titre de représentants du parlement et du gouvernement canadien, vous devez savoir ce que vous allez recontrer.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur Couillard, si je comprends la politique du Ministère, la personne qui désire émigrer au Canada doit remplir

[*Texte*]

set up for which one gets points, and if a person gets 50 points or more he can enter Canada.

• 0955

Mr. Couillard: Yes. As you well know, there is some discretionary power given to the Immigration Officers in addition to that requirement.

Mr. Orlikow: Does the Department set a general objective for the number of immigrants they will permit or persuade to come to Canada in the next year, for example? Sometime this year will you arrive at some total figure that you would like to achieve in 1971?

Mr. Couillard: I think the answer to that is no, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: The reason I ask is that we do have general criteria and people do qualify on the basis of education, skill and so on, but the number of immigrants do vary from time to time. I do not have figures in front of me but, for example, in 1969 there was a very sharp reduction in the number of people who came to Canada over 1968. Is that not true?

Mr. Couillard: There was a reduction, yes.

Mr. Orlikow: Do you have the figures there, Mr. Couillard?

Mr. Couillard: In 1969, as I remember, it was about 161,000, and in 1968 about 183,000.

Mr. Orlikow: That is a reduction of about 15 per cent.

Mr. Couillard: Yes.

Mr. Orlikow: Were there less qualified people in the world who wanted to come to Canada?

Mr. Couillard: The 1968 figure included of course a large movement of Czech refugees, which was not the case in 1969. I would not pretend to know how many qualified people there are in the world, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: How many came in 1967?

Mr. J. S. Cross (Director, Programs and Procedures Branch, Department of Manpower and Immigration): In 1967 there were 222,000.

Mr. Orlikow: Were there any Czechs in that year?

[*Interprtéation*]

certains critères et recueillir de cette façon 50 points ou plus pour entrer au Canada.

M. Couillard: C'est exact. Comme vous le savez, les agents d'immigration jouissent en outre de certains pouvoirs discrétionnaires.

M. Orlikow: Le Ministère fixe-t-il le nombre d'immigrants qui seront reçus au Canada ou que l'on essaiera de persuader à immigrer au cours de l'an prochain, par exemple? A un certain moment de l'année allez-vous atteindre le chiffre que vous vous seriez fixé en 1971?

M. Couillard: Non, monsieur.

M. Orlikow: Je vous pose cette question parce que nous avons certains principes généraux auxquels les personnes répondent soit d'après leur éducation, leur aptitudes et ainsi de suite, mais le nombre des immigrants varie parfois, je n'ai pas les chiffres sous les yeux mais en 1969, par exemple, il y a eu une réduction assez forte du nombre d'immigrants canadiens par rapport à 1968, n'est-ce pas?

M. Couillard: Il y a eu réduction, en effet.

M. Orlikow: Aviez-vous les chiffres en main, monsieur Couillard?

M. Couillard: En 1969, si je me rappelle bien, cela s'élevait à environ 161,000 et en 1968, à environ 183,000.

M. Orlikow: Il s'agissait donc d'une réduction de 15 p. 100?

M. Couillard: Oui.

M. Orlikow: Y avait-il moins de gens qui désiraient immigrer au Canada?

M. Couillard: L'année 1968 comprend bien sûr l'arrivée assez importante de réfugiés tchèques, ce qui n'a pas été le cas en 1969. Je ne prétendrais pas connaître le nombre de personnes aptes à ce travail dans le monde, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Combien sont venus en 1967?

M. J. S. Cross (directeur des programmes et des procédures, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): 222,000.

M. Orlikow: Y avait-il des Tchèques?

[*Text*]

Mr. Couillard: The selection criteria came into operation in October, 1967, as you know, Mr. Orlikow, and that might provide some explanation for it. There are also push and pull factors at play here which are quite outside the control of any government. As you well know, a prosperous Europe can have quite a depressing effect on the number of immigrants from such a traditional source country. Similarly I think broad economic conditions in Canada, which is the pull factor, would obviously vary from year to year.

Mr. Orlikow: In other words, if there is unemployment in Canada the chances are pretty good that people who have been thinking about coming may say that this is not the time to come, particularly if Europe, which is the traditional main source, is pretty prosperous and they have employment.

Mr. Couillard: I think you are right in saying that, yes.

• 1000

Mr. Orlikow: I happen to be a person who thinks that in setting our objectives, in setting our goals, we do have to consider the employment situation in Canada, and that if there is unemployment it is quite proper to slow down the numbers who come to Canada, or certainly at least it is important that we consider this factor. What I am trying to get at is whether the Department considers this factor. Is that question considered at a policy-decision level, or is it not?

Mr. Couillard: This is reflected, as you know, in the selection criteria which accords a certain number of points out of the 50 required on an occupational and area demand basis. It is probably reflected also in the discretionary power which is given to the Immigration Officer.

One of the factors at play in exercising this discretionary power is the officer's estimate of the individual applicant's ability to settle successfully in Canada. No doubt other factors in our selection process are at work to reflect the level of economic activity in Canada, and therefore the numbers do reflect this level.

Mind you, there is bound to be a time-lag element in this also, not unlike the time-lag which one finds in fiscal and monetary policies before they start to bite.

Mr. Orlikow: The situation right now is that we have unemployment. Are you saying that in making an assessment of a person who wants to come from Great Britain or Germa-

[*Interpretation*]

M. Couillard: Les critères de sélection ont été appliqués en octobre 1967 comme vous le savez, monsieur Orlikow, et ceci pourrait vous en fournir une certaine explication. Il existe également plusieurs facteurs contradictoires en jeu, qui sont bien indépendants de la volonté du Ministère. Vous savez qu'une Europe prospère peut exercer une influence assez contraire sur le nombre d'immigrants en provenance de pays d'une aussi longue tradition. Je pense également aux conditions économiques très importantes au Canada, qui varieraient évidemment d'une année à l'autre.

M. Orlikow: Autrement dit, s'il y a du chômage au Canada, il est fort probable que les gens qui ont pensé à immigrer remettent la question à plus tard, en particulier si l'Europe, qui constitue la principale source d'immigrants, est assez propère et s'il y a des emplois.

M. Couillard: Je crois que vous avez raison de parler ainsi.

M. Orlikow: Je crois qu'il faut tenir compte de la situation du travail au Canada. S'il y a du chômage il est fort normal de diminuer le nombre des immigrants. Il me semble important de prendre ce facteur en considération. Votre Ministère en tient-il compte au moment de la prise de décisions?

M. Couillard: Cela se traduit dans les critères de sélection qui accordent un certain nombre de points, d'après les aptitudes et la demande. Cela se reflète probablement par les pouvoirs discrétionnaires accordés aux agents de l'immigration.

L'un des facteurs en jeu, c'est en l'occurrence, l'évaluation de l'aptitude du candidat par l'agent de l'Immigration qui décide si le candidat s'établira au Canada sans difficulté. Il est évident que d'autres facteurs dont le nombre d'immigrants entrent dans la sélection et réflètent l'activité économique du Canada.

Il est normal qu'il y ait un certain décalage de temps assez semblable à celui que l'on retrouve dans les politiques fiscales et monétaires avant qu'elles ne commencent à gruger.

M. Orlikow: En ce moment, il y a du chômage. Affirmez-vous que lors de l'évaluation d'une personne qui désire venir de Grande-Bretagne, d'Allemagne ou d'ailleurs, l'agent

[*Texte*]

ny or anywhere else, the individual officer working for the Department, in arriving at the points which the applicant has, takes into consideration the availability of employment?

Mr. Couillard: Well, you know that there is such a thing as an occupational and area demand guide.

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Couillard: This is supplied to Immigration Officers. That is what I was referring to. This reflects as well as possible, on the basis of the labour market information which we have now, the level of economic activity and labour demand in Canada, and this is what plays on the selection process.

Mr. Orlikow: How often is that supplied to your people?

Mr. Couillard: Once every three months.

Mr. Orlikow: If a bricklayer in Great Britain wanted to come to Canada right now when the construction industry is away off, he would have some difficulty. If a woman in Italy or Greece wanted to come and said she was willing to work in the garment industry, which is short of labour, she might have a better chance. Is that how it works?

Mr. Couillard: Yes, that is right, with the time lag I have indicated.

Mr. Orlikow: Is there any more consultation between the people who make up these estimates and projections and the people who do the interviewing than just a quarterly report, or is that all that they get?

• 1005

Mr. Couillard: No. There is more information flowing from the Manpower side of the Department that is charged with the accumulation of labour market information from various sources, including the Dominion Bureau of Statistics and Canada Manpower Centres. There ard also, as I said earlier in commenting on Mr. Lambert's question, direct requests for specific labour from Canadian industry, and this is an additional flow of information.

We also have a system which we are trying to improve whereby our Canada Manpower Centres inform our Immigration Officers abroad of not only problem cases so that they will be sensitized to those facts, but success cases also, so there is quite a flow of information back and forth. But the basic documents,

[*Interprétation*]

du Ministère tient-il compte des offres d'emploi?

M. Couillard: Vous savez qu'il existe un guide de l'emploi.

M. Orlikow: Oui.

M. Couillard: Ce livret est fourni aux agents de l'immigration. C'est ce dont je parlais. Cela reflète le niveau de l'activité économique et la demande de main-d'œuvre au Canada fondée sur les renseignements disponibles sur le marché du travail, et c'est ce qui joue dans le processus de sélection.

M. Orlikow: Quand le guide est-il offert à vos agents?

M. Couillard: Une fois tous les trois mois.

M. Orlikow: Si un poseur de brique de la Grande-Bretagne désirait immigrer au Canada en ce moment, alors que l'industrie de la construction est en déclin, y aurait-il certaines difficultés? Si une Italienne ou une Grecque était prête à venir travailler dans l'industrie du vêtement où il y a pénurie de main-d'œuvre, elle aurait peut-être de meilleures chances. Est-ce ainsi que cela fonctionne?

M. Couillard: Oui, avec le décalage de temps déjà indiqué.

M. Orlikow: Y a-t-il d'autres moyens de consultation entre les gens qui font ces évaluations et ces projections et ceux qui font les entrevues, qu'un rapport trimestriel ou est-ce tout ce qu'il y a?

M. Couillard: Non. La Division de la main-d'œuvre qui est chargée de recueillir les renseignements sur le marché du travail en provenance de diverses sources, y compris du Bureau fédéral de la statistique et des Centres de main-d'œuvre du Canada envoie également d'autres renseignements à ce sujet. Comme je l'ai dit auparavant pour répondre à la question de M. Lambert, l'industrie canadienne présente également des demandes de main-d'œuvre, ce qui constitue une source supplémentaire de renseignements.

Nous essayons en ce moment que les Centres de main-d'œuvre du Canada fassent connaître aux agents d'immigration postés à l'étranger, non seulement les cas problèmes mais également les cas qui ont réussi. Il y a donc échange de renseignements. Les documents de base sont, comme vous le savez, le

[*Text*]

as you know, are the so-called Occupational Demand Guide and the Area Demand Guide.

Mr. Orlikow: In these demand guides or this information which the Manpower people have as to needs, is consideration or assessment given to the wage rate, to the pay which a person is likely to make? If you have a service industry that is low-paying, that is, paying the minimum wage or just over the minimum wage...I am thinking of restaurants or hospitals as they have been until very recently...is that a factor which is considered in the general policy of whether we want to encourage people to come in at $1.25 an hour or $1.35 an hour, or is it not?

Mr. Couillard: I would say, Mr. Orlikow, that this would be very much a part of the counselling given to the applicants by our Immigration Officers abroad. It is part of the exchange of information which goes on between the officer and the applicant.

Mr. Orlikow: Let us go back a step further. In your manpower projections you may see that there is a shortage in a field in which there is a relatively low wage rate. If the vacancies in that field...I am not saying this is wrong: I am just trying to find out how the Department looks at this...can be filled over a period of a year, or two, or three by bringing in new people from Hong Kong or the West Indies or Italy or Greece at that low wage, then obviously there is not much incentive for the industry or the hospital or the restaurant to do anything about raising the wage to something closer to the average of what Canadian workers are getting, whereas if they cannot get that kind of help, they might well consider raising the wages. I am just wondering if that is considered or discussed, or if any policies on ths this are set in your Department.

Mr. Couillard: No. The applicant is informed of what the situation is. He is given this information as to what the salary or the wages might be in a restaurant in Edmonton, say, and he remains an applicant who has to be dealt with on the basis of our selection criteria without discrimination.

Mr. Orlikow: No, but the point...

The Chairman: Mr. Orlikow, I am sorry to interrupt you, but perhaps I could get back to you in a few minutes. Mr. Broadbent.

• 1010

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I would like to pursue the questioning on occupational

[*Interpretation*]

Guide de demande par profession et le Guide de demande par région.

M. Orlikow: Dans ces guides de la demande ou dans ces renseignements, fait-on état du salaire qu'une personne est en mesure de s'attendre? Si une industrie de service paie très peu ou le salaire minimal ou un peu plus, je songe par exemple, aux restaurants ou aux hôpitaux, qui se trouvaient dans cette situation jusqu'à tout récemment, tient-on compte de ce facteur? Devons-nous encourager les gens à venir s'établir au Canada à $1.25 l'heure ou à $1.35 l'heure?

M. Couillard: Monsieur Orlikow, j'ai l'impression que cela fait partie des conseils accordés aux candidats par nos agents de l'immigration qui sont postés à l'étranger. Cela fait partie de l'échange de renseignements entre l'agent de l'immigration et le candidat.

M. Orlikow: Revenons un peu en arrière. Dans vos projections sur la main-d'œuvre, vous pouvez voir qu'il y a pénurie dans un secteur qui offre des salaires relativement bas. Si les vacances dans ce domaine, je ne dis pas que c'est mauvais, mais j'essaie de voir comment le Ministère envisage la question et si ces vacances peuvent être comblées dans un, deux ou trois ans en faisant venir des immigrants de Hong Kong, des Antilles britanniques, d'Italie ou de la Grèce à un salaire aussi bas, l'industrie, les hôpitaux ou les restaurants ne seront pas incités à augmenter les salaires de sorte que les salaires ne se rapprocheront pas du salaire moyen des Canadiens. S'ils ne peuvent bénéficier de ce genre d'aide, ils pourraient songer à augmenter les salaires. Je me demande si le Ministère on tient compte lors de l'addition de ses lignes de conduite.

M. Couillard: Le candidat est renseigné sur la situation. Il connaît le salaire probable dans un restaurant d'Edmonton, disons, et il demeure un candidat qui doit être jugé sans discrimination selon nos critères de sélection.

M. Orlikow: Non, mais...

Le président: Je regrette de vous interrompre, monsieur Orlikow, mais je pourrais peut-être revenir à vous dans quelques minutes. Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, j'aimerais continuer à poser des questions au

[*Texte*]

demand. Could you suggest, sir, what are the criteria? One might think that the notion occupational demand is self-evident but like most such terms that one looks at, one finds that this is not the case. Would you or one of your officials here who is exclusively concerned with setting up the criteria of occupational demand and testing it, define it?

Mr. Couillard: That particular official is not here but there are enough of us here to answer any specific questions. However, if you want to defer the answer...

Mr. Broadbent: No, I would be pleased if you would comment on it. What are the criteria? How do you define occupational demand?

Mr. Couillard: This is a technical question in terms of what primary data we have on the labour market by occupations. If you agree, Mr. Chairman, I would rather put this down in writing for you or give the answer verbally at a subsequent meeting. I am personally hopeful that with the number of information systems which we put in place some time back now, the labour market information—and this is really what we are talking about here in Canada—will improve substantially over the next year or year and a half.

I have in mind, for example, a job vacancy survey which the Bureau of Statistics has contracted to do for us. To give you an indication of the cost of these information systems, this job vacancy survey cost the department $1 million last year. This will give us very detailed information about what jobs are available in Canada in a large number of occupations and suboccupations by geographical break-down. We will also be able to use this information to define what serious shortages there are on the supply side of the labour market. If the job vacancy persists for four, six or eight weeks, you obviously have a shortage situation and this is a key piece of information which this country will have ahead of most industrialized countries in the world.

This information which will be more up to date and more detailed will be made available not only for the use of our immigration officers abroad. It will obviously help in the work which is being done in our Canada Manpower Centres in terms of training, of defining what the labour market requirements will be, of mobility and for various other purposes.

[*Interprétation*]

sujet de la demande professionnelle. Pourriez-vous nous en donner les critères? On pourrait croire que cette notion se passerait d'explications, mais comme pour la plupart des termes à l'examen, on s'aperçoit que tel n'est pas le cas. Est-ce que vous-même ou l'un de vos fonctionnaires qui s'occupe exclusivement de l'établissement des critères de la demande professionnelle et de sa vérification pourrait nous définir ce terme?

M. Couillard: Le fonctionnaire en question n'est pas présent, mais je crois que nous sommes assez nombreux pour répondre à n'importe quelle question précise. Toutefois, vous me permettrez de reporter la question.

M. Broadbent: Non, je serais heureux d'entendre vos commentaires à ce sujet. Quels en sont les critères? Comment définissez-vous la demande professionnelle?

M. Couillard: C'est une question d'ordre technique qui dépend des données de base que nous avons pour le marché du travail d'après les emplois. Monsieur le président, je préférerais vous donner la réponse par écrit ou peut-être vous répondre verbalement lors d'une séance ultérieure. J'espère qu'avec le nombre de systèmes de renseignements mis sur pied il y a quelque temps déjà, les renseignements sur le marché du travail, dont nous parlons au Canada, seront améliorés considérablement d'ici un an ou un an et demi.

Je pense, par exemple, à une enquête sur les postes vacants que le Bureau fédéral de la statistique s'est engagé, sous contrat, à nous faire. Pour vous donner une idée de ces systèmes de renseignements, cette enquête a coûté un million de dollars au ministère l'an dernier. Ce relevé nous indiquera, d'après une ventilation géographique, des renseignements très détaillés sur le genre d'emplois et de sous-emplois disponibles au Canada. Ils serviront également à diagnostiquer la gravité de la situation car si les emplois restent vacants pendant quatre, six ou huit semaines, il y a manifestement pénurie. Voilà le genre d'information-clé qui constituera une avance sur les pays les plus industrialisés au monde.

Ces renseignements qui seront plus à jour et plus détaillés, ne seront pas offerts uniquement aux agents d'immigration. Cela aidera évidemment au travail de formation, de définition des exigences du marché du travail, de mobilité et autres des centres de main-d'œuvre du Canada.

[*Text*]

Mr. Broadbent: Was the survey undertaken last year costing $1 million a survey of existing needs in Canada for last year or was it a survey involving the projection of future needs?

Mr. Couillard: No current needs as declared by several thousands of Canadian employers.

Mr. Broadbent: Will this not be continued on an annual basis?

Mr. Couillard: Yes. This is a continuing service.

Mr. Broadbent: I take it from what you said that it was the first one that was done, is that it?

Mr. Couillard: It has been designed; it has been tested; it has been launched but has not yet produced results which can be published. We are coming very close to that now so that perhaps when we meet next year—I hope we are all here—we can probably have fairly hard information in this direction. You might also know of the work that is being done to develop a dictionary of jobs and classification of jobs which will be typically Canadian. So far, a number of departments and agencies and private sectors in the country have been using various dictionaries of job classifications. Now this might sound trite and detailed but it is not. When we can all plug into the same job definitions and job requirements, this will be a tremendous step forward. We hope that the basic work will be of use for the 1971 census. This also will add to our body of knowledge and the feeding of up-to-date current information to our officers in the field, both at home and abroad.

• 1015

Mr. Broadbent: Could you give me the name of the official in your department who is responsible for this?

Mr. Couillard: Mr. Goodman.

Mr. Broadbent: Thank you. This question has been asked before but I would like to get your views on it. Occupational demand, the kinds of jobs that are in great demand, is not given to the would-be immigrant. From a practical point of view, why is this information not given the would-be immigrant?

Mr. Couillard: Mr. Chairman, as you probably know, this question has indeed been asked many times before. It has been answered by the Minister both in this Com-

[*Interpretation*]

M. Broadbent: L'enquête entreprise l'an dernier au coût de un million de dollars portait-elle sur les besoins existant au Canada l'an dernier ou impliquait-elle la projection de besoins futurs?

M. Couillard: Aucun besoin ordinaire comme le déclarent plusieurs milliers d'employeurs canadiens.

M. Broadbent: Le relevé ne se renouvellera-t-il pas tous les ans?

M. Couillard: Oui. Il s'agit d'un service continu.

M. Broadbent: Si j'ai bien compris, il s'agissait de la première enquête.

M. Couillard: Le relevé a été conçu et lancé à titre expérimental, mais il n'a pas encore donné des résultats publiables.

Nous approchons de cet instant, et j'espère que lorsque nous nous réunirons tous l'an prochain, nous aurons des renseignements tangibles en ce sens. Vous êtes peut-être également au courant du travail de mise au point d'un dictionnaire d'emplois et de classification des emplois typiquement canadien. Jusqu'à maintenant, un certain nombre de ministères et d'organismes et de secteurs privés se sont servis de divers dictionnaires de classification des emplois. Cela peut sembler une question de détails, mais tel n'est pas le cas.

Lorsque nous pourrons tous utiliser les mêmes définitions d'emplois qui correspondent aux mêmes exigences, nous aurons fait un immense pas en avant. Nous espérons que le travail de base sera utile pour le recensement de 1971. Cela s'ajoutera à notre bagage de connaissances et permettra d'offrir de meilleurs renseignements à nos agents, au Canada et à l'étranger.

M. Broadbent: Pourriez-vous me donner le nom du fonctionnaire du Ministère qui est chargé de ce programme?

M. Couillard: Il s'agit de M. Goodman.

M. Broadbent: Merci. Voici une question que l'on a déjà posée, mais j'aimerais connaître votre opinion à ce sujet. On n'informe pas l'immigrant éventuel de la demande professionnelle ou du genre d'emploi grandement en demande. Pourriez-vous me dire pour quelle raison pratique cela ne se fait pas?

M. Couillard: Monsieur le président, comme vous le savez probablement, on a très souvent répondu à cette question. Le ministre l'a fait au Comité et à la Chambre. Le gouvernement

[*Texte*]

mittee and in the House. The reasons as seen by the government, have also been enunciated. I do not think really that I could add any more to those explanations.

The Chairman: I believe that I recall, Mr. Broadbent, a long exchange between you and the Minister when he was here a couple of weeks ago on this particular point.

Mr. Broadbent: That is very true.

The Chairman: I would think that the Deputy Minister is right in saying that he probably cannot add too much on this policy matter.

Mr. Broadbent: Right. I will pass on this.

The Chairman: Mr. Lambert.

Mr. Lambert (Edmonton West): Well, I would merely like to indicate to Mr. Couillard that I am not fighting with the department on all scores. I find that we get along very well in certain things. I particularly want to say that I have found the officials very sympathetic when there is a physical disability that could be treated here in Canada. In the past have worked out a very good program, insofar as my province is concerned, thanks to the initiative of some of the former officers here in Ottawa. However, when we get down to this other business of the job requirements, the ability to fit into the Canadian life, and so forth and so on, I must say that I definitely must part company with you because I do not think that an adequate judgment can be brought to bear on the thing when you are sitting away from the scene. We have family situations and we have businesses that are crying for people.

For Mr. Orlikow's gratification, may I say that for certain occupations in among these—and please do not use the Ottawa scene at all as an example on this because it is only a microcosm of it—no salaries are paid now. You have to give a piece of the action. In other words, there are partnerships. In addition to the restaurant business, of course, there are, like in my own constituency, what you would call the "Ma" and "Pa" stores, 95 per cent of the corner stores. There is also a classification which you do not have here in Ottawa—the supermarket of under 1,500 square feet which can operate until 9 p.m. or 10 p.m. and is open on Sunday.

• 1020

You would be surprised to see what can be done with 1,490 square feet. These are desperately short of help and yet we are told

[*Interprétation*]

a également fait connaître ses raisons. Je ne pense pas que je puisse ajouter quoi que ce soit.

Le président: Monsieur Broadbent, je crois me rappeler un long échange entre vous-même et le ministre à ce sujet il y a quelques semaines.

M. Broadbent: C'est juste.

Le président: Je pense que le sous-ministre a raison de dire qu'il ne peut pas ajouter trop de commentaires au sujet de cette ligne de conduite.

M. Broadbent: D'accord. Je cède donc la parole, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lambert.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je tiens simplement à souligner à M. Couillard que je n'en veux pas au ministère sur tous les points. Nous nous entendons bien pour certaines choses. Je tiens simplement à signaler que j'ai trouvé les fonctionnaires très sympathiques lorsqu'il a fallu remédier à des dicultés au Canada. Par le passé, nous avons mis au point un excellent programme dans ma province grâce à l'initiative de certains anciens agents de l'immigration à Ottawa.

Lorsqu'il s'agit d'exigences d'emplois, de la possibilité de s'intégrer à la vie canadienne, et ainsi de suite, je dois dire que je ne suis plus de votre avis parce que je ne crois pas que nous puissions juger les choses de façon plus judicieuse en nous tenant à l'écart. Il nous faut de la main-d'œuvre.

Pour la gouverne de M. Orlikow, j'aimerais signaler que pour certains emplois, je vous en prie, ne nous servons pas d'Ottawa comme exemple, car ce n'est qu'un microcosme, on ne verse aucun salaire. Il faut donner une partie de l'action. Autrement dit, il y a association.

En plus des restaurants, comme dans ma circonscription, 95 p. 100 des épiceries du coin sont de petites épiceries. Il y a également une classification qui n'existe pas à Ottawa, les supermarchés de moins de 1,500 pieds carrés qui restent ouverts jusqu'à 21 ou 22 heures et même le dimanche.

Vous seriez surpris de voir ce qu'on peut faire de 1,490 pieds carrés. Ces magasins ont désespérément besoin de main-d'œuvre, et

[*Text*]

there is no demand. I would like to be able to take, Mr. Couillard, some of your officers around to some of these establishments to show them. When we get outside of Edmonton, we have any number of towns and small cities where there are Chinese eating establishments. You are not going to bring in Greeks or Italians or anyone else to work there. This is something that you cannot foist on them. They will not go to your Manpower office because for one thing, Manpower has no contact in many of these towns. This is no reflection on Mr. Fox in Edmonton and his staff. That communication is just not there and it will not exist.

Now, this is one area, I would submit to you in all earnest, that you have to take another good hard look at. Your officials admitted last year that insofar as waiters are concerned, there is a demand nationally for waiters but no particular type of waiter so that if you have a surplus of Italian or Greek or Portugese waiters in Montreal or Toronto, our requirements for Chinese waiters in Edmonton, Calgary, and Vancouver.

Mr. Orlikow: Even the Greeks in Montreal.

Mr. Lambert (Edmonton West): This is right in the national average. It was admitted to me that this was an area in which there was a great deal of uncertainty. There is a lot of improvement that can be made in this particular area. I do not think you did answer the point about a deferral given to an immigrant. Why do you insist that he start all afresh? Why can his file not be brought forward?

The Chairman: Could you answer that.

Mr. Cross: I think Mr. Chairman, the problem is a practical one when you are talking in terms of half a million people who apply each year. It would be impossible to keep a referral system which would expose those who might, because the occupation demand is improved, qualify under a new occupational demand guide. It is a very difficult administrative problem. I would suggest sir, that if you tried to administer such a system, it would be to the detriment of those applicants who did qualify. You would be slowing up the whole process.

Mr. Lambert (Edmonton West): But then, Mr. Chairman, why do letters read: "the file has been deferred for two years and it will be reviewed" or "it will be reviewed to see if conditions have changed". This is not so. Frankly, it means the man has got to queue up at square one all over again.

[*Interpretation*]

pourtant, on nous dit qu'il n'y a pas de demande. Monsieur Couillard, j'aimerais pouvoir faire visiter certains de ces établissements à vos fonctionnaires. En sortant d'Edmonton, il y a beaucoup de cités et de petites villes où il y a des restaurants chinois. Vous n'allez pas y amener des Grecs, des Italiens ou autres. Nous ne pouvons les leur imposer. Ils ne s'adressent pas au bureau de la main-d'œuvre parce que ces bureaux n'existent pas dans plusieurs de ces villes. Je ne veux pas du tout critiquer M. Fox et son personnel à Edmonton. Cette communication n'existe pas.

Voici un autre domaine où j'estime, en toute sincérité, qu'il faut repenser la situation. Vos hauts fonctionnaires ont reconnu l'an dernier, pour ce qui concerne les garçons de tables, par exemple, qu'il y a une demande nationale, mais qu'elle ne s'adresse à aucun type en particulier de sorte qu'il y a un excédent de garçons de table italiens, portugais ou grecs à Toronto ou à Montréal, alors qu'il y a une demande de garçons de tables chinois, à Edmonton, Calgary ou Vancouver.

M. Orlikow: Même les Grecs à Montréal.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est juste d'après la moyenne nationale. On m'a admis qu'il y a beaucoup d'incertitude dans ce secteur et qu'on peut y apporter beaucoup d'améliorations. Je ne crois pas que vous ayez résolu la question en renvoyant un émigrant. Pourquoi insister pour qu'il commence à neuf? Pourquoi ne pas faire avancer son dossier?

Le président: Pourriez-vous répondre à cette question?

M. Cross: Je crois qu'il s'agit d'un problème d'ordre pratique qui intéresse un demi-million de personnes qui font une demande chaque année. Il serait impossible de maintenir un système de dossiers qui puisse indiquer ceux qui pourraient éventuellement être admissibles à un emploi grâce à un nouveau guide de la demande professionnelle. C'est un problème administratif extrêmement difficile. A mon avis, si vous essayiez d'administrer un système de ce genre, cela se ferait sans doute au détriment de la main-d'œuvre qualifiée. Vous ralentiriez tout.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, pourquoi lit-on que le dossier a été mis de côté pour deux ans et qu'il fera l'objet d'une révision ou qu'il sera révisé si les conditions changent. Tel n'est pas le cas. Cela veut dire que cet homme doit recommencer à zéro.

[*Texte*]

In certain immigration offices, it takes you three or four months to get an appointment for your initial interview. This is not playing cricket with the applicants, Mr. Chairman. I would suggest this gives them false hope. If what is being said in effect is "look, we are not accepting your file now but come back in two years' time and start afresh" then say it and they know where they stand. To get the type of letters that I have been getting telling me "that the file will be reviewed and if at that time, conditions have changed, then more favourable consideration may be given" just does not stack up against the realities. When I write to your department two years later, I am told "well, two years has elapsed now, this man has got to start all fresh again".

Mr. Couillard: Are you speaking of applicants in Canada, Mr. Lambert?

Mr. Lambert (Edmonton West): No. No, they cannot be. In some cases, they may be applications by sponsors.

Mr. Couillard: I see.

• 1025

Mr. Lambert (Edmonton West): They may be applications by nominators and they may be independent applications but I have received this sort of reply in both cases. I will admit less in the nature of the sponsored one, because for the sponsored one, your requirements are far less stringent than they are for the others.

May I move into another area? In the case of a sponsor, why is it that real estate is not considered among the assets in determining whether the settlement arrangements are satisfactory? We have had a number of cases over the years and even now, of farmers particularly, who applied to sponsor Central European immigrants. The value of their farm was not taken into account when calculating their assets and they were told: "This cannot be, you must have liquid assets." Cash bonds and so on were suggested.

I would put it to you, Mr. Chairman, that if one held Canada bonds right now they would be as "ill-liquid", if that is the proper term, as real estate because if you have to cash in bonds which are presently worth $70 or $75 dollars, you are certainly not going to be prepared to put them up. When a man whose farm is worth $150,000, $175,000 clear is told he has not the assets to sponsor a relative from Poland or elsewhere in Central Europe, there is something radically wrong. He just will not believe you.

The Chairman: Mr. Couillard.

[*Interprétation*]

Dans certains bureaux d'immigration, il faut trois ou quatre mois pour obtenir un premier rendez-vous. A mon avis, on donne ainsi de faux espoirs à l'immigrant. Si, en réalité, vous dites que vous n'acceptez pas son dossier et qu'ils devront revenir dans deux ans et recommencer à neuf, ils ne se feront pas d'illusions. Soyons réalistes. Si je reçois une lettre qui me fait savoir que mon dossier sera revu et que si, à ce moment-là, les conditions sont changées, on portera une attention plus favorable à ma demande. Lorsque j'écrirai au ministère deux ans plus tard, on me répondra que deux ans se sont écoulés et que le candidat doit recommencer à zéro.

M. Couillard: Parlez-vous de candidats au Canada?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Non. Dans certains cas, ce sont des candidats par voie de parrainage.

M. Couillard: Je vois.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Il peut y avoir des candidats dont quelqu'un se porte garant et des candidats indépendants, mais j'ai reçu ce genre de réponses dans les deux cas. J'accepterai moins la nature du parrainage, parce que, dans ce cas, les conditions sont moins rigoureuses que dans les autres.

Puis-je passer à un autre domaine? Dans le cas d'un parrain, pourquoi ne considère-t-on pas les biens fonciers comme des avoirs destinés à déterminer si les conditions d'installations sont satisfaisantes? Nous avons eu un bon nombre de cas de cultivateurs qui par le passé et même en ce moment, ont demandé de parrainer des immigrants de l'Europe centrale. On n'a pas tenu compte de la valeur de leur exploitation agricole et on leur a répondu qu'il leur fallait un actif liquide comme des obligations rachetables et autres.

Si quelqu'un détient des obligations du Canada il se trouve dans la même situation que s'il avait des biens fonciers, car s'il faut racheter des obligations qui valent à l'heure actuelle $70 ou $75, vous ne serez sûrement pas prêts à les offrir. Lorsqu'une personne dont l'exploitation agricole vaut $150,000 ou $175,000, on entend qu'il n'a pas assez d'argent liquide pour parrainer un parent qui habite la Pologne ou l'Europe centrale, quelque chose ne va pas sûrement. Elle ne vous croira pas.

Le président: Monsieur Couillard.

[*Text*]

Mr. Couillard: I will ask Mr. Cross to answer this, please.

Mr. Cross: Mr. Chairman, I think there is some misunderstanding with respect to sponsored applicants because there is no assessment made of the sponsor and his ability to look after his dependents. The sponsor, as you know Mr. Lambert, can apply as a matter of right and he has an appeal against a negative decision. In the case of the nominated categories, there is an assessment made of the ability of the nominator to carry out the undertakings which he makes when he puts in his application.

He undertakes to look after the relative for a period of five years, to assist him in his accommodation, to help find him a job and other things. It is very important that if the relative who comes forward is unable to find employment and has to fall back on his nominator, that the nominator have assets which can be quickly liquidated to enable him to carry out that responsibility. It is for that reason that the real estate is not taken into account.

I am quite surprised to learn that there are cases where a person has owned a $175,000 farm and been refused normally this assessment is not carried out in small areas, rural areas, because it is assumed that the products of the farm itself are a means of support for the relative who is coming into Canada. However, if we have such cases where the nominator had assets of this nature, I certainly would be very pleased to look into the case again.

Mr. Lambert (Edmonton West): I have had a number of cases where an uncle would bring out a niece and never qualify under nomination because he is a farmer and she is going to be working in the city. The farmer is not deemed to be part of the picture. I would put it to you that this is totally unrealistic because if there is any difficulty then the girl can go live with the uncle and the family.

May I say that in the case of sponsors, I have also seen reports where the sponsors have been turned down because they say "you have already got an engagement with regard to another brother" or "your wife's relative", or "look you are assuming too many responsibilities". There is no doubt in my mind that in arriving at the approval of settlement arrangements you do assess the financial resources of the sponsor. Otherwise, I would have a lesser opinion of the probity of your officials. I have seen it so many times.

[*Interpretation*]

M. Couillard: Je demanderais à monsieur Cross de répondre à cette question.

M. Cross: Monsieur le président, je crois qu'il y a un certain malentendu quant aux candidats parrainés, parce qu'il n'y a pas évaluation de l'avoir du parrain, ni de la capacité de ce dernier de s'occuper des personnes à sa charge. Comme vous le savez, monsieur Lambert, le parrain peut, question de droit, en appeler d'une décision défavorable. Dans le cas des personnes qui ont déjà un emploi, on évalue l'aptitude du présentateur porté garant à remplir les obligations qu'il contracte lorsqu'il soumet sa demande. Il s'engage, pendant une période de cinq ans, à s'occuper de son parent, à voir à son logement, à l'aider à trouver un emploi et ainsi de suite. Il est très important si le parent qui immigre est incapable de trouver du travail que le désignateur ait un actif qu'il puisse liquider rapidement pour lui permettre d'assumer cette responsabilité. C'est pour cette raison que nous ne tenons pas compte des biens fonciers.

Je suis toutefois fort surpris d'apprendre qu'une personne qui possède une exploitation agricole de $175,000 ait essuyé un refus. Généralement, une telle évaluation n'est pas faite dans les régions rurales parce que l'on présume que le cultivateur peut assurer la subsistance du parent qui immigre au Canada par la simple vente de ses produits. S'il existe des cas de ce genre où le désignateur a un tel avoir je me ferais un plaisir d'examiner ce cas.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): On m'a fait part d'un bon nombre de cas où un oncle ne pouvait se porter garant de la venue d'une nièce, parce qu'il était cultivateur et qu'elle allait travailler à la ville. Le cultivateur ne fait pas partie du tableau. A mon avis, cela est tout à fait inconcevable, car s'il y a quelque difficulté, la jeune fille peut aller vivre avec son oncle et sa famille.

Dans le cas des parrains, j'ai également vu des rapports de refus parce que la personne d'un autre frère avait déjà désigné un parent de sa femme ou qu'elle assumait trop de responsabilités. Il ne fait pas de doute que pour approuver des ententes de ce genre, vous tenez compte des ressources financières du parrain. Autrement, j'aurais une piètre opinion de la probité de vos hauts fonctionnaires. Je l'ai vu si souvent.

[*Texte*]

• 1030

Mr. Cross: Circumstances for refusing a sponsored application would be very rare indeed because of the right that is given to the sponsor to apply for his dependents. You might get a situation where the sponsor has been hospitalized or in a penal institution or where he obviously could not look after his dependents. It would not be in his dependents' interest to come forward to Canada. However, there are very few other circumstances that would result in a refusal of a sponsored application, particularly because if he is a Canadian citizen. He has the right of appeal to the Immigration Appeal Board.

Mr. Lambert (Edmonton West): That Immigration Appeal Board right is pie in the sky, Mr. Cross. That is all very well on paper but when you tell these people that they have a right to go to the Immigration Appeal Board they just look at a potential lawyer's bill and all that is involved and say, "Forget it".

I put to you the proposition that farm real estate, apartment buildings and other real estate holdings, other than perhaps a personal residence, should form part of the assets of a sponsor in those limited case where it might be necessary and certainly in the case of a nominator.

Mr. Cross: May I just interject here?

Mr. Lambert (Edmonton West): Yes, all right.

Mr. Cross: I have some statistics on the sponsored dependents last year. In the calendar year 1969, out of 5,687 applications received for sponsored dependents, exactly 12 cases where refused. The refusals are extremely rare in the cases of sponsored dependents.

Mr. Lambert (Edmonton West): The question is, how many were dropped though at that point. As a matter of fact, I am just closing some files now, Mr. Cross, where we ran into this at the beginning. I am not going to point out the number but I do know that it did exist. I have some files that go back four and five years, I can assure you, and some even further back.

If I may go on to the other point, which I have raised, Mr. Cross. If a member of Parliament or a lawyer is working on the case of an immigrant here in Canada, or it may be a case of a nomination, and the request is made for the details of that person's assessment, why is he told repeatedly, "This is confidential information"?

[*Interprétation*]

M. Cross: Le refus d'une telle demande serait très rare à cause du droit d'une personne de se porter garant des personnes à sa charge. Il est possible que la personne ait été hospitalisée, ait séjourné dans une institution de correction ou ne puisse subvenir aux besoins des personnes à sa charge. Il ne serait pas dans l'intérêt de la personne à charge d'immigrer au Canada. Il y a toutefois bien peu d'autres circonstances où le parrain essuierait un refus, surtout s'il est citoyen canadien. Il a le droit de se présenter devant la Commission d'appel de l'immigration.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Cette Commission d'appel de l'immigration, c'est bien jolie sur papier, mais lorsque vous dites aux gens qu'ils ont le droit d'en appeler, ils pensent seulement aux frais d'avocat et à ce que cela implique. Ils l'oublient donc.

A mon avis, une exploitation agricole, des immeubles à appartements et d'autres propriétés foncières qu'une résidence personnelle devraient constituer une partie de l'avoir d'un parrain dans des cas limites où cela serait nécessaire et certainement dans le cas d'un désignateur.

M. Cross: Puis-je?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je vous en prie.

M. Cross: Voici quelques chiffres au sujet de personnes à charge parrainées l'an dernier. Au cours de l'année financière 1969, 12 demandes ont été refusées sur 5,687. Les refus sont donc très rares dans ce cas.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Combien ont été laissés à ce moment-là? A ce sujet, je suis en train de fermer certains dossiers sur lesquels nous avons fait allusion au début. Je n'en indiquerai pas le nombre, mais je sais que cela a existé. Je possède certains dossiers qui remontent à quatre ou cinq ans et même plus.

J'aimerais passer à une autre question que j'ai déjà soulevée, monsieur Cross. Si un député ou un avocat qui étudie le cas d'un immigrant au Canada demande des détails au sujet de l'évaluation d'un immigrant appelé, pourquoi lui répète-t-on sans cesse qu'il s'agit de renseignements confidentiels?

[*Text*]

The Chairman: Mr. Cross, do you have any comments on that?

Mr. Cross: It is the policy of the government not to release the details of the assessment unless the person is ordered before a Board of Inquiry. At that stage, the details are released.

Mr. Lambert (Edmonton West): How on earth can he get before the Board of Inquiry unless he knows? How can he be advised? You say this is government policy. You mean, this is departmental official policy.

The Chairman: Mr. Lambert, I think that you would have to take it that it was government policy.

Mr. Lambert (Edmonton West): I disagree, Mr. Chairman. No, I disagree with you.

The Chairman: That is what the witness is stating.

Mr. Lambert (Edmonton West): I am going to argue with the witness.

The Chairman: It may be a valid disagreement but I do not know as how you can pursue it too far. You carry on with your questioning then.

Mr. Lambert (Edmonton West): Surely, Mr. Chairman, I am not grilling the witnesses. It may be a question often times of most convenient answer. Then they say: "It is government policy. You cannot question me. You will have to question the Minister". Actually this is departmental official policy.

The Chairman: Mr. Lambert, I think you can put your argument forward on that line but if the witness says it is government policy then where do you go from there?

• 1035

Mr. Lambert (Edmonton West): Why is it that we must argue and I have to get annoyed and frustrated with people. I have seen these assessments. Surely there must be an intelligent way of examining these without taking a man before a special inquiry. If he gets before a special inquiry, and particularly if he is a visitor here, the only outcome of that, Mr. Cross, is a deportation order.

If he wants to appeal further where there is a bona fide difference of opinion and there is no question of any subterfuge or anything, there is this unwillingness to give anyone appearing on his behalf the assessment points.

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Cross, pouvez-vous apporter quelques commentaires à ce sujet?

M. Cross: Le gouvernement entend ne pas divulguer de détails au sujet de l'évaluation à moins qu'on ne l'ordonne devant la Commission d'enquête. A ce moment seulement, on divulguera les détails de cette question.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Comment peut-il se rendre devant une commission d'enquête, à moins de le savoir? Comment peut-on le lui conseiller? Vous parlez de politique gouvernementale. Vous voulez dire qu'il s'agit de la politique officielle du gouvernement.

Le président: Monsieur Lambert, je crois que vous devez croire qu'il s'agit de la politique du gouvernement.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je ne suis pas d'accord avec vous, monsieur le président.

Le président: C'est ce que déclare le témoin.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je ne suis pas d'accord tout à fait avec le témoin.

Le président: C'est légitime, mais vous ne pouvez pas aller trop loin. Veuillez continuer vos questions.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, je ne cuisine pas le témoin. Cela peut souvent être une question fort pertinente à laquelle on répond qu'il s'agit de la politique gouvernementale. Vous ne pouvez mettre ma parole en doute, mais plutôt vous opposer au Ministre, car il s'agit d'une ligne de conduite officielle du gouvernement.

Le président: Je crois que vous avancez votre point de vue dans ce sens, mais si le témoin déclare qu'il s'agit d'une politique gouvernementale, que voulez-vous faire?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Pourquoi faut-il discuter tout le temps et souffrir certaines frustrations de la part de certaines personnes. J'ai vu ces évaluations. Il doit sûrement y avoir un moyen intelligent d'examiner ces cas sans traîner une personne devant un bureau d'enquête spécial, car il s'agit d'un visiteur, il recevra un ordre de déportation, monsieur Cross.

S'il veut en appeler en plus haut lieu, quand il y aura divergence d'opinion, en toute bonne foi et qu'il n'y aura aucun subterfuge possible, on ne voudra pas accorder à la personne qui vient témoigner à sa place les

[*Texte*]

I do not know what privilege you claim. You then hold the ultimate club of a potential deportation order if he dares challenge the judgment of the Immigration Officer and the Special Inquiry Officer. Why do we get to that position? Why, if I am an advocate on behalf of individuals do I have to go through a whole rigmarole of sending out forms to Hong Kong for a man to sign and then return to me so I can give to you to send to Hong Kong to get medical reports? Look, I am a lawyer. There is a respect for confidentiality when an MP is working on this. Why can he not get the information?

If the man has a scar tissue because of an old case of bronchitis or a suspected brain tumor or hook worm or something else, for goodness sakes, what is wrong with saying so? Then we know what we are up against and we can tell the people at this end "Look forget about this one." This one here is in a category of a physical ailment where there is no possibility. As to the others, to be told merely that he does not meet medical requirements because there is a spot on the lung when we can turn around and arrange for treatment. There are scores of things but why do we have this reluctance?

The Chairman: Do you have any further comments, Mr. Cross?

Mr. Cross: We have consulted with the Department of National Health and Welfare officials on this because they provide the medical services for our department. They make the medical decisions. They advise us that it is confidential medical information and that they will tell the applicant that he is medically unqualified to be admitted to Canada and suggest to him that he see his own physician. In many countries in which they operate, sir, they are not licensed to practise and would be acting illegally if they were to give medical advice and information to the applicant.

Mr. Lambert (Edmonton West): And do you know how this works in Hong Kong, Mr. Cross? First of all they do not understand in many instances, if you tell persons to go to see their own physician? In Hong Kong, the average individual does not have his own physician. I am relying here on information given to me by doctors who have practised in Hong Kong and who have now come to this country and whom I know as very good friends. They tell me that this is absolutely impractical.

I have a recent case where there was something drastically wrong with the children. The parents could not find out. They could

[*Interprétation*]

points d'évaluation. Je ne sais pas à quel privilège vous prétendez. Vous laissez ensuite peser la menace d'un ordre de déportation s'il ose contester le jugement prononcé par l'agent de l'immigration et l'agent du bureau d'enquête spécial. Pourquoi en arrivons-nous là? Si je représente une personne; dois-je me soumettre à cette comédie et lui envoyer des formules à faire signer à Hong-Kong, qu'il vous remettra pour que vous demandiez le rapport médical à Hong-Kong? Je suis avocat et je sais que le député respecte le secret de la chose. Pourquoi ce dernier ne peut-il obtenir les renseignements voulus?

Si la personne a un tissu cicatriciel à la suite d'une vieille bronchite ou une tumeur cérébrale possible ou autre, quel mal y a-t-il à le dire? Nous savons ce qu'il y a et nous pouvons dire aux gens d'oublier ce cas, parce qu'il appartient à une catégorie de maladie physique fatale. Pour ce qui concerne les autres cas, il faut leur dire qu'ils ne répondent malheureusement pas aux conditions parce qu'ils ont une tache au poumon alors que nous pouvons en prévoir le traitement. Il y a beaucoup de choses, mais pourquoi y répugnons-nous tant?

Le président: Auriez-vous d'autres commentaires à apporter, monsieur Cross?

M. Cross: Nous consultons les agents du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social à ce sujet, parce qu'ils assurent les services médicaux pour notre Ministère. Ce sont eux qui prennent les décisions en matière médicale. Ils nous informent qu'il s'agit de renseignements médicaux confidentiels et qu'ils diront au candidat qu'il ne peut être admis au Canada pour des raisons médicales et ils lui conseilleront de voir un médecin. Dans plusieurs pays, les médecins ne sont pas autorisés à exercer leur profession et il serait illégal de leur part de donner des conseils médicaux au candidat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Savez-vous comment cela fonctionne à Hong-Kong? Tout d'abord, dans la plupart des cas, les gens ne comprennent pas pourquoi nous leur conseillons d'aller voir leur médecin. A Hong-Kong, le citoyen moyen n'a pas de médecin, je m'appuie sur des renseignements que m'ont fournis des médecins qui avaient justement exercé leur profession à Hong-Kong, qui se trouvent maintenant au Canada et qui sont de très bons amis. Ils me disent que cela n'est pas pratique.

Je me rappelle d'un cas récent où quelque chose n'allait vraiment pas chez les enfants. Les parents ne pouvaient pas comprendre. Le

[*Text*]

not understand. The son-in-law who is a waiter in an Edmonton restaurant finally had to get some authorizations prepared in English sent over to his father-in-law in Hong Kong. It was then sent to me. I transmitted it to you. Your department gave me the full information and we were then able to explain to the whole family. It had to be explained to them from this end. Why this exercise in futility?

• 1040

With the greatest respect, why can National Health impose restrictions on you when you are dealing with an immigration case? That is the primary thing, that it is an immigration case. You are the ones in charge of this. There is a degree of confidentiality, but if an MP is writing on behalf of people, certainly, he is not going to shout from the rooftops or send copies of your letters all about. I put it to you that this requires a change.

An hon. Member: Hear, hear.

Mr. Lambert (Edmonton West): Perhaps Mr. Couillard and Mr. Cross could direct their minds to this requirement. I know it is in the Act, but let us look at some changes. Why do we have to have a deportation order come to the Appeal Board for a potential immigrant who is a visitor here in Canada, and who may have 45 points. He is arguing the toss with you bona fide. Why put him under the stigma of a deportation order? He tells you, "Look, all right if I lose before the Immigration Appeal Board, fine, I will go." Why make the deportation order?

Mr. Couillard: What suggestion would you offer, Mr. Lambert?

Mr. Lambert (Edmonton West): You go from the present assessment to a special inquiry. You can have a special inquiry. Often-times it is the same officer who assessed him before. At least, he has had contact with the file. All right, so there is a review. He says, "No, we are not changing the assessment," and the man says, "All right, I would like to go to the Immigration Appeal Board." You give him 10 days, or 15 days, whatever you do now, from the date of making the finding by the special inquiry officer. Why make a deportation order at that point? Why cannot a man come before the Immigration Appeal Board as in the case of a sponsor who feels that he is aggrieved as a result of a turn down of a sponsored relative, or what have you.

Do you know that on our citizenship forms, Mr. Couillard, we have a question that says, have you ever been the subject of a deporta-

[*Interpretation*]

gendre qui est garçon de table, dans un restaurant d'Edmonton, a finalement dû se procurer des autorisations rédigées en anglais qu'il a envoyées à Hong-Kong à son beau-père. On me l'a ensuite fait parvenir et je vous l'ai adressé. Votre Ministère m'a fourni tous les renseignements possibles et nous avons pu expliquer la situation à la famille. Pourquoi faut-il passer par tant de sottises?

Sauf votre respect, comment le ministère de la Santé nationale peut-il vous imposer des restrictions lorsque vous avez affaire à un cas d'immigration. Le principal, c'est qu'il s'agit d'un cas d'immigration. C'est vous qui en êtes chargé. Il y a naturellement un certain degré de confidence à respecter, mais le député qui écrit au nom des gens n'ira pas crier sur les toits, ni envoyer des copies de votre lettre. A mon avis, il faut y apporter des changements.

Une voix: Bravo! Bravo!

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur Cross ou monsieur Couillard pourrait peut-être s'y intéresser. Je sais que cela figure au texte de la loi, mais envisageons quelques changements. Pourquoi faut-il un ordre de déportation à la Commission d'appel pour un immigrant éventuel qui est visiteur au Canada et qui a obtenu 45 points. Il discute de la question avec vous, en toute honnêteté. Pourquoi laisser peser sur lui la menace d'une déportation? Il vous dit que s'il perd son appel, il partira. Pourquoi émettre un ordre de déportation contre lui?

M. Couillard: Quelle proposition préconiseriez-vous, monsieur Lambert?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Vous passez de l'évaluation actuelle à une enquête spéciale. Il est possible de mener une enquête spéciale. Très souvent, il s'agit du même agent qui a étudié son cas auparavant, qui est fort au courant de son dossier.

Très bien, il y a révision. On lui dit que l'évaluation n'est pas modifiée et l'immigrant décide d'aller en appel. Vous lui accordez 10 ou 15 jours, à compter de la date de la décision, de l'agent de l'enquête spéciale. Pourquoi émettre un acte de déportation à ce moment-là? Pourquoi un immigrant ne peut-il pas se présenter devant la Commission d'appel de l'immigration, tout comme le parrain qui se sent lésé à la suite du refus d'un parent ou autre?

Savez-vous que les formules de citoyenneté, demandent si vous avez déjà reçu un ordre de déportation. Disons qu'une personne se pré-

[*Texte*]

tion order? Now let us assume that a man goes to the Immigration Appeal Board and convinces the Board that the findings should be reversed, and the deportation order is vacated. The answer to the citizenship form question is still yes because he was the subject of our deportation orders, even if he says, "All right, I am prepared to go; if I lose before the Immigration Appeal Board I am prepared to go." But you know that a deportation order has been made against him, and that is like a life sentence. It is on his dossier. It will follow him till the end of time. It comes up with various things—and we are doing the same thing with criminal charges with the idea of all sorts of inhibitions of the individual.

All I am doing is making a plea to you people to advise your Minister because, with the greatest respect, I think you have got the initiative in your Department in this question, to do away with this business of a deportation order at the time of the special inquiry. If there is going to be an appeal for these particular purposes and it is bona fide.

Mr. Couillard: I will certainly agree with you, Mr. Lambert, to this extent that I think we have got to find ways and means, and we are working at that now, of streamlining, what I call due process.

I think things can be done, perhaps requirements can be dropped or modified to improve that side of our operation. I am not promising anything. I say that this is now under review. The need for this has been pointed up, of course, by the existence of the Immigration Appeal Board and evolving experience, developing experience, with respect to its operations and there are as you know, backlogs building up, and this is one of the main reasons we are working on this now. Perhaps you would be satisfied to leave it at this point. I certainly understand the problem you are raising.

• 1045

Mr. Lambert (Edmonton West): I can tell you from personal experience on many, many cases, Mr. Couillard that the individual concerned is terrorized by the prospect of deportation proceedings, of a deportation order. He is just an ordinary little fellow who says, "Look, I do not agree with the assessment on points." There is nothing about identity, there is nothing that is under the table or in any way suspect against this man. I put it to you

[*Interprétation*]

sente devant la Commission d'appel et prouve que son évaluation devrait être refaite et que l'ordre de déportation est annulé, le candidat devra toujours répondre à cette question par l'affirmative, même s'il se dit prêt à partir, et s'il perd devant le Bureau d'appel, vous savez qu'un acte de déportation a été émis contre lui et qu'il s'agit presque d'une condamnation à mort. Cela figure dans son dossier et cela le suivra partout. Nous faisons la même chose pour les criminels.

J'essaie de prier les gens de conseiller votre ministre parce que sauf votre respect, je crois que vous pouvez éliminer cet acte de déportation, au moment de l'enquête spéciale, s'il y a appel, en toute honnêteté.

M. Couillard: Je vous concède monsieur Lambert, que nous devons trouver le moyen de mettre sur pied un processus en bonne et due forme.

Il me semble que certaines choses peuvent être faites, que certaines exigences peuvent être abandonnées ou modifiées afin d'améliorer l'aspect des choses. Je ne vous promets rien, je dis simplement que nous étudions la question en ce moment. Le besoin s'est fait sentir à cause de l'existence de la Commission d'appel de l'immigration et d'une meilleure expérience de son fonctionnement et, comme vous le savez, nous avons énormément de dossiers en retard, ce qui constitue une des raisons pour laquelle nous essayons d'améliorer notre service. Vous accepterez peut-être de laisser les choses où elles en sont. Je comprends très bien le problème que vous soulevez.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je puis vous dire d'après ma propre expérience, que l'immigrant futur est terrorisé par l'idée d'un ordre de déportation. Ce n'est qu'une personne ordinaire qui n'est pas d'accord avec votre évaluation. Il n'est pas question d'identité, de choses camouflées ou suspectes. J'affirme que le Bureau d'appel de l'immigration pourrait émettre l'acte de déportation parce que, en vertu de la Loi actuelle, le

[*Text*]

that the Immigration Appeal Board could make the order for deportation because the Board has the authority to confirm and to direct deportation proceedings in the Act as it was set up.

The Chairman: Mr. Lambert, we have to leave the room at 11 a.m. this morning and I will certainly get back to you again later on in another session if you wish, but Mr. Orlikow I believe has some more questions.

Before that, Mr. Orlikow, the other day there were some questions asked of Mr. Couillard, I believe, and perhaps of the Minister, Mr. Couillard?

Mr. Couillard: That is right, yes.

The Chairman: Perhaps Mr. Couillard could just refer to these so we could table them at this stage and circulate them to the members of the Committee.

Mr. Couillard: Those relating to immigration which is the vote before the Committee at the moment. One concerns the amount of advertising funds available to the Department to recruit immigrants in Europe and the United Kingdom. I think this was your question, sir.

The Chairman: Mr. Badanai's question?

Mr. Couillard: Mr. Badanai, we have the information now. The table is too lengthy to be read out.

Mr. Orlikow: Can we make it an appendix, Mr. Chairman?

The Chairman: Is it agreed we print this statement as an appendix?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Couillard: I wanted to add, Mr. Chairman, perhaps to clarify the record, that our budget shows an increase from 1968-1969 through 1969-1970 to 1970-1971, both with respect to the United Kingdom which goes from $87,000 roughly to $110,000 and for Europe which goes from $86,000 to $187,000. The details by countries are indicated in the Table.

Mr. Badanai: Thank you.

Mr. Couillard: Mr. Chairman, Mr. Lachance asked why the immigration estimates you have before you were lowered in 1970-1971 from what they were in 1969-1970. I indicated at the time that the main reduction was in adjustment assistance of $500,000 for the simple reason that we consider this will be sufficient to meet our requirements.

[*Interpretation*]

bureau a le droit de confirmer et d'exiger la déportation d'une personne.

Le président: Monsieur Lambert, nous devons quitter la salle à 11h 00 ce matin et nous pourrons sûrement revenir à vous au cours d'une autre séance, si vous le désirez, mais je crois que M. Orlikow aurait quelques questions à poser. Mais avant, on a posé l'autre jour des questions à M. Couillard, je crois et peut-être au ministre.

Monsieur Couillard?

M. Couillard: C'est exact, en effet.

Le président: M. Couillard pourrait peut-être en fournir la réponse aux membres du Comité.

M. Couillard: Il s'agissait de questions sur l'Immigration, soit le crédit à l'étude devant le Comité, qui a trait aux sommes d'argent réservées à la publicité offerte par le Ministère aux immigrants recrutés en Europe et au Royaume-Uni, n'est-ce pas?

Le président: S'agissait-il de la question de M. Badanai?

M. Couillard: Monsieur Badanai, nous avons donc ces renseignements. Le tableau est trop long pour en donner la lecture.

M. Orlikow: Pouvons-nous l'imprimer en appendice, monsieur le président?

Le président: Êtes-vous d'accord pour que nous l'imprimions en appendice?

Des voix: D'accord.

M. Couillard: J'aimerais préciser, monsieur le président que notre budget accuse une augmentation de 1968-1969 à 1969-1970 et à 1970-1971, pour ce qui concerne le Royaume-Uni qui est passé de $87,000 à environ $110,000 et pour l'Europe, de $86,000 à $187,000. Les détails par pays sont indiqués sur le tableau.

M. Badanai: Merci.

M. Couillard: Monsieur le président, M. Lachance m'a demandé pourquoi le Budget des dépenses de l'Immigration que vous avez sous les yeux a diminué en 1970-1971 par rapport à 1969-1970. J'ai précisé à ce moment-là que la réduction principale procurait de l'aide de redressement de $500,000 qui, nous le croyons, répondra à nos besoins.

[*Texte*]

We also saved some money, as I indicated at that time, by closing out three regional headquarters on foreign service, of which two were abroad and one was in Ottawa. This saved, roughly, $262,000. We closed the central processing office in London, which saved $46,000. We did not hire new university recruits for the foreign service, and hence saved $80,000 in training funds. We closed Berlin, Oslo, Denver and Los Angeles and this saved $90,000.

We further curtailed the purchase of supplies and equipment abroad, effected some reduction in foreign service allowances to officers and saved $135,000, for a saving under this heading of $613,000. These are the main figures of a total saving of $800,000 effected by the Department in addition to the $500,000 reduction in adjustment assistance.

• 1050

The Chairman: I would not ordinarily allow questions, but perhaps a short one, Mr. Lachance.

M. Lachance: J'aimerais savoir s'il était nécessaire de fermer ces bureaux, si cette mesure était prévue depuis un ou deux ans ou si cela vient du programme d'austérité du gouvernement.

M. Couillard: Non, monsieur Lachance, ce n'est certainement pas à cause du programme d'austérité. Nous avions déjà prévu la fermeture de ces bureaux.

M. Lachance: Merci.

The Chairman: Perhaps, Mr. Lachance and gentlemen, if you have any further questions on these tablings we could get back to them when we review Vote 1.

Mr. Couillard: There was a question by Mr. Alexander, Mr. Chairman, who wanted to know what were the countries of origin of the 28,000 applicants for landing who were granted landed status in Canada in 1969.

The final figures are now available on the number of applicants for landing in Canada and that figure is 28,132 rather than the 28,000 estimated in the Minisiter's opening remarks to the Committee.

I should like to table a copy of the table which shows the country of last permanent residence of these 28,132 people.

[*Interprétation*]

Nous avons également épargné de l'argent, comme je l'avais indiqué à ce moment-là, en fermant trois bureaux requérant le service à l'étranger, dont un à Ottawa et deux à l'étranger. Ceci nous a permis d'épargner à peu près $262,000. Nous avons également fermé le bureau central de traitement des données à London, ce qui nous a fait épargner $46,000. Nous n'avons pas engagé de nouveaux étudiants pour le service à l'étranger et de ce fait nous avons réalisé une épargne de $80,000 au chapitre de la formation, la fermeture des bureaux de Berlin, Oslo, Danver et Los Angeles ont permis une épargne de $90,000.

Nous avons de plus diminué l'achat de fournitures et d'équipement outre-mer et réduit quelque peu l'allocation accordée aux fonctionnaires servant à l'étranger, nous sommes ainsi arrivés à épargner $135,000 sur les $650,000 repris à cette rubrique. Ce sont là les principaux chiffres de l'ensemble des économies réalisées par le ministère qui s'élèvent à $800,000 et auxquelles il faut ajouter les $500,000 épargnés grâce à la réduction de l'aide de rajustement.

Le président: En principe je ne permets pas de questions à ce stade, mais si la vôtre est très brève, M. Lachance...

Mr. Lachance: I would like to know if it was necessary to close these offices? Had this been contemplated for a couple of years or were they closed because of the austerity program started by this government?

Mr. Couillard: No, Mr. Lachance, it is not due to the austerity program. We had already predicted the closing of these offices.

Mr. Lachance: Thank you.

Le président: Monsieur Lachance, messieurs, si vous avez d'autres questions à poser au sujet de ces documents nous pourrons y revenir lorsque nous examinerons le crédit no 7.

M. Couillard: M. Alexander a demandé quels étaient les pays d'origine des 28,000 candidats qui ont obtenu en 1969 le statut d'immigrant accepté au Canada. Ces chiffres sont maintenant à notre disposition et le nombre de candidats immigrants est de 28,132 et non de 28,000 comme l'a calculé le ministre au début des remarques qu'il a présentées au Comité.

Je voudrais verser aux dossiers un exemplaire du tableau indiquant les pays où ces 28,132 immigrants avaient leur résidence permanente avant de venir au Canada.

[*Text*]

Mr. Orlikow: We should print this as an appendix, Mr. Chairman.

The Chairman: Is it agreed that this table be printed as an appendix?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Couillard: Mr. Broadbent raised the question of the so-called brain drain from developing countries. I have here a statement on that subject which, of course, has been raised many times before. If you agree, Mr. Chairman, I could simply table this statement. If you prefer, I shall read it out.

The Chairman: Perhaps it could be tabled, Mr. Couillard.

Mr. Orlikow: Is it very long, Mr. Chairman?

The Chairman: I think it is only two or three pages, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I move that that be printed as an appendix, too. It is a subject which is of great interest to people, not just in Canada but outside, because it is an international problem and I think it should be in the records so that people can see what the situation is.

The Chairman: Is it agreed that we print this statement referred to by the Deputy Minister?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Couillard: Thank you. The last questions of which we have record in the field of immigration were raised by Mr. Émard. He asked how many visitors in Canada who applied for landing were refused in 1969.

The answer is that 4,714 applicants in Canada for immigration were refused in 1969. No records are kept of the actual number of persons involved in each case. However, on the average there are 1.4 persons per case, and on this basis the approximate number of persons as against cases which were involved is likely to be about 6,600.

• 1055

The second question raised by Mr. Émard was how many immigrants received assistance because they could not find jobs upon their arrival in Canada. I have a statement

[*Interpretation*]

M. Orlikow: Il faudrait le faire imprimer en appendice, monsieur le président.

Le président: Vous êtes d'accord que ce tableau figure en appendice?

Des voix: D'accord.

M. Couillard: M. Broadbent a soulevé la question de ce qu'il est convenu d'appeler l'exode des cerveaux provenant des days en voie de développement. J'ai ici une déclaration à ce sujet qui, bien entendu a été soulevé plus d'une fois déjà.

Si vous êtes d'accord, monsieur le président, je puis simplement verser cette déclaration aux dossiers. Si vous préférez, je puis vous la lire?

Le président: On pourrait peut-être la verser aux dossiers. Qu'en pensez-vous M. Couillard?

M. Orlikow: Est-elle très longue monsieur le président?

Le président: Je crois qu'elle comporte 2 ou 3 pages.

M. Orlikow: Je propose de la publier également en appendice. C'est une question d'un grand intérêt pour tout le monde, non seulement au Canada, mais à l'étranger aussi car c'est un problème d'ordre international et j'aimerais que cela figure aux dossiers afin que l'on puisse se rendre compte de la situation.

Le président: Êtes-vous d'accord pour que nous fassions imprimer la déclaration mentionnée par le sous-ministre?

Des voix: D'accord.

M. Couillard: Les dernières questions figurant à notre ordre du jour au sujet de l'immigration, ont été posées par M. Emard. Il a demandé quel était le nombre de visiteurs qui, étant venus en 1969 au Canada et ayant présenté une demande d'immigration avaient été refusés?

Voici la réponse à cette question: 4,714 candidats à l'immigration ont été refusés en 1969 au Canada. On ne tient pas le dossier du nombre de candidats pour chaque cas, mais la moyenne de ce nombre correspond à une proportion de 1.4 par cas, ce qui donne approximativement 6,600 candidats pour l'ensemble des cas.

La deuxième question posée par M. Émard avait trait au nombre d'immigrants qui avaient reçu une aide parce qu'ils ne pouvaient trouver un emploi au moment de leur

[*Texte*]

here which I could either read or table, Mr. Chairman, which sets out the number of immigrants who received assistance during 1969-70 and the amount spent by regions by the five main regions in Canada.

The Chairman: Perhaps, Mr. Couillard, we could print that one also. It is a one-page statement. Is it agreed that we print this statement?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Gentlemen, we are going to have Mr. Hélie, the Registrar of the Immigration Appeal Board, before us this afternoon. I apologize to Mr. Orlikow for not giving him much time to continue his questioning, but you might like to start the next five minutes, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, before I do that I should tell you that neither Mr. Broadbent nor I can be here this afternoon. As we have other meetings I do not know what this is going to do to the quorum. Where we go from there I will leave to you, Mr. Chairman.

Mr. Badanai: Do we meet in this room?

The Chairman: Yes. I think, Mr. Orlikow, that we have some difficulties as far as a quorum is concerned because of the elections in Quebec tomorrow, but Mr. Hélie has been scheduled to appear and I wonder just what the wish of the Committee is.

Mr. Lachance: I have no problem.

The Chairman: The words problem might not be quite the correct word.

Mr. Orlikow: The problem is, Mr. Chairman, that Dr. Young is appearing before the Health, Welfare and Social Affairs Committee, and Mr. Broadbent and I will be there.

The Chairman: I hav also notified Mr. Brewin, of your party, Mr. Orlikow, and he may be able to be here this afternoon. I do not know.

Mr. Orlikow: I saw him this morning. He had a case in the Supreme Court.

The Chairman: Mr. Lambert, are you interested in this particular subject?

[*Interprétation*]

arrivée au Canada. J'ai ici une déclaration que je puis vous lire, monsieur le président, ou verser au dossier. Elle indique le nombre de ceux qui ont reçu une aide au cours de l'année 1969-1970 et le montant des sommes dépensées par les cinq principales régions du Canada.

Le président: Peut-être, monsieur Couillard, pourrions-nous aussi faire imprimer cette déclaration? Elle ne comporte qu'une seule page. Consentez-vous à la faire imprimer?

Des voix: D'accord.

Le président: Messieurs, nous entendrons cet après-midi M. Hélie qui est le registraire de la Commission d'appel de l'Immigration. Je m'excuse auprès de M. Orlikow de ne guère pouvoir lui accorder le temps nécessaire pour poser la suite de ses questions mais peut-être pourrait-il déjà les aborder pendant les cinq minutes qui vont suivre?

M. Orlikow: Au préalable, je dois vous dire, monsieur le président, que ni M. Broadbent ni moi ne serons ici cet après-midi car nous avons d'autres comités qui siègent et je ne sais dans quelle mesure cela influera sur le quorum. Que faire dans ce cas-là? C'est à vous d'en décider, monsieur le président.

M. Badanai: Est-ce que nous nous retrouverons dans cette pièce?

Le président: Oui. Je crois, monsieur Orlikow, que nous aurons des difficultés en ce qui concerne notre quorum, à cause des élections qui ont lieu demain au Québec mais en principe.

M. Hélie doit venir témoigner. Je voudrais savoir quels sont les désirs du Comité.

M. Lachance: Pour moi, je n'ai aucun problème.

Le président: Le mot «problème» n'est peut-être pas le mot exact.

M. Orlikow: Le problème monsieur le président c'est que M. Young doit venir témoigner devant le Comité de la Santé, du Bien-être et des questions sociales et que M. Broadbent et moi-même y serons présents.

Le président: J'ai également averti M. Brewin de votre participation et peut-être pourra-t-il venir ici cet après-midi. Je ne sais trop.

M. Orlikow: Je l'ai rencontré ce matin. Il avait un procès devant la Cour suprême.

Le président: Monsieur Lambert, vous intéressez-vous à ce sujet?

[*Text*]

Mr. Lambert (Edmonton West): I certainly am, but there is a little document known as the government White Paper on Tax Proposals which started at 11 o'clock and we are hearing the outside sector morning and afternoon. Fortunately I am Chairman of the opposition's caucus committee there and I have to worry about problems there. I believe Mr. Paproski, who is absent this morning but should have been here—he told me he would be here by 10.30 but he has been delayed—will be here this afternoon.

The Chairman: I think, gentlemen, we will carry on with Mr. Hélie this afternoon as far as we can go. If we find we do not have a good attendance, we will have to ask him back on Thursday morning if that is your wish.

Since it is two minutes to eleven, Mr. Orlikow, perhaps we could adjourn. We have to leave by 11 o'clock.

Mr. Lambert (Edmonton West): Might I ask one question for clarification purposes? I believe that in giving some statistics with regard to immigration numbers over 1968 and 1969, mention was made of the greater number of Czechoslovakian refugees. I have been looking at the tables for 1967, 1968 and the cumulative quarterly bulletin of immigration, and I cannot find any peculiar incidence with regard to Czechoslovakia. Although it seems to me from memory that there were some 10,000 or so admitted under the emergency program, somehow or other in 1968, 918 people claimed they were coming from Czechoslovakia, and in 1969, 1,754; and in 1967 it just did not exist. I am wondering whether we could get clarification as to where that particular item shows up?

Mr. Couillard: Yes. Certainly.

The Chairman: We will adjourn, gentlemen, until 3.30 this afternoon, and the next meeting after that will be at 9.30 on Thursday morning. Thank you.

AFTERNOON SITTING

The Chairman: Gentlemen, I will call the meeting to order. We were on Vote 15 this morning, but we could stand Vote 15 and go on to Vote 25 this afternoon, to the Immigration Appeal Board:

Department of Manpower and Immigration

[*Interpretation*]

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Certainement. Il y a toutefois un petit document qu'on appelle le Livre blanc sur les propositions fiscales du gouvernement dont la discussion a commencé à 11 heures, et nous devons entendre les témoins de l'extérieur matin et après-midi. Vous savez que je suis le président du comité du caucus de l'opposition dont je ne puis négliger les problèmes.

M. Paproski, qui est absent ce matin mais qui aurait dû être ici m'a dit qu'il serait présent vers 10h30. Il a été retenu mais il sera là cet après-midi.

Le président: Messieurs, nous allons tâcher, cet après-midi, d'avancer le plus possible avec M. Hélie. Si nous ne sommes pas en nombre, nous lui demanderons de se représenter jeudi prochain.

Dans deux minutes, il sera 11 heures et je pense, M. Orlikow, que nous pourrions lever la séance car nous devons partir à 11 heures.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Une dernière question simplement à titre d'éclaircissement.

On a signalé à propos des statistiques données pour les années 1968 et 1969, que les réfugiés tchécoslovaques étaient en plus grand nombre. Or, lorsque j'examine les tableaux de 1967-1968, concurremment avec le numéro trimestriel de votre bulletin d'immigration, je n'y trouve pas d'incidence particulière pour la Tchécoslovaquie. Sauf erreur, nous avons accepté environ 10,000 Tchèques, aux termes du programme d'urgence. Pourtant, en 1958, 918 personnes seulement ont déclaré venir de Tchécoslovaquie, en 1969, il y en avait 1,554 et nous n'avons pas de chiffres pour 1967. Pouvez-vous nous éclairer à ce sujet? Sous quelle rubrique figurent-ils?

M. Couillard: Oui, certainement.

Le président: Messieurs, nous allons maintenant nous ajourner. La prochaine réunion aura lieu à 3 heures 30, cet après-midi, et la suivante jeudi matin à 9h30. Je vous remercie.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte. Nous en sommes au crédit numéro 15 que votre Comité a examiné ce matin mais nous pourrions peut-être le laisser en suspens et passer cet après-midi au numéro 25 c'est-à-dire à la Commission d'appel de l'Immigration:

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

[*Texte*]

Immigration Appeal Board

Vote 25—Immigration Appeal Board—Program expenditure—$1,000,000

We have Miss Janet Scott, the Chairman of the Immigration Appeal Board, before us this afternoon. I know that some of you have questions you would like to ask her. You will note that in the Estimates, Vote 25 is referred to particularly at page 13-30 and following.

I think, Miss Scott, you have a few statements you would like to make first of all.

Miss Janet V. Scott (Chairman Immigration Appeal Board): I have some figures here that may be of interest to the Committee.

First of all, I have the statistics relating to the number of appeals being filed with the Board. During 1968, that is the calendar year 1968, 1,382 appeals were filed; and in 1969, 2,684 appeals were filed which was an increase of 94 per cent. For the first three months of 1970, as compared with the first three months of 1969, there was an increase of 310 appeals, which is 48 per cent.

In 1969, the Board rendered 992 decisions and appeals and 273 decisions on orders which stayed the execution of the deportation order. This was a total of some 1,200 procedures before the Board. Included in that are some 105 motions which were either accepted or rejected.

The backlog at the end of February 1970 of appeals to be heard was 2,056. It is now over 2,300. With that preliminary statement, perhaps there may be some questions.

The Chairman: Mr. Paproski.

Mr. Paproski: I have one question, Mr. Chairman. Are there any efforts made to recoup expenses of Immigration Appeal Board proceedings? Can a person appealing a case, recoup his expenses? Is there anything the government is doing in regards to this?

Miss Scott: Immigrants, or potential immigrants?

Mr. Paproski: That is right.

Miss Scott: No. There are no costs of either side. In other words, the government, the Minister, cannot recover his costs nor can the appellant, the person concerned, recover his.

Mr. Paproski: There is no free ticket in lieu of expenses to send him back to his country or anything?

[*Interprétation*]

Commission d'Appel de l'Immigration

Crédit 25—Commission d'appel de l'Immigration Programme des dépenses $1,000,000

Nous entendrons cet après-midi le témoignage de Mlle Janet Scott, présidente de cette Commission d'appel et je suis sûr que certains d'entre vous ont des questions à lui poser. Vous trouverez les principaux renseignements sur le crédit 25 entre les pages 13 et 30 et suivantes.

Je pense, Mlle Scott, que vous aimeriez faire quelques déclarations préliminaires.

Mlle Janet V. Scott (Présidente de la Commission d'appel de l'Immigration): J'ai ici quelques chiffres susceptibles d'intéresser le comité. Tout d'abord, les statistiques concernant le nombre d'appels interjetés devant la Commission. Au cours de l'année 1968, c'est-à-dire l'année civile, il y en a eu 1,382, et 2,684 en 1969, ce qui représente une augmentation de 94 p. 100. Comparés avec les trois mois de 1969, les trois premiers mois de 1970 indiquent 310 appels de plus, soit une augmentation de 48 p. 100.

En 1969, il y a eu 982 décisions et appels et 273 décisions relatives à des ordres suspendant un ordre d'extradition. Cela fait un peu plus de 1,200 procédures introduites devant la Commission, y compris 105 motions acceptées ou rejetées. A la fin de février 1970, le retard à combler dans l'examen des appels comprenait 2,056 dossiers. Il y en a maintenant 2,300.

Après cette déclaration préliminaire, peut-être aimeriez-vous poser quelques questions.

Le président: La parole est à M. Paproski.

M. Paproski: J'ai une question à poser, monsieur le président. A-t-on fait quelque effort pour diminuer les frais de procédure de l'immigration? Peut-on les compenser au candidat dont l'appel est rejeté? Le gouvernement peut-il faire quelque chose à cet égard?

Mlle Scott: Pour les immigrants ou les immigrants éventuels?

M. Paproski: Oui, c'est bien cela.

Mlle Scott: Non, ni d'un côté ni de l'autre. En d'autres termes, le gouvernement, c'est-à-dire le ministre, ne peut recouvrer ses frais, non plus que l'appellant.

M. Paproski: Par exemple, ne lui accorde-t-on pas un billet gratuit pour rentrer dans son pays, afin de compenser ses frais?

[*Text*]

Miss Scott: If he is deported. Oh yes, the state pays that, but that is under the Immigration Act. That has nothing to do with us.

Mr. Paproski: I see.

Miss Scott: If the man loses his appeal and we order him to be deported, he is deported at the expense of Canada.

Mr. Paproski: I see. The majority of questions I had to ask were asked by my hon. colleague, Marcel Lambert, this morning. However, could we ask questions other than on the Appeal Board that might be answered by the officials here now?

The Chairman: Mr. Paproski, we have only the Appeal Board officials here this afternoon. On Thursday morning at 9.30 o'clock we will have Mr. Couillard, the Deputy Minister of Manpower and Immigration. But Miss Scott and her officials are here only with respect to the Appeal Board and matters relating to it. Mr. Brewin.

Mr. Brewin: I would like to ask Miss Scott whether in her judgment this increased volume of appeals requires some action by the government or by Parliament to increase the facilities available. It occurs to me that with 2,056 cases pending—I know of one or two cases where the appeal has been pending for a year. Of course, in many cases if the would-be immigrant is permitted to work in the interim, be may not feel unhappy about it. However, on the other hand, it is quite a lengthy delay and it makes one wonder, when the volume grows, whether the machinery is adequate to cope with it, or whether you need new members for the Board.

Is the Immigration Appeal Board over-burdened? Is there any remedy for this situation? I think you were quite busy a year ago, and now you are dealing with apparently nearly twice as many cases as a year ago. Does this create problems?

Miss Scott: Yes it does, and, of course, as you point out, the delay is becoming exceedingly serious. It is a year to 18 months now. What it will be at the end of this year, I shudder to think. On the other hand, there is no way we can control this because the appeals come in from the orders of deportation, which we have nothing to do with. In other words, we must deal with the appeals.

I do not have full statistics for the country. I know that the percentage of appeals to

[*Interpretation*]

Mlle Scott: Oui, dans le cas d'expulsion, le gouvernement en assume les frais, mais c'est en vertu de la loi sur l'immigration; cela n'a rien à voir avec nous.

M. Paproski: Je comprends.

Mlle Scott: Si le candidat perd sa cause en appel, et que nous ordonnons son expulsion, celle-ci est aux frais du Canada.

M. Paproski: Je vois. La plupart des questions que je voulais poser ont déjà été posées ce matin par mon collègue, l'honorable Marcel Lambert. Pouvons-nous toutefois poser d'autres questions auxquelles les fonctionnaires ici présents pourraient répondre, bien qu'elles n'aient pas trait à la Commission d'appel de l'Immigration?

Le président: Nous n'avons ici que les représentants de la Commission d'appel après-midi, monsieur Paproski. Jeudi matin, à 9 heures 30, nous interrogerons M. Couillard le sous-ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Mlle Scott et ses collaborateurs sont ici exclusivement pour discuter de la Commission d'appel et des questions qui s'y rattachent. M. Brewin a la parole.

M. Brewin: J'aimerais demander à Mlle Scott si, à son avis, ce nombre d'appels croissant ne nécessiterait pas une décision du gouvernement ou du parlement permettant d'accroître les services disponibles. Je songe aux 2,056 cas en souffrance et j'en connais un ou deux qui attendent depuis un an. Dans bon nombre de cas, bien sûr si l'immigrant était autorisé à travailler entre temps il ne s'en plaindrait pas trop. D'autre part il s'agit d'un délai excessif, et on se demande, puisque cela va de mal en pis, si les services suffisent à régler tous ces cas, et si vous n'auriez pas besoin d'un plus grand nombre de fonctionnaires.

La Commission d'appel est-elle surmenée? Y a-t-il un remède à la situation? Je crois qu'il y a un an vous aviez beaucoup de cas à régler, et maintenant il semble que vous en ayez deux fois plus. Est-ce que cela vous cause des problèmes?

Mlle Scott: Oui et comme vous venez de le montrer, le retard devient très grave; il atteint aujourd'hui de 12 à 18 mois. Que sera-t-il à la fin de cette année? Je n'ose pas y penser. D'autre part, nous n'avons aucun moyen de contrôler cette situation car ces appels font suite à des ordonnances d'expulsion avec lesquelles nous n'avons rien à voir. Nous ne nous occupons que des appels.

Je n'ai pas les statistiques au complet pour l'ensemble du pays. Je sais que dans la région

[*Texte*]

orders of deportation in the Toronto area is 87 per cent, which is probably about as high as it would ever go.

Mr. Brewin: Yes. Perhaps this is not in your jurisdiction to deal with, but I know I have great difficulty in advising people who come to me about whether they should appeal or not, because relatively little information is vouchsafed to them about things like occupational demand, for example. This is not something that the Appeal Board can control, but it is a difficult problem sometimes.

It is difficult for a person to know whether he ought to appeal, because the allowance for occupational demand, which is up to 15 points out of 50, as I recall, is based very often on information not vouchsafed to either the immigrant or his lawyer or adviser, or apparently to the inquiry officer. He just gets a statement of so many points for such and such an occupation. It seems highly unsatisfactory to me, and perhaps you get frivolous appeals for that reason, that the appellants feel that they do not know enough of the facts.

Miss Scott: I cannot say that they are exactly frivolous, but they are handicapped, I agree. The only way this could be overcome would be for the Board to say they must produce it.

Mr. Brewin: Has the Board ever said that yet?

Miss Scott: No. It has never been directly before us.

Mr. Brewin: I was on a case—you may recall it was that of Veronica Williams—in which we just about reached that point. Then the Immigration Department collapsed their case and admitted that we had enough points without giving us any information. They allowed us to win our case.

Miss Scott: That has happened on several other cases at the eleventh hour.

Mr. Brewin: But there has been no finding as yet by the Board that one is entitled to that information.

Miss Scott: No, not to my knowledge.

This is a problem and it is one we cannot control. We have no control over our volume, you see.

Mr. Brewin: I appreciate that.

[*Interprétation*]

de Toronto, le pourcentage des appels contre les ordonnances d'expulsion est de 87 p. 100 ce qui est sans doute un maximum.

M. Brewin: Oui, ce dont je vais parler ne dépend peut-être pas de votre juridiction mais j'ai beaucoup de peine à conseiller ceux qui viennent me demander s'ils doivent interjeter appel ou non; en effet, on ne leur donne guère d'informations en ce qui concerne, par exemple, le marché de l'emploi. C'est quelque chose qui échappe au contrôle de la Commission d'appel et cela constitue parfois un problème assez sérieux. Il leur est difficile de savoir s'ils ont intérêt à interjeter appel car le nombre de points accordés aux possibilités d'emploi qui va jusqu'à 15 points sur 50 est basé sur des renseignements qui ne sont divulgués ni à l'immigrant ni à son avocat ou à son conseil ni même, semble-t-il, au fonctionnaire chargé de l'enquête. On se borne à lui indiquer le nombre de points accordés aux divers métiers ou professions. Celà ne me semble pas du tout satisfaisant et peut-être êtes-vous saisis de demandes en appel fondées sur des motifs futiles, parce que les appelants ne s'estiment pas bien informés des faits.

Mlle Scott: Je n'irai pas jusqu'à dire que ces appels sont futiles mais je conviens qu'il y a là un certain handicap et la seule façon de le surmonter serait que la Commission exige ces renseignements.

M. Brewin: La Commission l'a-t-elle jamais dit en ces termes?

Mlle Scott: Non, jamais directement devant nous.

M. Brewin: J'ai eu un cas à traiter—vous vous en rappelez peut-être—celui de Veronica Williams, quand le ministère de l'Immigration s'est dégonflé et a admis que nous avions suffisamment de points, sans autre explication.

Mlle Scott: Cela s'est produit dans plusieurs autres cas, à la onzième heure.

M. Brewin: Mais la Commission n'en est pas encore arrivée à conclure qu'on a le droit d'exiger ces renseignements?

Mlle Scott: Non, pas que je sache. C'est là un des problèmes sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. Nous n'avons absolument aucun contrôle sur le volume de travail qui se présente.

M. Brewin: Oui, je me rends compte.

[*Text*]

Miss Scott: At our level, it is hopeless. I could be controlled at a lower level.

Mr. Brewin: I suppose, in these days of austerity, it is not a very good time to suggest increasing staff. I think it is advisable that you sit on boards of three, rather than put the burden on one person. I suppose it would relieve the strain a bit if you had more members for the Board.

Miss Scott: It would, Mr. Brewin, but on the other hand, with this volume you would need so many members that the Board might turn into a sort of monster.

Mr. Brewin: That sounds terrible.

Miss Scott: You would have such a huge object.

Mr. Brewin: Yes.

Miss Scott: I think that the area of control may be at a different level. Of course, whatever increase is made to the Board would have to be by Parliament. We are at the maximum of our membership now.

Mr. Paproski: How many persons do you employ, Miss Scott?

Miss Scott: Staff?

Mr. Paproski: Yes.

Miss Scott: Forty-three.

Mr. Paproski: Are there consultants on your staff?

Miss Scott: Oh no. They are pure staff.

Mr. Paproski: All kinds.

Miss Scott: That is the administrative side, the functioning of the court. There are nine members.

The Chairman: Mr. Paproski, maybe we could let . .

Mr. Paproski: I am sorry. If you were not finished. . .

Mr. Brewin: Just one other question, and it is of a very general nature. If your Immigration Appeal Board were a new venture and a new way of dealing with these matters, and the Act therefore had to be innovated to some extent, would you care to comment on any questions of lack of adequate legislative jurisdiction in any respect, or defects in the legislation? After all, we are a parliamentary

[*Interpretation*]

Mlle Scott: A notre niveau c'est sans espoir. Cela pourrait être contrôlé à un niveau inférieur.

M. Brewin: Ces temps d'austérité ne sont sans doute guère le moment de vous suggérer d'augmenter votre personnel, mais je crois que vous devriez avoir des commissions de trois membres au lieu de laisser tout le poids du fardeau à une seule personne. Je suppose que cela vous soulagerait quelque peu.

Mlle Scott: Oui mais le volume actuel en nécessiterait un si grand nombre que la Commission risquerait d'être transformée en une espèce de monstre.

M. Brewin: C'est affreux.

Mlle Scott: Ce serait quelque chose de gigantesque.

M. Brewin: Oui.

Mlle Scott: Le contrôle pourrait s'exercer à des niveaux moins élevés. Bien entendu, c'est au Parlement qu'il appartient d'augmenter le nombre de nos membres. Il est en ce moment au maximum.

M. Paproski: Combien de personnes employez-vous?

Mlle Scott: Vous voulez parler du personnel?

M. Paproski: Oui.

Mlle Scott: Quarante-trois personnes.

M. Paproski: Y a-t-il des conseillers parmi elles?

Mlle Scott: Oh non. C'est simplement du personnel.

M. Paproski: De tous genres?

Mlle Scott: C'est le côté administratif, celui qui permet à la Commission de fonctionner. Il y a 9 membres.

Le président: M. Paproski, peut-être pourrions-nous laisser. . .

M. Paproski: Je regrette. Si vous n'avez pas terminé. . .

M. Brewin: Une dernière question et elle est de nature tout à fait générale. Supposons que votre Commission d'appel de l'immigration soit une nouvelle expérience, une nouvelle manière d'aborder ces questions et que la loi doive donc dans une certaine mesure être rénovée, pourriez-vous nous donner votre avis sur les lacunes que vous constatez dans le domaine de la compétence telle que l'envi-

[*Texte*]

committee and in the long run our recommendations might result in some change.

I would think that over the course of the three years that the Board has been in operation, it must have come at some point to the conclusion that its jurisdiction is either too limited or too broad. I am thinking—this is a little like making a speech, I am afraid—that an immigration officer has the jurisdiction to abandon the point system when he feels that it is not appropriate, as I understand it. But the Immigration Appeal Board which sits on appeals and reviews many hundreds and indeed thousands of cases from all over Canada has no jurisdiction. This seems to me to be very wrong and very anomalous that an immigration official should have a power conferred on him by the regulations which is not given to an appeal tribunal which, no matter how strong the case may be, is presumably bound by the point system.

Miss Scott: Of course, I cannot comment on the possible amendments to the Immigration Act or the Immigration Appeal Board Act. I have ideas but I certainly could not communicate them publicly at this stage. It is really the Minister's responsibility and Parliament's responsibility.

Mr. Brewin: You do not think that if at some point, from your own experience and the experience of your colleagues, the shoe is pinched in some particular direction, it would be appropriate for you to say...

Miss Scott: I think it would be appropriate for me to say it somewhere, but whether it is appropriate here at this time, I doubt. In other words, I would be perfectly prepared to make suggestions to the Minister if, as, and when there is any possibility of amending.

Mr. Brewin: Has the Minister invited you to make any such suggestions?

Miss Scott: I have done so to him.

Mr. Brewin: I would have thought that a parliamentary committee was the proper place to make suggestions, in that we might be persuasive to the Minister if you had any difficulty in being persuasive. Perhaps you would not.

The Chairman: Mr. Brewin, you have heard what Miss Scott's thoughts are on the matter, and I think if she thinks that she cannot say them at this time, we have to leave it at that. She suggested that we might have it in camera some time, but I do not think that is

[*Interprétation*]

sage la loi ou sur toute autre lacune? Après tout, nous sommes ici un comité parlementaire et peut-être que nos recommandations pourraient, à la longue, obtenir des changements. Depuis trois ans que fonctionne cette Commission, elle doit, à un moment donné, en être arrivée à la conclusion que sa compétence était ou trop étendue ou trop limitée. Me voilà, je le crains, en train de faire un petit discours. Si j'ai bien compris, un fonctionnaire des services d'immigration a le droit d'abandonner le système des points s'il l'estime inadéquat, mais la Commission qui est saisie des appels et qui examine des centaines, des milliers de cas n'a pas le droit d'en faire autant. Il me paraît regrettable et anormal qu'un fonctionnaire de l'immigration jouisse, au nom de règlements, de droits qui ne sont pas accordés à un tribunal d'appel qui, semble-t-il, est lié en tout état de cause par le système des points.

Mlle Scott: Bien entendu, je ne puis pas faire de commentaires sur les modifications susceptibles d'être apportées à la loi sur l'immigration ou à la loi sur la Commission d'appel de l'immigration. J'ai des idées mais je ne puis certainement pas en parler en public à ce stade. C'est le rôle du ministre, c'est celui du Parlement.

M. Brewin: Vous ne croyez pas qu'il arrive un moment où, lorsque le bât blesse, vous seriez fondée à dire, en vous basant sur votre expérience, et sur celle de vos collègues que...

Mlle Scott: Je crois que je pourrais en parler en temps et lieu mais je doute qu'il soit opportun de le faire ici en ce moment. En d'autres termes, je serais toute disposée à présenter des suggestions au ministre le cas échéant.

M. Brewin: Est-ce que le ministre vous a invitée à lui présenter ces suggestions?

Mlle Scott: C'est moi qui l'y ai invité.

M. Brewin: Je croyais qu'un comité parlementaire était l'endroit tout désigné pour y présenter certaines suggestions. Il me semble que nous pourrions user de persuasion sur le ministre au cas où vous auriez quelque difficulté à le faire. Mais peut-être n'en auriez-vous pas.

Le président: Monsieur Brewin, vous avez entendu notre témoin exprimer ses idées à ce sujet et si elle ne croit pas pouvoir en parler en ce moment, nous devons en rester là. Elle a suggéré que peut-être nous pourrions en parler à huis clos, mais je ne crois pas que ce

[*Text*]

appropriate. My first reaction would be that it would not be appropriate this afternoon.

Mr. Brewin: No. Well, I will drop the matter now then. However, I feel very strongly that when you have a Board whose members gradually become experts in these matters, who perforce become experts because of their experience, they may well have valuable suggestions to make, and that it would be useful for this Committee to know about them so that if there is any reluctance on the part of the Department to do anything about it, the influence of this Committee, for what it is worth, could be brought to bear. I have had many dealings over the years with immigration departments, and their zeal for early reform is not one of their most noticeable qualities.

The Chairman: Mr. Paproski, did you have some questions?

Mr. Paproski: No, I have no further questions.

The Chairman: Mr. Lachance.

Mr. Lachance: I would like to know who the first person is to whom you have to report if you have any suggestions about any amendments.

Miss Scott: I would suggest amendments to the statutes to the Minister.

Mr. Lachance: To the Minister himself?

Miss Scott: To the Minister of Manpower and Immigration, yes.

Mr. Lachance: I was wondering whether you have to report to the President of the Board.

Miss Scott: I am the Chairman of the Board. I am the head of the organization and I do not have to report to anybody. We are an independent court.

Mr. Lachance: Oh, I see. The only person you have to report to is the Minister.

Miss Scott: I do not have to report to him.

Mr. Lachance: No, but I mean if you have any suggestions...

Miss Scott: If I have any suggestions or if new rules are required, then I would consult with him.

[*Interpretation*]

soit indiqué en ce moment. A première vue, je ne crois pas que ce soit de mise cet après-midi.

M. Brewin: D'accord; je laisse donc tomber le sujet. Je continue cependant à croire que lorsqu'on a une Commission dont les membres, étant donné leur expérience, deviennent à la longue des experts dans ce domaine, elle doit avoir des suggestions valables à présenter. Il pourrait être utile à ce comité de les connaître afin de les appuyer, éventuellement, de son autorité au cas où le ministre hésiterait à les mettre en pratique. J'ai eu souvent affaire aux fonctionnaires du ministère de l'Immigration, au cours des années, et je sais qu'en ce qui concerne les réformes, ils ne sont pas très enthousiastes.

Le président: Monsieur Paproski, aviez-vous des questions à poser?

M. Paproski: Non, je n'en ai pas d'autres.

Le président: Monsieur Lachance a la parole.

M. Lachance: Je voudrais savoir qui est la première personne à qui il faut s'adresser lorsqu'on désire présenter des suggestions relatives à des modifications?

Mlle Scott: Si c'est de modifications relatives aux statuts qu'il s'agit, j'estime que c'est au ministre, qu'il faut s'adresser.

M. Lachance: Au ministre lui-même?

Mlle Scott: Au ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, oui.

M. Lachance: Je me demandais s'il ne convenait pas de s'adresser au président de la Commission.

Mlle Scott: Je suis le président de la Commission. Je suis le chef de l'organisation et je n'ai de comptes à rendre à personne. Nous sommes un tribunal indépendant.

M. Lachance: Je vois. Donc, la seule personne à laquelle vous deviez faire rapport c'est le ministre.

Mlle Scott: Je n'ai pas à faire rapport au ministre.

M. Lachance: Je veux dire que si vous aviez des rapports à faire...

Mlle Scott: Si j'avais des suggestions à présenter ou que de nouveaux règlements s'imposaient, je le consulterais.

[*Texte*]

Mr. Lachance: Is it part of your duty if you have any suggestions or amendments to report to the Minister?

Miss Scott: No, it is not part of my legal duty, but, of course, it is the obvious thing to do.

Mr. Lachance: If you have any suggestions I hope you will make them to the Minister.

Miss Scott: Oh yes. Some have been made.

The Chairman: Miss Scott, I believe your Board has been holding hearings in Montreal in the last year or two as well as in Ottawa. What is the experience with the hearings in Montreal?

Miss Scott: Very successful. It is very hard on us, but we are now going to open full-time in Montreal. We will be three weeks out of four in Montreal and three weeks out of four in Toronto.

The Chairman: Has the announcement been made about opening in Toronto?

Miss Scott: No, I have told the Minister. As a matter of courtesy, I told him that this was the plan. I have not heard from him but I have no reason to believe that this will not meet with his approval. Montreal, of course, has, as you say, been functioning as a circuit court.

The Chairman: How often were you holding hearings in Montreal?

Miss Scott: Two weeks every month.

The Chairman: And it was well used, was it?

Miss Scott: Oh yes. It is 15 hearings a week per panel, and two panels sit all the time.

Mr. Brewin: I might indicate a little metropolitan jealousy perhaps and ask why Montreal is favoured with the visits of the Board and, as far as I know, Toronto is not.

Miss Scott: It is going to be, Mr. Brewin.

Mr. Brewin: It is going to be.

Miss Scott: Yes, Montreal was until just the other day a pilot project to see how this worked, and it did work. It has been very satisfactory.

[*Interprétation*]

M. Lachance: Lorsque vous avez des suggestions ou des changements à proposer, avez-vous, entre autres devoirs, celui de faire rapport au ministre?

Mlle Scott: Non, cela ne fait pas partie de mes devoirs légaux mais c'est évidemment la chose à faire.

M. Lachance: Si vous avez des suggestions à faire, j'espère que vous les présenterez au ministre.

Mlle Scott: Oh oui! Certaines d'entre elles lui ont déjà été faites.

Le président: Je crois que depuis un an ou deux vous avez des audiences à Montréal tout comme à Ottawa. Que pensez-vous des audiences à Montréal?

Mlle Scott: Notre expérience a été très fructueuse et bien que ce soit très éprouvant pour nous, nous comptons siéger désormais à plein temps, disons, trois semaines sur quatre à Montréal et trois semaines sur quatre à Toronto.

Le président: A-t-on annoncé ce projet à Toronto?

Mlle Scott: Non, j'en ai parlé au ministre; je lui ai annoncé nos projets, par courtoisie. Je n'ai pas reçu de réponse, mais je n'ai aucune raison de croire qu'il ne les approuve pas. Bien entendu, Montréal a fonctionné comme un tribunal de circuit, comme vous l'avez dit.

Le président: Avez-vous souvent des audiences à Montréal?

Mlle Scott: Deux fois par semaine.

Le président: Et c'est du temps bien employé?

Mlle Scott: Certainement, nous avons quinze audiences par semaine et par groupe et deux groupes qui siègent en permanence.

M. Brewin: Au risque de me montrer un peu jaloux en ce qui concerne la métropole, puis-je demander pourquoi Montréal a la faveur de vos visites et non point Toronto, du moins pour autant que je sache?

Mlle Scott: Cela va venir, monsieur Brewin.

M. Brewin: Cela va venir?

Mlle Scott: Oui, jusqu'à il y a quelques jours, Montréal était un projet-pilote, destiné à voir si cela marchait. Or cela a marché de façon très satisfaisante.

[*Text*]

Mr. Brewin: So you contemplate that a panel of the Appeal Board will sit in Toronto.

Miss Scott: Yes.

Mr. Brewin: Good.

The Chairman: Can we expect an official announcement on that fairly soon?

Miss Scott: I do not know. I do not propose to make one.

The Chairman: I see.

Miss Scott: I think when we get accommodation down there we will start sending out the notices of hearing for hearing in Toronto. Now, if the Minister wants to make one, that is up to him, but I do not think it is necessary or appropriate for us to do it.

The Chairman: No, perhaps not, but it certainly is of very much importance to the Metropolitan Toronto members of Parliament and something we have all been looking towards for some time. I am sure Mr. Brewin and I and the others will be quite happy to hear this is coming about.

Are there any other questions for Miss Scott?

Mr. Paproski: Where else does the Appeal Board hold hearings other than Montreal?

Miss Scott: Ottawa.

Mr. Paproski: Just Montreal and Ottawa.

Miss Scott: Montreal and Ottawa at the moment, yes.

Mr. Paproski: If anybody from Western Canada has an appeal, he must go to either Ottawa or Montreal.

Miss Scott: No, he must come to Ottawa.

Mr. Paproski: I see.

Miss Scott: At the moment Ottawa is hearing appeals from the whole of Canada except Quebec. When Toronto is opened, Ottawa will hear appeals from the whole of Canada except Quebec and Ontario.

Mr. Paproski: Do you have any figures on how many appeals are from the West, say from Western Canada? Would you have a break-down of that? Let us say Manitoba westward as compared to Manitoba eastward.

Miss Scott: The far West has the highest percentage. I mean the Coast and Vancouver.

[*Interpretation*]

M. Brewin: Alors, vous envisagez de faire siéger un groupe de votre Commission à Toronto?

Mlle Scott: C'est exact.

M. Brewin: Tant mieux.

Le président: Pouvons-nous espérer qu'on l'annoncera sous peu?

Mlle Scott: Je ne sais trop. Je ne compte pas l'annoncer.

Le président: Je vois.

Mlle Scott: Lorsque nous obtiendrons des locaux là-bas, nous commencerons par envoyer des avis d'audience à Toronto. C'est au ministre à l'annoncer s'il le juge bon. Mais il ne convient pas, me semble-t-il, que nous le fassions et cela n'est pas nécessaire.

Le président: Non, sans doute mais c'est à coup sûr très important pour les députés qui habitent la région de Toronto. Il y a un certain temps que nous espérions une décision de ce genre. M. Brewin et moi-même serons heureux, ainsi que les autres, d'apprendre que notre espoir est près d'être réalisé.

Y a-t-il d'autres questions à poser à Mlle Scott?

M. Paproski: A part Montréal, où la Commission tient-elle encore des audiences?

Mlle Scott: A Ottawa.

M. Paproski: Seulement à Montréal et à Ottawa?

Mlle Scott: Oui, du moins pour le moment.

M. Paproski: Les gens de l'Ouest qui veulent interjeter Appel doivent donc se présenter à Ottawa ou à Montréal?

Mlle Scott: Non, ils doivent venir à Ottawa.

M. Paproski: Je vois.

Mlle Scott: Ottawa reçoit en ce moment les appels de tout le Canada, sauf le Québec. Lorsque le bureau de Toronto sera ouvert, Ottawa sera compétent pour les appels de tout le Canada, sauf pour ceux du Québec et de l'Ontario.

M. Paproski: Vous avez des chiffres pour le nombre d'appels émanant de l'Ouest du Canada? Comment se répartissent-ils? A l'Est et à l'Ouest du Manitoba par exemple?

Mlle Scott: C'est au fin fond de l'Ouest qu'on trouve les pourcentages les plus élevés, je veux dire sur la côte et à Vancouver.

[*Texte*]

Mr. Paproski: The highest appeal...

Miss Scott: The highest percentage. Alberta, Saskatchewan and Manitoba do not really amount to very much.

Mr. Paproski: So the vast majority of your appeal cases are from Vancouver, and I would imagine the majority would be Chinese appeal cases.

Miss Scott: It is a port. Vancouver is a large port of entry.

Mr. Paproski: I am surprised that you mentioned that you are planning on opening one in Toronto, and yet you are aware that there are many cases in Vancouver or on the West Coast. Have you made suggestions to the Minister that it may be appropriate to have an appeal board sit in Vancouver or Victoria at certain times of the year?

Miss Scott: I have done that, but it is impossible unless we get more members. It is a physical impossibility.

Mr. Paproski: I see.

Miss Scott: We can just navigate to Toronto and Montreal.

Mr. Paproski: So again, we in the West are discriminated against.

Miss Scott: If I had my own way, probably Vancouver would be the better one to start with because of the geographical problem. But Toronto is the biggest port of entry, and a large volume of cases come from there.

Mr. Paproski: Right, but percentage-wise you have just stated that the majority of your cases are from Vancouver.

Miss Scott: Not the majority of the total cases, no. The majority of the Western cases are from Vancouver.

Mr. Paproski: All right.

Miss Scott: The majority of the total cases are from Toronto.

Mr. Paproski: Are you happy with the way things are run in the Department of Manpower and Immigration?

Miss Scott: I cannot pronounce. We have nothing to do with them. They are just a party on all appeals, that is all.

The Chairman: Are there any further questions for Miss Scott? Mr. Brewin.

[*Interprétation*]

M. Paproski: Le plus grand nombre d'appels?

Mlle Scott: Le pourcentage le plus élevé. La Saskatchewan l'Alberta et le Manitoba ne comptent guère.

M. Paproski: Donc la majorité des appels émane de Vancouver. Je suppose qu'il s'agit principalement de Chinois?

Mlle Scott: C'est un port. Vancouver est un très grand port d'entrée.

M. Paproski: Je m'étonne de vous entendre dire que vous envisagez d'ouvrir un bureau à Toronto, alors que vous savez qu'il y a beaucoup de cas à Vancouver et sur la côte ouest. Avez-vous recommandé au ministre d'installer une Commission d'appel à Vancouver ou à Victoria à certaines époques de l'année?

Mlle Scott: Je l'ai fait mais ce sera impossible tant que nous ne serons pas plus nombreux. C'est une impossibilité matérielle.

M. Paproski: Je vois.

Mlle Scott: Nous pouvons tout au plus faire la nouvelle entre Toronto et Montréal.

M. Paproski: Nous de l'Ouest, nous sommes une fois de plus les victimes d'une discrimination.

Mlle Scott: Si je pouvais faire à ma guise, je commencerais par Vancouver, à cause du problème mais Toronto est le plus grand port et calculée en pourcentage la majorité des cas proviennent de là.

M. Paproski: Pourtant vous avez dit que calculée en pourcentage la majorité des cas provenait de Vancouver?

Mlle Scott: Pas la majorité de l'ensemble des cas mais seulement la majorité des cas de l'Ouest.

M. Paproski: Je comprends.

Mlle Scott: La majorité des cas envisagés globalement provient de Toronto.

M. Paproski: Êtes-vous satisfaite de la manière d'agir du ministère de l'Immigration et de la Main-d'œuvre?

Mlle Scott: Je ne saurais vous répondre là-dessus...Nous n'avons rien à voir avec ce ministère. Il est simplement une des parties dans tous les cas d'appel.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à poser à Mlle Scott? M. Brewin a la parole.

[*Text*]

Mr. Brewin: Perhaps it is premature to ask Miss Scott to comment on this, but I understand that the Supreme Court of Canada handed down a decision today on an appeal from the Immigration Appeal Board in the Koula Gana case. This was supposed to be something in the nature of a test case, as far as I know the first test case, that has related generally to the powers of the Immigration Appeal Board. I know from having spoken to Miss Scott that she has not yet seen that result, but I wonder if this Committee could be furnished with copies of the judgment because it might be helpful to us.

Miss Scott: I am sure the Registrar of the Supreme Court would be happy to provide you with copies. I have not seen it myself. In fact, I was unaware it has been handed down. It was just handed down today, I understand.

Mr. Brewin: Yes, that is my understanding.

The Chairman: Mr. Brewin, I do not think there would be any difficulty, but perhaps I could check with my advisers about the exact procedure of getting the judgment before us. We might raise the question again.

Mr. Brewin: I would order it myself except that I might have to pay for it if it is very long.

The Chairman: I will have the matter checked into, Mr. Brewin, and see if we can easily get the judgment before us. Do you have any comments on the case, Miss Scott?

Miss Scott: I have not seen the judgment.

Mr. Brewin: I wonder if I could return for a moment to the involved question I asked Miss Scott in a very general way. I understand that some of the points in this point system are allowed for personality, some for skill and some for age, and some for ability to speak French or English, so on and so forth. To what extent does the Immigration Appeal Board have the authority to over-ride or overlook or revise the decisions of the Immigration officers in respect to these assessments.

Miss Scott: We have taken pretty wide powers. If you read some of our more recent judgments, much later than Koula Gana, I think you will see we have pushed it pretty far. We do look at the assessment, we do not substitute our opinion. We said we cannot do that. Now what the Supreme Court said in Koula Gana. I do not know.

[*Interpretation*]

M. Brewin: Il est peut-être trop tôt pour demander à Mlle Scott son avis à ce sujet. C'est que la Cour suprême a rendu une décision aujourd'hui sur un appel émanant de la Commission d'appel de l'Immigration, à propos du cas de Kula Gâna. Dans un certain sens, c'est là un cas de jurisprudence, le premier, sauf erreur, qui ait trait d'une façon générale à la compétence de la Commission d'appel de l'Immigration. Je sais, pour lui en avoir parlé, que Mlle Scott n'en connaît pas encore le résultat mais peut-être pourrait-on fournir au Comité des copies du jugement car cela présente un intérêt pour nous.

Mlle Scott: Le régistraire de la Cour suprême serait certainement heureux de vous en envoyer des copies. Quant à moi, je n'en ai pas vu le texte; je ne savais même pas que le jugement avait été rendu. Il a été signifié aujourd'hui, paraît-il.

M. Brewin: Oui, c'est du moins ce que j'ai compris.

Le président: Je ne pense pas que cela présente de difficulté. Je pourrais n'enquérir auprès de mes conseillers sur la procédure à suivre pour obtenir que ces jugements nous soient envoyés. Nous en reparlerons.

M. Brewin: Je pourrais en réclamer l'expédition mais alors les frais en seront à ma charge s'il est très long.

Le président: Je vais me renseigner, M. Brewin pour voir s'il serait possible d'obtenir le texte de cette décision. Avez-vous des commentaires à faire sur cette affaire, Mlle Scott?

Mlle Scott: Je n'ai pas vu le jugement.

M. Brewin: Je voudrais revenir un instant à la question connexe que j'ai posée à Mlle Scott, en termes très généraux. Il s'agit du système de points. Je crois comprendre que ceux-ci portent, entre autres, sur la personnalité, sur la compétence, sur l'âge, la capacité de parler les langues officielles, etc. Dans quelle mesure la Commission d'appel de l'Immigration a-t-elle le droit de renverser ou de reviser les décisions prises par les fonctionnaires de l'Immigration au sujet de ces évaluations?

Mlle Scott: Nous nous sommes arrogé des pouvoirs assez vastes. Si vous lisez certaines de nos décisions les plus récentes que le cas de Kaula Gana, vous verrez que nous avons poussé les choses assez loin. En fait, nous examinons ces évaluations mais nous n'y substituons pas nos propres opinions. Nous avons dit que nous ne pouvions le faire et j'ignore la décision de la Cour suprême dans le cas de Kaula Gana.

[*Texte*]

Mr. Brewin: I may be blunt or rude but what is the good of looking at the assessment if you cannot interfere with it. Can you say, "Well, this obviously is wrong" and send it back for reassessment?

Miss Scott: Well, of course, assessment should be a highly-skilled art. For example, if I had to assess a mechanic I know that the back end of a car goes backwards and the front end goes frontwards. I could not assess it.

Mr. Brewin: Your knowledge is almost as green as mine, I have gathered. I am concerned about some cases, for example, where, in the assessment of personality, someone who is highly recommended and seems to have the highest personal qualities, is given four points out of 15. This is obviously not technical. It is a matter of forming a judgment about the likelihood of a person being able to establish himself in Canada and about their personal qualities. Has the Immigration Appeal Board ever found itself able to say the personal assessment is wrong.

Miss Scott: Yes, there are several judgments on it. One of the more recent ones is one of my own. It is the Blunt case. There is an even more recent one, the name of which escapes me. Mr. Hélie, I am sure, will be happy to provide you with copies, Mr. Brewin. There are five or six judgments on that point where we allowed the appeal.

Mr. Brewin: Thank you.

The Chairman: Are there any other further questions, gentlemen?

Mr. Paproski: Pardon me, Mr. Chairman, if I may just suggest something here. I really appreciate the fact that we have the Immigration Appeal Board here today. It is the first time I think in a long time that the Opposition has more representatives at the Committee meeting than the government. I feel this should be brought into the records because every time the government has a quorum and there are no Opposition members in the committees, it always seems to be brought forward. I would just like to enter this into the records.

The Chairman: I would say, Mr. Prproski, that it was a tie if you count the Chairman on the government side.

Mr. Paproski: Oh, I am not counting you because I know that you are with the Opposition.

The Chairman: Are there any other further questions, gentlemen? Mr. Lachance.

[*Interprétation*]

M. Brewin: Je suis peut-être trop brutal mais à quoi bon les examiner si on ne peut pas les modifier? Pouvez-vous déclarer qu'elles sont erronées et les faire recommencer?

Mlle Scott: L'évaluation c'est évidemment tout un art. Si je devais évaluer un mécanicien par exemple, eh bien tout ce que je sais, c'est que l'avant d'une voiture va en avant et l'arrière va en arrière.

M. Brewin: J'en suis à peu près au même point que vous. Certains cas me tracassent, par exemple lorsqu'il s'agit de l'évaluation de la personnalité et que le candidat, qui a été hautement recommandé et semble doué de qualités éminentes ne reçoit que 4 points sur 15. Il ne s'agit évidemment pas d'une question technique. Il s'agit de formuler un jugement sur les qualités personnelles du candidat et sur ses chances de s'établir avec succès au Canada. La Commission d'appel de l'Immigration a-t-elle jamais eu à se prononcer contre une évaluation?

Mlle Scott: Oui, nous avons plusieurs décisions dans ce sens. La plus récente c'est le cas Blunt auquel j'ai présidé. Il y en a une autre plus récente encore dont le nom m'échappe. M. Hélice vous en fournira certainement volontiers une copie. Il y a 5 ou 6 jugements à ce sujet dont nous avons admis l'appel.

M. Brewin: Je vous remercie.

Le président: Messieurs avez-vous d'autres questions à poser?

M. Paproski: Permettez-moi une suggestion monsieur le président. Nous sommes très heureux d'avoir aujourd'hui la Commission d'appel de l'Immigration parmi nous. C'est la première fois depuis longtemps je crois que l'opposition a plus de représentants que le gouvernement à une séance de ce Comité. Cela devrait figurer au compte rendu car chaque fois que le gouvernement a un quorum et qu'il n'y a pas de député de l'opposition dans le Comité on le signale. Je voudrais simplement qu'on en prenne note.

Le président: Si vous comptez le président, du côté du gouvernement, je crois que nous sommes à égalité.

M. Paproski: Oh je ne vous compte pas car je sais que vous êtes avec l'opposition.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Lachance a la parole.

[*Text*]

Mr. Lachance: Mr. Chairman, since the Board is not empowered to reassess the points given to a person who applies for immigration, on what grounds does your Board base a decision to accept or refuse an appeal most of the time.

Miss Scott: An assessment plea, if the assessment was manifestly wrong or based on the wrong principle, we allow the appeal. That is the law. At least, it was the law. Until I see this Koula Gana decision that came down today from the Supreme Court. The law is quite clear on this where the Act says "in the opinion of" which the Immigration Act does. Now a higher court, the Appeal Court, cannot substitute its opinion for the opinion of the Board.

Mr. Lachance: However, you are not empowered to reassess. You have to return the file to the Immigration officer.

Miss Scott: If it is an appropriate case for return, it is returned. If it is a case where it is so wrong that the whole thing is bad, the appeal is allowed.

Mr. Lachance: Is it sent back to the person who did the first assessment?

Miss Scott: We usually order that the person be assessed by another assessing officer.

Mr. Lachance: Do you not think that it should always be done that way? Should it not always be reassessed by somebody else? I think it should.

Miss Scott: We usually do this just in principle.

The Chairman: Are there any further questions?

Then we will stand Vote 25 and adjourn, if it is your wish, until Thursday, at 9.30 a.m. Thank you very much. Thank you, Miss Scott.

[*Interpretation*]

M. Lachance: Monsieur le président, comme la Commission n'est pas autorisée à réévaluer le nombre de points obtenus par un candidat immigrant, sur quels critères se fonde-t-elle en général pour accepter ou refuser un appel?

Mlle Scott: Si l'évaluation est manifestement inexacte et repose sur un critère erroné, nous admettons l'appel. Du moins, telle était la loi jusqu'à ce que j'aie vu la décision rendue aujourd'hui dans l'affaire Kaula Gana par la Cour suprême. La loi est catégorique là-dessus, et la loi sur l'immigration dit bel et bien: «de l'avis de...». Cependant, un tribunal supérieur, la Cour d'appel, ne peut substituer son opinion à celle de la Commission.

M. Lachance: Mais vous n'avez pas le droit de faire commencer l'évaluation. Vous devez renvoyer le dossier au fonctionnaire de l'immigration.

Mlle Scott: Si le cas justifie le renvoi, nous le renvoyons. S'il s'agit d'une erreur, telle que cela remet tout en question, l'appel est accordé.

M. Lachance: Le dossier est-il renvoyé au fonctionnaire qui a fait la première évaluation?

Mlle Scott: Nous donnons généralement l'ordre de faire recommencer l'évaluation par un autre enquêteur.

M. Lachance: Ne devrait-il pas toujours en être ainsi? L'évaluation ne devrait-elle pas toujours être confiée à un autre enquêteur? Je crois que oui.

Mlle Scott: Nous le faisons d'habitude. C'est une question de principe.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Alors, nous réserverons le crédit 25 et si vous êtes d'accord nous levons la séance jusqu'à jeudi, 9h 30. Mlle Scott, je vous remercie.

APPENDIX D

Statement by the Minister of Manpower and Immigration

The question of the brain-drain was raised by Mr. Broadbent and I should like to speak, at some length, on this rather involved problem. Canada is participating in formal and informal discussions on this subject, at international level both at the United Nations and on a bilateral or multilateral basis.

Discussions to date reveal many conflicting factors which make it difficult to identify the problem and arrive at a solution to it. A number of these factors which are of both national and international concern are:

(a) Certain developing countries find they cannot employ all of their skilled people and urge immigrant countries such as Canada to take more of them. (Korea and Yugoslavia are examples of these countries.)

(b) Other developing countries do not want to lose any skilled people and place restrictions on their emigration. (Iran and Portugal are examples of these countries.)

(c) Many developing nations are unable or unwilling to give their skilled people the opportunity to apply their skills in their own country.

(d) The United Nations Declaration of Human Rights, signed by a majority of members, recognizes the right of everyone "to leave any country, including his own, and to return to his country" and states that "no one shall be arbitrarily deprived of his nationality nor denied the right to change his nationality".

(e) Immigrant countries such as Canada and Australia take immigrants with a wide range of skills from completely unskilled to highly skilled, while other developed countries, who do not depend on immigration to the same extent, place greater restrictions on unskilled immigrants.

The findings of the Onited States State Department, made during a survey of the brain-drain to that country conducted in 1968, are also significant. The views of 80 countries and territories were sought in order to obtain the opinions of the governments concerned on

APPENDICE D

Déclaration du Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

La question de l'exode des cerveaux a été soulevée par M. Broadbent et je voudrais parler assez longuement de ce problème plutôt complexe. Le Canada participe à des discussions officielles et officieuses sur le sujet, à un niveau international, aux Nations Unies d'une part et sur une base bilatérale et multilatérale, d'autre part.

Les discussions, jusqu'à ce jour, révèlent que de nombreux facteurs viennent en conflit et font qu'il est difficile de définir le problème et d'y trouver une solution. Un certain nombre de ces facteurs sont d'intérêt national et international:

a) Certains pays en voie de développement se rendent compte qu'ils ne peuvent employer toute leur main-d'œuvre spécialisée et exhortent les pays d'immigration comme le Canada à en absorber davantage. (La Corée et la Yougoslavie sont dans ce cas).

b) D'autres pays en voie de développement ne veulent pas perdre leur main-d'œuvre spécialisée et leur émigration est assujettie à certaines restrictions. (L'Iran et le Portugal en sont des exemples).

c) De nombreuses nations en voie de développement ne peuvent pas ou ne veulent pas donner à leur main-d'œuvre spécialisée l'occasion d'exercer leur compétence dans leur propre pays.

d) La Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies signée par la majorité de ses membres reconnaît à chacun le droit «de quitter tout pays, y compris le sien, et de retourner à son pays» elle mentionne que «personne ne doit être arbitrairement privé de sa nationalité ni se voir refuser le droit de changer sa nationalité.

e) Les pays d'immigration comme le Canada et l'Australie acceptent des immigrants dont les compétences embrassent un champ étendu, et qui vont des non-spécialisés aux personnes hautement qualifiées, alors que certains pays avancés, qui ne dépendent pas autant de l'immigration, assujettissent les immigrants non qualifiés à de plus grandes restrictions.

Les découvertes du «State Department» des États-Unis, lors d'une enquête sur l'exode des cerveaux faite par ce pays en 1968, sont également importantes. On a cherché à connaître les opinions de 80 pays et territoires afin d'obtenir les vues des gouvernements intéressés

the loss of needed skills through migration. Seventy-six of the governments replied and of these, 53 indicated that failure of graduates to return home on completion of their studies abroad did not represent a serious loss of needed talent. Sixteen of the countries queried replied that they were affected to some degree, while seven stated that migration to the United States represented a loss to them. On the whole, very few of the countries concerned had conducted surveys to establish the nature of their manpower needs and supplies, or had undertaken any steps to keep their talent at home.

The position of my Department on the brain-drain is that we cannot place restrictions on skilled immigrants from developing countries without being accused of racial discrimination both at home and abroad. However, we are most conscious of the problems of developing countries and therefore only respond to spontaneous applications from their people. We do not recruit immigrants actively in developing countries through informational and promotional campaigns. We observe the restrictions these countries place on the emigration of their citizens in our foreign operations, although we do accept as immigrants persons who apply after they have been admitted to Canada as visitors unless they have entered into a contract with Canada or their own country, to return home. Even those who are under contract are not refused if they are spouses of Canadian citizens or residents and meet normal immigration requirements. Section 34 of the Immigration Regulations deals with this aspect of the problem.

We now have a mixture of skilled, semi-skilled and unskilled entering Canada as immigrants. Immigrants are selected on their ability to settle successfully in Canada and skill is only one factor among nine in selecting independent applicants who make up the majority of skilled immigrants. Humanitarian considerations involved in family relationships are a much greater consideration than skill in admitting sponsored dependants and nominated relatives; thus, there are far fewer skilled people in these categories of immigrants.

The result is that in 1969 we admitted 84,349 persons who were destined for the labour force. Of these, 5,864 were unskilled;

sur la perte par l'émigration des compétences dont ils ont besoin. Soixante-seize gouvernements ont répondu; parmi ceux-ci, 53 ont mentionné que les diplômés qui ne revenaient pas dans leur pays à la fin de leurs études à l'étranger ne représentaient pas une perte sérieuse de talents dont ils avaient besoin. Seize pays ont répondu qu'ils étaient affectés jusqu'à un certain point, alors que 7 autres ont déclaré que l'émigration vers les États-Unis constituait une perte pour eux. Dans l'ensemble, très peu des pays intéressés avaient fait enquête pour établir la nature des besoins et des offres de leur main-d'œuvre, ou avaient pris des mesures pour retenir leurs compétences chez eux.

La position de mon ministère sur l'exode des cerveaux est que nous ne pouvons assujettir des immigrants qualifiés en provenance de pays en voie de développement à des restrictions sans être accusés de discrimination raciale, au pays et à l'étranger. Cependant, nous sommes très conscients du problème des pays en voie de développement et, par conséquent, nous ne répondons qu'aux demandes spontanées de ces gens. Nous ne faisons pas de recrutement actif d'immigrants dans les pays en voie de développement, ni de campagnes d'information, ni de publicité. Nous nous conformons aux restrictions que ces pays imposent sur l'émigration de leurs citoyens dans nos activités étrangères, même si nous acceptons comme immigrants les personnes qui en font la demande, une fois admises au Canada en qualité de visiteurs, à moins qu'elles se soient engagées en vertu d'un contrat avec le Canada ou leur propre pays, à retourner dans leur pays. Même ceux qui sont sous contrat, ne sont pas refusés s'ils ont épousé des citoyens canadiens ou des résidents et s'ils répondent aux exigences normales de l'immigration. L'article 34 de la Loi sur l'immigration traite de l'aspect de ce problème.

Nous avons actuellement un mélange de personnes spécialisées, semi-spécialisées, et non spécialisées qui entrent au Canada comme immigrants. Les immigrants sont choisis d'après leur aptitude à s'établir avec succès au Canada et la compétence n'est qu'un facteur sur neuf autres dans le choix des candidats indépendants qui forment la majorité des immigrants spécialisés. Les considérations humanitaires dans les relations familiales sont beaucoup plus importantes que la compétence dans l'admission des personnes à charge parrainées et des parents nommément désignés; ainsi, il y a beaucoup moins de main-d'œuvre spécialisée dans ces catégories d'immigrants.

Il en résulte qu'en 1969 nous avons admis 84,349 personnes qui se destinaient à la population active. De ce total, 5,864 étaient non

22,976 were semi-skilled and 53,973 were skilled. (1,536 were un-rated as to skill.) Among the remaining 77,182 persons admitted, there were 38,754 children who will receive training in Canada to obtain their skills and many wives and aged dependants who were unskilled and will not likely enter the labour force.

On the basis of what I have said, I think you will agree that Canada's immigration policy takes into account the problems of developing countries in relation to the brain-drain to the extent that this is possible without offending the rights of the individual or exposing Canada to international and national criticism because of racial discrimination. My own view at the moment is that if any restrictions are to be established, which are not universally applicable, it would be much more acceptable and effective for the developing nations to place restrictions on the emigration of their skilled people rather than for Canada to estimate the manpower needs of each individual country and attempt to regulate immigration on that basis.

April 1970.

spécialisées; 22,976 semi-spécialisées et 53,973 spécialisées (1,536 n'avaient pas de classification de compétence). Parmi les autres 77,182 personnes admises, il y avait 38,754 enfants qui recevront une formation au Canada et des compétences, et de nombreuses épouses et personnes à charge âgées qui n'étaient pas spécialisées et qui vraisemblablement ne feront pas partie de la population active.

En se fondant sur ce que je viens de dire, je pense que vous conviendrez avec moi que la politique d'immigration du Canada tient compte du problème des pays en voie de développement en ce qui concerne l'exode des cerveaux, dans la mesure où cela est possible, sans brimer les droits de l'individu ni exposer le Canada à des critiques internationales et nationales de discrimination raciale. Pour le moment, ma propre opinion est la suivante: s'il faut établir des restrictions, qui ne soient pas applicables universellement, il serait plus acceptable et efficace que ce soient les nations en voie de développement qui assujettissent leur main-d'œuvre qualifiée à ces restrictions sur l'immigration, au lieu que ce soit le Canada qui juge des besoins de main-d'œuvre de chaque pays individuellement et tente de réglementer l'immigration de cette façon.

Avril 1970

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 5

THURSDAY, APRIL 30, 1970

LE JEUDI 30 AVRIL 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Immigration Appeal Board and to the Department of Manpower and Immigration

Concernant le

Budget des dépenses 1970-1971 relatif à La Commission d'appel de l'immigration et au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

---

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

21904—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman — Mr. David Weatherhead — *Président*

Vice-Chairman — M. René Émard — *Vice-président*

and Messrs. — et Messieurs

Alexander,
Badanai,
Broadbent,
Dionne,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Jerome,
[5] Lachance,
Lambert,
MacEwan,
McNulty,
Murphy,
[3] Orlikow,
Penner,
Roy (*Timmins*),
[2] Serré,
[4] Thomas (*Moncton*),
Thompson (*Red Deer*),
[1] Turner (*London East*)—20.

(Quorum 11)

Greffier du Comité,

Gabrielle Savard,

Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

[1, 2] Replaced Messrs. Lachance and Gendron April 29.

[3, 4, 5] Replaced Messrs. Brewin, Paproski and Allmand April 30.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

[1, 2] Remplacent MM. Lachance et Gendron le 29 avril.

[3, 4, 5] Remplacent MM. Brewin, Paproski et Allmand le 30 avril.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, April 30, 1970
(8)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:15 a.m. The Chairman, Mr. David Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Dionne, Jerome, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, Lambert (*Edmonton West*), McNulty, Orlikow, Roy (*Timmins*), Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*), Weatherhead—(13).

Witnesses: From the Immigration Appeal Board: Miss Janet V. Scott, Chairman; Messrs. Roger Hélie, Acting Registrar; George Cousens, Director of Administration—Finance. *From the Department of Labour, Manpower and Immigration*: Dr. R. M. Adams, Assistant Deputy Minister (Immigration); Messrs. James S. Cross, Director, Programs and Procedures Branch (Immigration); J. B. A. Gorman, Chief Enforcement Section (Immigration).

The Committee resumed consideration of the Estimates 1970-71 of the Immigration Appeal Board.

Vote 25—Program expenditures ... $1,000,000 was called.

Miss Scott was questioned, and the questioning concluded, the Chairman thanked the witness who retired.

Vote 25 was allowed to stand.

The Chairman called Vote 15.

Immigration Program Expenditures ... $22,542,000

Dr. Adams and Mr. Cross were examined.

[*Texte*]

PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 30 avril 1970
(8)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 11h. 15 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead, président.

Présents: MM. Alexander, Badanai, Dionne, Jerome, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, Lambert (*Edmonton West*), McNulty, Orlikow, Roy (*Timmins*), Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*), Weatherhead—(13).

Témoins: De la Commission d'appel de l'immigration: Mlle Janet V. Scott, présidente; MM. Roger Hélie, registraire suppléant; George Cousens, directeur de l'administration—finances. *Du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration:* M. R. M. Adams, sous-ministre adjoint (Immigration); MM. James S. Cross, directeur des programmes et de la procédure (Immigration); J. B. A. Gorman, chef de la section de l'exécution de la loi (Immigration).

Le Comité reprend l'étude du Budget des dépenses 1970-1971 de la Commission d'appel de l'immigration.

Le crédit n° 25—
Dépenses du programme $1,000,000
est mis en délibération.

Mlle Scott est interrogée. L'interrogatoire terminé, le président remercie le témoin qui se retire.

Le crédit n° 25 est réservé.

Le président met en délibération le crédit n° 15—

Dépenses du programme
d'immigration $22,542,000

MM. Adams et Cross sont interrogés.

21904—1½

Vote 15 was allowed to stand, and the witnesses retired.

The Committee reverted to further consider Vote 25.

Mr. Hélie was questioned; he was assisted by Mr. Cousens.

Vote 25 carried.

The Committee further considered Vote 15.

Dr. Adams and Mr. Gorman supplied further information to the Members.

Vote 15 carried.

Vote 20 was called and carried.

Vote 1 was allowed to stand.

At 12:07 p.m. the Committee adjourned to 3:30 p.m. this afternoon.

Le crédit n° 15 est réservé et les témoins se retirent.

Le Comité reprend l'étude du crédit n° 25.

M. Hélie est interrogé et il est aidé de M. Cousens.

Le crédit n° 25 est adopté.

Le Comité reprend l'étude du crédit n° 15.

MM. Adams et Gorman fournissent de plus amples renseignements aux membres du Comité.

Le crédit n° 15 est adopté.

Le crédit n° 20 est appelé et adopté.

Le crédit n° 1 est réservé.

A 12h. 07 de l'après-midi, le Comité suspend sa séance jusqu'à 3h. 30 de l'après-midi.

Le greffier du comité,

Gabrielle Savard,

Clerk of the Committee.

[*Text*]

AFTERNOON MEETING

(9)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3:40 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, McNulty, Orlikow, Weatherhead—(6).

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Mr. J. L. Manion, Acting Assistant Deputy Minister, Manpower.

The Committee resumed consideration of Item 1 of the Estimates 1970-71 of the Department of Manpower and Immigration.

Administration program ...$12,055,000.

[*Traduction*]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(9)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit cet après-midi à 3h 40. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, McNulty, Orlikow, Weatherhead—(6).

Témoins: du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: M. J. L. Manion, sous-ministre adjoint intérimaire, Main-d'œuvre.

Le Comité reprend l'étude du Crédit 1er du Budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Administration—dépenses du programme .....$12,055,000.

Mr. Manion tabled the following documents in response to questions raised by Messrs. Otto, Émard and the other members of the Committee.

1. The average cost, including administrative cost, per placement, of skilled and semi-skilled persons made through Canada Manpower Centres.

2. Registered clients without employment seeking full time employment; and labour force characteristics of persons 14-19 years of age, 1969.

3. Joint projects undertaken with the provinces.

4. Carribbean seasonal worker program.

5. The number of Indians now taking training courses as compared to the number who took courses under the former training program. (T.V.A. program).

6. Summer employment survey of post-secondary students in Canada, 1969.

The Committee agreed that documents 1 to 5 be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices E, F, G, H and I*).

The witness was questioned.

Item 1 was allowed to stand.

At 5:05 o'clock p.m., the Committee adjourned until Tuesday, May 5, 1970.

M. Manion dépose les documents suivants en réponse aux questions soulevées par MM. Otto, Émard et d'autres membres du Comité.

1. Coût moyen, y compris les frais d'administration, par placement, des personnes spécialisées et semi-spécialisées par l'intermédiaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada.

2. Clients sans emploi inscrits, à la recherche d'un travail à plein temps; et caractéristiques de la population active composée de personnes agées de 14 à 19 ans, pour 1969.

3. Projets entrepris conjointement avec les provinces.

4. Programme des travailleurs saisonniers des Caraïbes.

5. Nombre d'Indiens en cours de formation comparativement à celui du programme de formation précédent. (Programme d'aide à la formation technique et professionnelle).

6. Enquête sur les emplois d'été pour les étudiants du secondaire supérieur au Canada, pour 1969.

Le Comité est d'accord pour faire imprimer les documents 1 à 5, en annexe aux Procès-verbaux et Témoignages du jour (*Voir appendices E, F, G, H et I*).

Le témoin est interrogé.

Le crédit 1er est réservé.

A 5h 05, la séance du Comité est levée jusqu'au mardi 5 mai 1970.

Le greffier suppléant du Comité,

Santosh Sirpaul,

Acting Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, April 30, 1970

• 1114

The Chairman: Gentlemen, you will recall that on Tuesday afternoon we were considering the Estimates of the Immigration Appeal Board—Vote 25 in the Estimates, detailed at page 13-30. Miss Scott and her officials have been good enough to come back this morning to see whether there are any further questions. Vote 25 was allowed to stand on Tuesday afternoon. We also have the Immigration Department officials back with us today for questions on Votes 15 and 20.

First of all, are there any further questions for Miss Scott with respect to Vote 25? Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I do not have many questions and it may be that the questions I have were answered on Tuesday when I was, unfortunately, at another committee meeting.

Could Miss Scott explain the following point—unless she feels that it is really for the Department to explain in which case I will be quite happy to put the question later. When you hear an appeal based on the claim of a person who has not qualified because he or she has not received the 50 points which are required if a person is to be permitted to stay here, does the Appeal Board make a re-assessment—its own assessment—of the application of that person and the qualifications under the various categories for which points are given or does it simply look at whether the Department officials who made the assessment followed the proper procedures?

Miss Janet V. Scott (President, Immigration Appeal Board): Both. For personal assessment, we will reassess. The rest of the assessment is purely arbitrary, you realize this?

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 30 avril 1970

Le président: Messieurs, mardi après-midi, nous examinions les crédits de la Commission d'appel, Poste 25 du Budget qui se trouvent aux pages 13 à 30. Mlle Scott et les fonctionnaires de son service ont bien voulu revenir ce matin au cas où nous aurions d'autres questions à leur poser. Nous avons réservé pour mardi après-midi le Crédit n° 25—Commission d'appel de l'immigration—Les fonctionnaires du ministère de l'Immigration reviennent également ici, pour nous donner les explications voulues sur les crédits 20 et 25.

Avant de commencer, avez-vous d'autres questions à poser à Mlle Scott sur le crédit 25? Je donne la parole à M. Orlikow.

M. Orlikow: Je n'ai que peu de questions à poser. Il se peut d'ailleurs que ces questions aient reçu une réponse mardi alors que, malheureusement, je n'assistais pas à la séance, étant à un autre comité. Mlle Scott peut-elle nous donner des renseignements sur le point suivant, à moins qu'elle n'estime que c'est au ministère de le faire, auquel cas je poserai la question plus tard.

Dans le cas d'un appel basé sur la plainte d'une personne considérée comme non admissible parce qu'elle n'a pas les 50 points requis, pour qu'une personne puisse rester au Canada, est-ce que la Commission d'appel de l'immigration réexamine, selon ses propre critères, la demande du candidat à l'immigration et ses qualités pour chacune des différentes catégories pour lesquelles des points sont attribués, ou bien examine-t-elle simplement les points qu'ont donnés les fonctionnaires qui ont évalué cette personne selon leurs critères à eux?

Mlle J. V. Scott (présidente, Commission d'appel de l'immigration): Les deux. L'évaluation personnelle d'abord; nous réévaluons la personne. Le reste de l'évaluation, c'est purement arbitraire, vous vous en rendez bien compte, n'est-ce pas?

[*Text*]

Mr. Orlikow: I am sorry, I do not follow what you mean.

Miss Scott: The rest of the assessment—occupational demand, education, age, language—is fixed by departmental directives.

Mr. Orlikow: I am not quite certain what you mean by "fixed". I have not brought my files, Mr. Chairman, and I know I should have. But there have been numerous stories in the Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver newspapers about young men who have come to Canada from the United States, who came before they got their draft notice, or got their draft notice and do not want to go into the army, or are deserters, claiming, on the part of these people, that they came up to a certain border-crossing point where the official who saw them assessed them at, let us say, 35 points. So they went back to the States and then came in at another point where they were given more than enough points to qualify. Obviously there is something pretty subjective there.

Miss Scott: You had better ask the Department that question.

Mr. Orlikow: But supposing somebody is here and he only gets 35 points and then appeals?

Miss Scott: Yes.

Mr. Orlikow: Where do you go from there?

Miss Scott: We hear the appeal and decide whether the deportation order is in accordance with the law. If it is, we dismiss the appeal. If it is not, we allow the appeal.

Mr. Orlikow: Yes but do you re-evaluate the points?

Miss Scott: No. It is a straight appellate jurisdiction. We look at the evidence before the lower tribunal who is the special inquiry officer and the assessment is part of the evidence.

Mr. Orlikow: Then what you are telling me is that you do not really re-examine the assessment?

Miss Scott: We do not re-assess. We review the assessment. We have no machinery for re-assessing. It is not our business. That is up to Immigration.

Mr. Orlikow: There have been claims, for example, that a person—and this would only apply to a person coming, so maybe it does not apply to you and I will have to get back

[*Interpretation*]

M. Orlikow: Excusez-moi, je ne saisis pas très bien ce que vous voulez dire.

Mlle Scott: Le reste de l'évaluation, situation du marché du travail, instruction, âge, langue parlée... est fixé par les directives du ministère.

M. Orlikow: Je ne sais pas ce que vous entendez par «fixé». Je n'ai pas apporter mes dossiers, monsieur le président, et je le regrette. Mais on cite de nombreux cas dans les journaux de Montréal, de Winnipeg, de Toronto, de Vancouver, disant que ces jeunes sont arrivés à un certain poste frontière où le fonctionnaire qui les a examinés leur a attribué 35 points. Ces jeunes gens sont retournés aux États-Unis, puis sont revenus par un autre poste frontière où on leur a attribué suffisamment de points pour les laisser entrer. Il y a donc indubitablement un élément très subjectif dans ces évaluations.

Mlle Scott: Vous devriez poser cette question au ministère.

M. Orlikow: Mais supposons que quelqu'un ne reçoit que 35 points et qu'il fait appel.

Mlle Scott: Oui?

M. Orlikow: Que faites-vous alors?

Mlle Scott: Nous instruisons l'appel et examinons si l'ordre d'expulsion est conforme à la loi. S'il l'est, nous rejettons l'appel. S'il ne l'est pas, nous admettons l'appel.

M. Orlikow: Mais est-ce que vous réévaluez les points?

Mlle Scott: Non. Il s'agit purement d'une cour d'appel. Nous examinons les preuves fournies devant la cour inférieure, qui est le fonctionnaire spécialement chargé de l'enquête; la réévaluation fait partie de l'enquête.

M. Orlikow: Vous dites donc que vous ne réévaluez pas réellement?

Mlle Scott: Nous ne réévaluons pas, nous vérifions l'évaluation. Nous n'avons pas la possibilité de faire une évaluation. Cela ne nous appartient pas. C'est du domaine du ministère de l'Immigration.

M. Orlikow: On s'est plaint par exemple, qu'une personne qui... et cela ne s'appliquerait pas à quelqu'un qui arrive. Donc, ça ne s'applique peut-être pas à vous, et je vais

[*Texte*]

to the Department—comes to the border and has an offer of a job, sometimes in writing and sometimes verbal. If he is not in the country, he is entitled to up to 10 points because he has a job waiting for him. But the officer says he is not satisfied that it is a legitimate offer of a job and gives him zero.

Miss Scott: If you read the regulations, you will see how he can do that. It is written right into the law.

Mr. Orlikow: Well, then, I ought to find out from the Department what the regulations are because I take a pretty dim view of that.

Miss Scott: They were passed by Order in Council.

Mr. Orlikow: Well, that does not make it right. They are not quite gods up there in the Privy Council office.

The Chairman: Mr. Orlikow, I think you will have to admit that it is a matter of policy, whether regulations or legislation. Miss Scott certainly has answered the questions.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I am asking the questions because I want to make sure while Miss Scott is here that these matters are not within her jurisdiction. Now that I find out they are not, I am quite happy. As far as I am concerned, I have no more questions. I will take it up with the Department, and I will not be quite as gentle with them as I am with Miss Scott.

The Chairman: Are there any further questions for Miss Scott, gentlemen? Mr. Knowles?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Just one short one, Mr. Chairman.

First of all I would like to commend the Immigration Appeal Board for the very fair manner in which they hear appeals. I have had some experience of them and perhaps I expressed this view at some other time, but I want to say I appreciate the manner in which they treated a person appearing before them who had no counsel, who was on his own. These people drew out the evidence and I want to say I appreciate it.

The question I wanted to ask was: Is it possible for a person in Canada, who is endeavouring to get a relative out from the old country and who has explored every possibility and has not been able to achieve it, to sponsor? Can that case be brought before your Board?

[*Interprétation*]

devoir revenir à la charge auprès du ministère. Une personne arrive à la frontière. Elle a une offre un travail, quelquefois par écrit, quelquefois orale. Si elle ne visite pas dans le pays, on lui donne jusqu'à 10 points parce qu'un travail l'attend. Mais le fonctionnaire estime qu'il n'est pas établi que l'offre est véridique et lui donne zéro.

Mlle Scott: Si vous avez lu le règlement, vous verrez qu'il en a le droit. C'est écrit dans la loi.

M. Orlikow: Dans ce cas-là, je me renseignerai auprès du ministère pour savoir ce que dit le règlement, car cela me paraît bien obscur.

Mlle Scott: Le règlement a été adopté par décret du Conseil.

M. Orlikow: Peut-être, mais cela ne suffit pas. Ce ne sont pas des dieux, au Conseil privé.

Le président: Vous devez admettre, monsieur Orlikow, que c'est une question de politique, qu'il s'agisse de loi ou de règlements. J'estime que Mlle Scott a répondu à votre question.

M. Orlikow: Je pose la question, monsieur le président, parce que je veux m'assurer, pendant que Mlle Scott est là, que toutes ces questions ne relèvent pas de sa compétence administrative. Ayant constaté ce point, je suis satisfait. Je n'ai donc plus de question à poser. Je questionnerai les représentants du ministère, et je ne serai pas aussi tendre avec eux que je l'ai été avec Mlle Scott.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à Mlle Scott, Messieurs? Je donne la parole à M. Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Une brève question monsieur le président.

Premièrement, je félicite la Commission d'appel de l'immigration pour l'équité qu'elle apporte à l'audition des appels. J'ai une certaine expérience personnelle à cet égard, et je crois avoir déjà exprimé cette opinion. Mais je tiens de répéter que j'admire la façon dont elle s'est comportée à l'égard d'une personne qui n'avait pas d'avocat, qui s'est présentée seule devant la commission. J'ai bien aimé la façon dont elle s'est prise pour établir les preuves. Ma question est la suivante: est-il possible à une personne, au Canada, qui s'efforce de faire venir d'Europe une personne de sa parenté et qui a épuisé tous les recours sans succès, puisse appuyer la demande du candidat? L'affaire peut-elle être portée devant votre Commission?

[*Text*]

Miss Scott: Under limited conditions at the present, Mr. Knowles. I would refer you to Section 17 of the Immigration Appeal Board Act which gives the sponsor—that is the person in Canada—the right to appeal if his application is refused.

But, at the present time this is limited by Order in Council to Canadian citizen sponsors, in respect of close relatives—that would be parents or children...

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oh, I see, not nieces or nephews?

Miss Scott: ...or wife or husband.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Not nieces or nephews?

Miss Scott: No. The Act is wide enough to cover it but this is restricted by Order in Council at the moment.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you. This is Section 17 of the Immigration...

Miss Scott: Section 17 of the Immigration Appeal Board Act.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman, that is all I have.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen?

Miss Scott, I was wondering myself whether you have had a chance to look over this new judgment of the Supreme Court of Canada in the case of Gana and the Minister of Manpower and Immigration?

Miss Scott: No, I have not. It just came in yesterday. I have not had an opportunity to read it.

The Chairman: I gather it may be a leading case on the subject?

Miss Scott: It may be, yes.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? If there are not, then I think we would like to thank Miss Scott and her officials for coming today. Thank you very much.

Miss Scott will have to leave us now but her officials have consented to stay around the area. We will stand Vote 25 at the present moment and try to pass it later this morning, if we possibly can. Thank you very much.

[*Interpretation*]

Mlle Scott: Sous certaines conditions bien limitées, pour l'instant, M. Knowles. Permettez-moi de vous rappeler l'article 17 de la loi sur la Commission d'appel de l'immigration, qui donne au parrain, c'est-à-dire le parent visitant au Canada, le droit d'en appeler si sa demande est refusée.

Mais, à l'heure actuelle, ce droit est limité par décret du Conseil aux citoyens canadiens qui font venir des personnes de leur proche parenté, c'est-à-dire ses parents ou ses enfants.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vois; mais pas de neveux et nièces?

Mlle Scott: Ou l'épouse ou le mari.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vois; nièces ou les neveux?

Mlle Scott: Non. La loi est assez vague, pour le permettre mais pour l'instant c'est exclu par un décret du Conseil.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vous remercie. C'est l'article 17 de la Loi sur la Commission...

Mlle Scott: L'article 71 de la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président. Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur? Mademoiselle Scott, je me demandais si vous avez eu la possibilité d'examiner le nouveau jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire entre le Gana et le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Mlle Scott: Non, ce n'est arrivé qu'hier. Je n'ai pas encore eu la possibilité de l'examiner.

Le président: Je pense que cela pourrait faire jurisprudence en la matière.

Mlle Scott: Je pense, en effet.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser messieurs? Sinon, nous remercions Mlle Scott et ses collaborateurs d'avoir bien voulu venir ici aujourd'hui.

Mlle Scott doit nous quitter mais ses fonctionnaires ont consenti à rester. Nous réservons le point 25 maintenant et nous chercherons à l'adopter plus tard au cours de la matinée, si c'est possible. Merci messieurs.

[*Texte*]

Gentlemen, we have with us today Dr. R. M. Adams, Assistant Deputy Minister, Immigration of the Department of Manpower and Immigration. Unfortunately the Deputy Minister, Mr. Couillard, is unable to be here this morning but Dr. Adams and a number of his officials are here. I wonder if we can go back to Vote 15 and Vote 20, and continue with general questions respecting immigration. I think, Mr. Orlikow, you have some questions.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I presume Dr. Adams heard the questions about the subject in which I was interested, and which I began with Miss Scott. I wonder if Dr. Adams could tell me what the views of the Department are.

I am concerned, Dr. Adams, about what seem to be pretty great anomalies in the way in which cases are dealt with. It seems to me that the Government of Canada, through the Minister in charge of this Department, has enunciated a policy which this government has adopted with reference to people coming here or people who want to come here from the United States.

It is a policy which provides—and I will paraphrase it, but I do not think I am wrong—for anybody who wants to come to Canada from the United States to do so if they meet our qualifications which have to do with education and training and ability to fill jobs which are or may be vacant in Canada. They are entitled to come to Canada and their draft status—the question of whether they have had a call to join the American Army or whether they have been in the American Army—is no longer a factor, although the question of whether they are deserters is a somewhat more difficult and hazy matter.

It seems to me, if that is the policy of the government and of the Department, that no person working for the Department—whether he be a person working at a border crossing point or a person working in one of the immigration offices in any area of Canada—has the right to put his personal views that the American Government should not be in Vietnam, and therefore he will encourage people who do not qualify. Or the reverse, that the American Government should be in Vietnam, and therefore anybody who does not want to serve in the American Army is really a so-and-so and should not be permitted to come into Canada.

No person has a right to put his personal views ahead of the policy of the government, and work for the government. And yet it

[*Interprétation*]

Messieurs, nous avons devant nous le Docteur Adams, sous-ministre adjoint de l'immigration du ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration. Malheureusement, le sous-ministre, M. Couillard n'a pas été en mesure de venir ici, mais M. Adams et plusieurs de ses collaborateurs sont parmi nous. Nous pouvous revenir au point n° 15, et le point n° 20 et continuer avec des questions générales concernant l'immigration. Je donne la parole à M. Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, je suppose que M. Adams a entendu la question qui m'intéressait et que j'ai posée à Mlle Scott. M. Adams peut-il nous dire quel est le point de vue du ministère? Ce qui me préoccupe, M. Adams, ce sont des anomalies assez fortes dans la façon dont les cas sont traités. Il me semble que le gouvernement canadien, par la voix de votre ministre, a défini une politique que le gouvernement a adoptée à propos des nouveaux arrivants au Canada ou de ceux qui veulent venir au Canada en provenance des États-Unis.

C'est une politique qui prévoit—et je paraphrase, mais je ne crois pas me tromper—que quiconque qui souhaite venir des États-Unis au Canada peut le faire, s'il répond aux conditions fixées pour ce qui est de l'instruction, de la formation professionnelle, de l'aptitude à assumer un emploi éventuellement vacant au Canada. Ils ont le droit de venir au Canada, quel que soit leur statut militaire—la question de savoir s'ils ont été conscrits pour l'année ou s'ils ont été enrôlés dans l'armée, n'est plus un facteur désormais, quoique la question de savoir s'ils sont déserteurs est une question un peu plus délicate.

Il me semble si telle est la politique du gouvernement et du ministère, qu'aucune personne travaillant pour le ministère que ce soit à un poste frontière ou dans un des centres d'immigration de n'importe quelle région du Canada, a le droit d'exprimer son point de vue, à savoir que le gouvernement américain ne devrait pas combattre au Viet-Nam, par exemple; dans ce cas, il encouragera les gens qui ne sont pas admissibles. A l'inverse, s'il estime que le gouvernement américain devrait continuer la guerre au Viet-Nam, il considérera quelqu'un qui ne veut pas rentrer dans l'armée américaine comme un individu peu recommandable, et qui ne devrait donc pas être admis au Canada. Aucun fonctionnaire n'a le droit de faire passer son point de vue personnel avant celui de son gouvernement.

[*Text*]

seems to me that there is plenty of evidence that this is going on.

Without giving the details today—although I know I could get them very quickly—there is plenty of evidence that people try to enter Canada at certain border crossing points and are turned back; that people come with letters saying that they have a job at a certain place, or they say it verbally, and the person considering the application says that he does not believe that it is a legitimate job offer. He gives him nothing, where he might get up to 10 points for a job.

It seems to me that this is wrong, and I want to know whether the Department knows about this, if it has investigated any of these charges, and, if it has, what it is doing about it.

The Chairman: Dr. Adams?

Dr. R. M. Adams (Assistant Deputy Minister, Manpower and Immigration): Mr. Chairman, if I could just comment in a general way. As I understood the import of your earlier comments when I was sitting in the back there—it was rather difficult to hear you—and as you have re-stated them, it seems to me that you are attempting to indicate that there could be a difference in the personal assessment that might be given by an officer at a port of entry or at an inland examination point in relation to the 15 points out of the 50 required to qualify for landed status.

I think you will appreciate that it would be extremely difficult for me to say that one individual officer's assessment of a person applying would always come out in the same way as any other officer's assessment. This is a discretion that is given to the officer making the assessment. There is no attempt on the part of the Department to second-guess him, and this is really the basic philosophy of the approach.

As to the legitimacy of job offers, again there are various techniques that officers use to assess that. They become quite experienced in this, and I can say that as a matter of general policy, the fact of an individual's country of origin or military status is of no consequence to the examining officer whatsoever.

Mr. Orlikow: That is the principle. What I am trying to find out from you is whether you are satisfied, and whether you have made

[*Interpretation*]

Or, il me semble qu'il y a beaucoup de preuves nous montrant que c'est ce qui se passe souvent.

Sans donner des détails aujourd'hui, bien que je sache que je pourrais les obtenir très rapidement, il est établi que des américains cherchent à entrer au Canada à certains postes frontière, et qu'ils sont refoulés, que certains se présentent avec des lettres disant qu'ils ont un travail qui les attend à tel ou tel endroit, où qui le disent oralement; et que le fonctionnaire examinant la demande déclare qu'il ne pense pas que ce soit vraiment le cas, que l'offre de travail soit authentique. Il n'accorde aucun point, alors que généralement, si l'individu a un travail déjà prévu, il reçoit dis points.

Cela me paraît abusif. Je ne sais pas si le ministère est au courant, s'il a fait enquêter sur ces plaintes et sur l'affirmative, ce qu'il fait alors.

Le président: Je donne la parole à monsieur Adams.

M. Adams (sous-ministre adjoint au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, de façon générale, si j'ai bien compris la question et ce que vous disiez tout à l'heure (j'étais dans le fond et il était assez difficile de vous entendre) mais quand vous avez répété il me semble que vous cherchiez à faire entendre qu'il peut y avoir des différences suivant le fonctionnaire qui évalue tel ou tel candidat à l'immigration en tel ou tel point de la frontière, en ce qui concerne 15 points sur les 50 points qu'il est nécessaire d'obtenir pour entrer au Canada.

Vous vous rendez compte qu'il me serait très difficile de prétendre que l'évaluation personnelle qu'un fonctionnaire peut faire d'une personne donnée sera tout à fait semblable à celle de n'importe quel autre fonctionnaire. Un minimum de confiance est donné au fonctionnaire qui fait cette évaluation. Le ministère ne cherche pas à mettre systématiquement son point de vue en doute; c'est le prinipe même de notre politique.

Quant au caractère authentique légitime d'une offre d'emploi, il y a différentes techniques que les fonctionnaires appliquent pour l'évaluer. Ils finissent par avoir beaucoup d'expérience dans ce domaine et je puis vous assurer que, de façon générale, le pays d'origine d'un candidat à l'immigration, ou son statut militaire n'influencent en rien le jugement de nos fonctionnaires.

M. Orlikow: Ca, c'est le principe. Ce que je cherche à savoir, c'est si vous êtes convaincu que et si vous avez examiné les cas pour vous

[*Texte*]

any investigation to find out whether the people working for the Department are really following the principles you have enunciated.

You say you do not want to second-guess an officer, but supposing it could be demonstrated that an officer, let us say at Emerson, which is the main crossing point for people who want to come to Winnipeg, consistently scores people at 30, but if people enter at Pembina, which is two miles away, they get 55. Would you not say that there is something wrong, something strange?

Dr. Adams: It is very difficult for me to answer questions of a hypothetical nature. I agree with you on a hypothesis basis. Yes, it would be strange.

Mr. Orlikow: I agree that it is difficult for you if it is hypothetical. Suppose that in the next couple of months I can bring you actual specific illustrations. Will the Department be prepared to look at them?

Dr. Adams: We have not had any specific cases brought to our attention, and if you have some, I would be interested to see them. I wonder if Mr. Cross might add a point.

The Chairman: Mr. Cross, do you have any comments?

Mr. J. S. Cross (Director of Programs and Procedures Branch, Immigration, Department of Manpower and Immigration): It is possible, Mr. Chairman, that the person who was assessed the first time he arrived at the port of entry and got a low assessment, did not have documentation to substantiate the claims he had made as to his education or perhaps even the employment factor. But when he comes back the second time at another port, he has a letter from an employer and he has proof of his educational claim. That could be one explanation for the variation in points.

Mr. Orlikow: As I said, Mr. Chairman, I do not have the files here, but there are scores of newspaper clippings about persons who have put it in writing that they had letters saying they have jobs. Let us take British Columbia. A person says he has a job offer at Simon Fraser University, and the officer at the border says, I know that those are all fakes, and I do not accept this.

Perhaps they are, but it seems to me that if you get this kind of story again and again,

[*Interprétation*]

en assurer que ceux qui travaillent pour le ministère, les fonctionnaires, appliquent le principe que vous vener de formuler?

Vous dites que vous ne voulez pas mettre systématiquement en doute les jugements de vos fonctionnaires. Mais, à supposer qu'on puisse prouver qu'un fonctionnaire, disons à Emerson, qui est le poste frontière le plus courant pour qui veut se rendre à Winnipeg, attribue 30 points à ceux qui veulent venir au Canada, mais que la même personne qui entre par Pembina, deux milles plus loin, obtient 55 points. N'estimeriez-vous pas qu'il y a quelque chose qui ne marche pas, qui est étrange?

M. Adams: Monsieur le président, il m'est très difficile de répondre à une question aussi hypothétique. Mais à supposer que votre hypothèse soit exacte, je suis d'accord avec vous, ce serait bizarre.

M. Orlikow: Je comprends qu'il vous est difficile de répondre sur une hypothèse. A supposer que dans les mois prochains je puisse vous citer des cas précis. Est-ce que le ministère serait prêt à les examiner?

M. Adams: Aucun cas précis ne nous a encore été soumis, et si vous pouviez m'en citer un je serais très intéressé. Est-ce que M. Cross pourrait ajouter quelque chose à ce sujet?

Le président: Je donne la parole à M. Cross.

M. J. S. Cross (directeur de la Division des programmes et des procédures, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Il est possible, monsieur le président, que cette personne ait obtenu ces points la première fois, un nombre de points relativement bas, n'ayant pas sur lui les preuves nécessaires à établir son niveau d'instruction, ou peut-être son offre d'emploi. Mais si la même personne revient par un autre poste frontière, avec un certificat d'études ou la lettre de son futur employeur, cela expliquerait la différence entre les points obtenus ici et là.

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai pas les dossiers ici, mais j'ai reçu de nombreuses coupures de presse citant le cas de personnes ayant obtenu par écrit qu'elles avaient des lettres avec offres de travail. Une personne affirme, par exemple, qu'un travail lui était offert à l'université Simon Fraser et que le fonctionnaire à la frontière a dit: «Oh, je connais ce genre de lettres, ce sont des lettres de complaisance et je ne les accepte pas».

Peut-être est-ce vrai, mais il me semble que si la même histoire se répète constamment il

[*Text*]

it may be that you should have a look at whether they are fakes or not. Perhaps the officer is prejudiced.

You see, Dr. Adams, I should say to you that I do not want to get involved, and it would be improper for you to make any comment on that inquiry which is being held in Bri ish Columbia right now. However, of one thing I am certain. I do not think you could disagree with me that those three young men did not go back to the United States voluntarily, and so I say to you before the inquiry comes out that somebody exerted a good deal of pressure.

Now, it was either somebody in the RCMP or somebody in your Department, and if it was somebody in your Department, I hope that when you come back next year you will report that they were disciplined quite severely, because if you do not, then I am not going to believe that you really are trying to implement the policy the Minister has enunciated.

The Chairman: Mr. Orlikow, the matter, as you say, is under inquiry at the present time. You have certainly made your point very forcibly, but I think it is very difficult for Dr. Adams to comment more on that particular point. Mr. Roy.

Mr. Roy (Timmins): Could these seeming inequities at different entry points not be the result of different information that is given by the immigrant himself, or by the person applying? Could this not be the case?

Dr. Adams: I think, Mr. Chairman, that this is the point Mr. Cross was trying to make a moment ago. An immigrant may not have with him at the time of his original approach to the office all the information that he needs, or it may be of a character that requires further verification. Then the person might later approach another port of entry with the proper information, and this could indeed result quite rightly in a different...

Mr. Roy (Timmins): So there is no way you can make an objective judgment on a question of this nature, unless you have the particulars.

Dr. Adams: Exactly.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, let me say one more thing and then I will leave the subject for now. I am told—I have not seen it and I am not a spokesman for the various organizations who work with the young people who are coming from the United States—that they

[*Interpretation*]

serait peut-être bon de vérifier si c'est vraiment le cas. Le fonctionnaire est peut-être prévenu.

Monsieur Adams, je tiens à vous dire que je ne veux pas m'aventurer, et qu'il ne conviendrait pas que vous vous prononciez sur l'enquête qui se fait en Colombie-Britannique à l'heure actuelle. Il y a cependant une chose dont je suis sûr. Vous admettrez avec moi que ces trois jeunes gens ne sont pas retournés aux États-Unis de leur propre gré. Voilà pourquoi je tiens à vous dire avant que les résultats de l'enquête ne soient connus que quelqu'un a dû exercer beaucoup de pression.

Il s'agit de quelqu'un de la Gendarmerie Royale, ou bien quelqu'un de votre ministère, et si c'était quelqu'un de votre ministère, j'espère que lorsque vous reviendrez l'année prochaine, vous nous direz qu'on lui a imposé une sanction sévère, car si tel n'était pas le cas je ne pourrais plus croire que vous cherchez réellement à appliquer la politique que le ministre a énoncée.

Le président: Monsieur Orlikow, la question que vous avez soulevée est en instance devant les tribunaux. Vous l'avez très bien expliqué. Il est très difficile pour M. Adams de se prononcer là-dessus. Je donne la parole à monsieur Roy.

M. Roy (Timmins): L'injustice apparente entre le nombre de points attribués ici et là ne pourrait-il pas résulter d'informations différentes données par l'immigrant ou par le candidat à l'immigration lui-même? Ne pensez-vous pas que ce soit le cas?

M. Adams: Monsieur le président, c'est exactement ce que M. Cross disait tout à l'heure. Un immigrant n'a peut-être pas, sur lui, lorsqu'il veut passer la frontière, tous les documents nécessaires ou peut-être ceux-ci exigent-ils une vérification. Si cette personne entre ensuite par un autre poste frontière, avec tous les documents requis, les résultats peuvent à juste titre être les différents.

M. Roy (Timmins): De sorte que vous ne pouvez pas porter un jugement objectif sur un cas de ce genre si vous n'avez tous les détails.

M. Adams: Exactement.

M. Orlikow: Encore un mot, monsieur le président, et j'abandonne ce sujet. On me dit, je ne les ai pas vus, et je ne suis pas le porte-parole des différentes organisations qui travaillent avec les jeunes venant des États-Unis, qu'ils ont préparé des documents, des

[*Texte*]

have prepared documents, mimeographed sheets, in which they advise persons who want to come to Canada to come through certain border points and to avoid other border points, because at these border points which they advise people to avoid, the officials there are unfriendly, and that is putting it mildly. So that would indicate that they believe, rightly or wrongly, that there are substantial differences in approach by officials of the Department.

I think that is a very serious charge to make, because to me it indicates—and I will leave it at this point—a belief, based on the experience of probably hundreds of cases, that there are certain people who judge things differently from others, and it must be simply on the basis I have indicated, namely the basis of the person's military status. I think you will agree with me, Dr. Adams, that the Minister has said that this is not a factor, and I think its consideration in these cases is improper.

The Chairman: Mr. Orlikow, I know from my conversations with these same people that they do believe that there are some border points that are easier to cross than others, and I think probably with good reason. However, you have been questioning for 10 minutes, and I was wondering, with the Committee's permission, if we could ask Dr. Adams to stand aside for a moment and call back the Registrar of Appeal Board.

Mr. Lambert has come from the Finance Committee, and I indicated to him, with your permission, that I would let him ask a few questions of Mr. Hélie, and if there are no further questions, we might call Vote 25 at that time and then call Dr. Adams back.

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Lambert (Edmonton West): Thank you, Mr. Chairman, and the Committee for this indulgence. As a result of the changes in the meeting date and the locale, I found myself in a very difficult position today. The good Lord has not given me the qualities of being divided in two and I certainly do not want to become two-headed.

The Chairman: Gentlemen, we have Mr. Helie, the Registrar of the Immigration Appeal Board back with us and, Mr. Lambert, I believe you have some questions.

Mr. Lambert (Edmonton West): Yes. I hope that I am not going to traverse some of the ground covered on Tuesday afternoon when I could not be here. I am concerned primarily

[*Interprétation*]

feuilles polycopiées, dans lesquelles ils conseillent aux jeunes de venir au Canada par certains postes frontière et éviter certains autres postes, parce qu'aux postes frontière qu'ils conseillent aux jeunes d'éviter les fonctionnaires sont peu amicaux, pour dire les choses charitablement. Cela veut dire, par conséquent, qu'ils estiment, à tort ou à raison, qu'il y a des différences considérables entre les fonctionnaires des différents postes frontière.

C'est là une accusation assez grave à formuler, car d'après moi, et je m'en tiendrai là, cela prouve une croyance, fondée sur des centaines de cas, est le fait que certains fonctionnaires jugent les choses de façon différente des autres, et ce ne peut être, comme je l'ai déjà signalé, qu'en fonction du statut militaire. Vous voudrez bien convenir avec moi, monsieur Adams, que le ministre a répété que ce facteur ne devait pas jouer. J'estime tout à fait inacceptable de procéder de la sorte.

Le président: Monsieur Orlikow, je sais d'après mes conversations avec ces gens qu'ils pensent que certains postes frontière sont plus faciles à traverser que d'autres, et ce avec de bonnes raisons, sans doute. Mais vous avez la parole depuis 20 minutes et, avec l'autorisation du Comité, je voudrais demander à monsieur Adams de bien vouloir céder sa place au régistraire.

Monsieur Lambert vient du Comité des finances et je lui ai dit, avec votre permission, qu'il pourrait poser des questions à monsieur Hélie. S'il n'y a pas d'autres questions, nous pourrions adopter le poste n° 25, puis ensuite rappeler monsieur Adams?

Des voix: D'accord!

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je veux remercier le Comité de son indulgence mais, à cause d'une modification dans la date et le lieu de la réunion je me suis trouvé dans une situation difficile. Le Seigneur ne m'a pas donné le don d'ubiquité et je ne voudrais pour rien au monde être appelé de deux têtes.

Le président: Messieurs, nous avons parmi nous M. Haley régistraire de la Commission d'appel de l'Immigration. Je crois, monsieur Lambert, que vous avez des questions à lui poser.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Oui, j'espère que je ne vais pas reprendre certaines questions que l'on a posées mardi après-midi alors que j'ai pu assister à la réunion. Ce qui

[*Text*]

about the rather extensive backlog of cases awaiting appeal and generally the type or the source of the appeal. Is it predominately of the type of the visitor who is appealing after the special inquiry for a review of the assessment of his quality that he has put forward, or are these more of the nature of where the appellant is seeking to controvert information that the Immigration officers have been able to obtain about him and there is something with regard to his record that he feels should be brought out or should be considered; otherwise, he is not so bad a boy as perhaps would be judged by the Immigration officiers.

Mr. Roger Hélie (Registrar of the Immigration Appeal Board): Mr. Chairman, we do not keep statistics with a fine point on the type of cases. However, I have some statistics. For instance on the backlog which was mentioned by the Chairman Tuesday of 2,056 at the end of February 27, 1970, we have what we call Section 23 reports inland and on these I have 1,362 or 66 per cent of the total. Most of them, I suspect, are applicants for landing in Canada. On a Section 23 report border, I have about 66, which is about 3 per cent. On landed immigrants—those are landed immigrants that have been subjected to deportation order and have appealed—I have 238 or 12 per cent. Under the other subsections of Section 19 of the Immigration Act with regard to people who have no status, came out illegally or something along these lines, I have 390 or 19 per cent.

Mr. Lambert (Edmonton West): I see. Mr. Chairman, that is the information I sought. It follows from there that about two-thirds of the appeals come from, shall we say, Section 23 inland. In other words, these are people seeking landed immigrant status while they are present within the country. The effect of the decision in re Gana, the recent Supreme Court decision which was announced, I believe on Tuesday, is to direct the Appeal Board that they shall consider the points awarded. Now what is this going to do? Can you make any prediction as to the possibilities?

Mr. Hélie: Well, Mr. Lambert, you will appreciate this is a matter of jurisdiction of the Board completely.

Mr. Lambert (Edmonton West): Well, that is fine, if it is a question to be reserved for the Chairman, but I want to bring it out because this follows along the nature of the questions I have been asking of the Deputy

[*Interpretation*]

m'intéresse avant tout c'est l'accumulation de causes qui attendent de passer en appel ainsi que le type et la source de ces appels. Est-ce que c'est surtout le genre du visiteur qui fait appel après une enquête spéciale pour qu'on revoie son évaluation, l'évaluation des qualités qu'il a revendiquées, ou serait-ce plutôt que l'appellant cherche à contester les renseignements que les agents d'immigration peuvent tenir à son sujet ou quelque chose au sujet de ses antécédents et qui, selon lui, devraient être vus d'une autre façon, parce qu'il n'est au fond pas aussi mauvais que l'estime le fonctionnaire de l'Immigration?

M. Hélie (registraire de la Commission d'appel de l'immigration): Nous n'avons pas de statistiques détaillées sur le genre de causes, Monsieur le président, mais j'ai certaines données ici. Par exemple, au sujet de l'accumulation dont le président a parlé mardi, 2,056 causes à la fin de février 1970, nous avons ce qu'on appelle l'article 23, rapports intérieurs, et j'en ai ici 1,362 soit 66 p. 100 du total de ces causes. Je pense que la plupart sont des appelants qui demandent à être admis au Canada. Sur les rapports de l'article 23 (frontière) j'en ai environ 66 soit environ 3 p. 100. Pour les immigrants acceptés, (il s'agit d'immigrants qui ont fait l'objet d'un ordre de déportation et ont fait appel), j'en ai 238, soit 12 p. 100. En vertu des autres paragraphes de l'article 19 de la Loi de l'Immigration, qui concerne les gens qui n'ont aucun talent reconnu, qui sont arrivés illégalement au pays, j'en ai 390, donc 19 p. 100.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, ce sont précisément les renseignements que je souhaitais. Il en ressort qu'environ $\frac{2}{3}$ des appels viennent de ce que nous appellerons l'article 23 (intérieur). En d'autres termes, d'immigrants qui demandent à être acceptés légalement alors qu'ils sont déjà dans le pays. L'effet de la décision dans l'affaire GANA, la décision de la Cour suprême qui a été annoncée mardi, je crois, est d'enjoindre à la Commission d'appel de se pencher sur les points accordés.

Quelles en seront les suites? Pouvez-vous faire une position en ce qui concerne les possibilités ainsi ouvertes?

M. Hélie: Monsieur Lambert, vous vous rendez compte que c'est une question qui relève entièrement de la Commission.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien, c'est une question qui devrait être réservée au président, mais je veux la poser, cette question, parce qu'elle fait suite aux questions que j'ai posées au sous-ministre et à ses col-

[*Texte*]

Minister and his officers and the criticisms I have been making of the utilization of the point system and the interpretation of the point system and its applicability. If we now have a direction from the Supreme Court of Canada that the Appeal Board must consider and can vary the points assessment, I put it to you, Mr. Chairman, that the volume of appeals may increase considerably.

As we know there is now a very unsatisfactory situation. I do not think anyone can take any comfort from the fact that there are 2,000 appeals waiting and particularly when we know that in so far as the inland applications are concerned, this may mean that a person will be kept in uncertainty for 15 or 18 months. Certainly it does not lead to justice, if in the scheduling of all the appeals someone who is abroad and whose sponsor is appealing, has to be denied a decision with regard to that particular appeal. I am concerned. It seems to me to point up that there is something wrong with the system of selection under the point system or its application, for what reasons I do not know. There is a fundamental weakness, otherwise you should not have all these appeals.

The Chairman: Mr. Lambert, I asked Miss Scott earlier this morning about this particular case and she said she just had not had a chance to consider it yet.

Mr. Lambert (Edmonton West): Well I must say that on reading the Immigration Appeal Board Act, I can find, with all due respect and without trying to patronize the words of the court, under the wording of the relevant sections there was no other possible decision. I will leave my questioning at that point, Mr. Chairman, on that particular matter.

Is the Registrar aware of any percentage of cases which may arise under appeal where the Board feels constrained to confirm a deportation order knowing full well that it cannot be carried out.

Mr. Hélie: Again this is a matter for the Board.

Mr. Lambert (Edmonton West): Well, no, there is...

The Chairman: Perhaps Mr. Lambert you might clarify that a bit.

Mr. Lambert (Edmonton West): I can put a case to you in which I was involved two years ago. I went down to the Board hearing out of curiosity and then I was invited by counsel to

[*Interprétation*]

laborateurs et aux critiques que j'ai exprimées quant à la façon dont on emploie cette méthode des points, dont on l'interprète et dont on l'applique. Si nous avons maintenant une directive de la Cour suprême du Canada, disant que la Commission d'appel doit se pencher sur les points attribués et, au besoin, les modifier. Monsieur le président, le volume des appels pourrait augmenter considérablement.

Or, et nous le savons, il y a en ce moment une situation très peu satisfaisante. Cela ne peut consoler personne que de savoir qu'il y a 2,000 appels en attente, surtout si l'on songe qu'en ce qui concerne les demandes venant de personnes déjà au pays, ceci veut dire qu'elles resteront dans l'incertitude pendant une période allant jusqu'à 15 ou 18 mois. Il n'est certainement pas juste que, du fait de tous ces appels en instance, une personne qui est à l'étranger et dont le répondant fait appel, doit être privée d'une décision quant à cet appel. Cela me préoccupe beaucoup. Cela semble indiquer qu'il y a quelque chose qui ne va pas dans ce système de sélection par points et de son application. Pour quelles raisons? Je ne le sais, mais il y a certainement un grave défaut, sans quoi on ne devrait pas avoir tous ces appels.

Le président: Monsieur Lambert, j'ai posé une question à Mlle Scott ce matin à ce sujet. Elle a dit qu'elle n'avait pas eu le temps de l'étudier.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): En lisant la Loi sur la Commission d'appel de l'Immigration je trouve, en toute déférence et sans vouloir donner un brevet à la décision de la Cour, qu'en vertu des articles pertinents il n'y avait pas d'autre décision possible. Donc, je vais arrêter mes questions, pour le moment en tout cas.

Ce registraire pourrait-il nous dire dans quel pourcentage des cas ayant donné lieu à appel la Commission se sent obligée de confirmer un ordre de déportation sachant fort bien qu'on ne pourra pas l'exécuter?

M. Hélie: Ici encore, c'est du ressort de la Commission.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ma foi, non; il y a...

Le président: Vous pourriez peut-être, monsieur Lambert, expliciter un peu ce que vous dites.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Eh bien, oui il y a une cause à laquelle je me suis intéressé il y a deux ans. Je me suis présenté, par curiosité, lors de l'audition de la cause, et

[*Text*]

address the Board, because the case came from Edmonton. It was a case where the man apparently had no country and a deportation order had been made. Frankly it had been made *in vacuo*. In other words, someone somehow expected that this man could be taken to Victoria or Vancouver and drop-kicked into the Pacific Ocean. He is still in this country, incidentally. He is still in this country and is behaving like any well landed immigrant, as far as I know, but this deportation order is still there and is still operating to the prejudice of his ultimately obtaining his citizenship. He cannot apply until five years after he has been landed and he has not been landed for two years. An attempt is being made to see whether he can be sent back to Communist China from whence he originally came as a refugee into Hong Kong and then to this country under a false Thailand passport. He has no identification from Hong Kong. This is the point. This all came out clearly in the hearings and the court confirmed the finding of the inquiry officer. I quite agree the man was illegally in the country, it was quite clear from the evidence. However, there is provision for relief and the Board does not have to confirm the deportation order. I say that it is just as much an injustice for the Board to confirm a sentence or a finding which cannot be carried out.

The Chairman: Perhaps Mr. Hélie has some comments on that.

Mr. Hélie: Inasmuch as I can answer this, Mr. Lambert, once a case has been heard and the decision rendered under Sections 14 and 15 of the Immigration Appeal Board Act, an order of the Board will be issued to the Department ordering the execution of the deportation order as soon as practicable.

Mr. Lambert (Edmonton West): Yes, I grant you, but as practicable, what ten years? Or do we have to await the recognition of Communist China so as to establish diplomatic relations with that country and then the deportation order can be put into effect? I do not think you can deal with people that way. It seems to me that under those circumstances the Immigration Appeal Board should make in its order a provision that the Immigration Department will report back to it the progress that has been made in carrying out the order. Otherwise the file can sit and gather dust in some filing cabinet. I admit the

[*Interpretation*]

comme je venais d'Edmonton, on m'a demandé de prendre la parole, parce que cette cause venait d'Edmonton. Il s'agissait d'un homme visiblement apatride, et on avait ordonné sa déportation. Franchement, il s'agissait d'un coup d'épée dans l'eau. Autrement dit, quelqu'un semblait croire que l'on pouvait conduire cet homme à Vancouver ou à Victoria, et l'y laisser tomber dans l'océan. Entre nous, soit dit, il est toujours ici. Il visite toujours au Canada et s'y comporte comme n'importe quel immigrant entré légalement au pays, mais cet ordre de déportation existe toujours et agit toujours à son désavantage, l'empêche d'obtenir sa citoyenneté. Il ne peut en effet faire de demande avant d'avoir été accepté et avoir vécu au pays pendant 5 ans; or, il n'a pas encore été accepté. On essaie de voir si on peut le renvoyer en Chine communiste, d'où il est passé, comme réfugié, à Hong Kong, avant d'arriver au Canada avec un faux passeport thaïlandais. Il ne possède aucun document officiel établi à Hong Kong. Et c'est là qu'est le problème. Tout ceci est clairement ressorti lors de l'audience, et le tribunal a confirmé le jugement du fonctionnaire de l'immigration. Je suis d'accord avec vous, cet homme est entré illégalement au pays. C'est tout à fait évident d'après la preuve. Néanmoins, il y a des dispositions, adoucissantes, et la Commission n'est pas tenue de confirmer cet ordre de déportation. J'estime que c'est une injustice de la part de la Commission que de confirmer une sentence ou un jugement qu'on ne peut pas exécuter.

Le président: Je donne la parole à M. Hélie, s'il a des commentaires a faire.

M. Hélie: Tout ce que je puis vous dire, monsieur Lambert, c'est que lorsqu'une cause a été entendue et que le jugement a été rendu en vertu des articles 14 et 15 de la loi sur la Commission d'appel de l'immigration, cette Commission donne au ministère un ordre demandant qu'on exécute l'ordre de déportation aussi tôt que possible.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est entendu. Mais que faut-il entendre par «dès que possible»? Dix ans, ou la reconnaissance de la Chine communiste, afin d'établir des relations diplomatiques avec ce pays, et d'exécuter l'ordre de déportation? On ne peut pas traiter les gens de cette façon, me semble-t-il. Et, dans ces circonstances, la Commission d'appel devrait savoir que le ministère de l'Immigation lui fera rapport sur les progrès réalisés dans l'exécution de l'ordre. Autrement, le dossier peut dormir dans un classeur pendant des mois et des mois. Évidemment, je conviens que cette personne a enfreint la loi

[*Texte*]

individual transgressed coming into this country, but 11,000 of them did a few years ago and we gave them an amnesty.

The Chairman: Mr. Lambert that is a very strong submission, but I think it is difficult for Mr. Hélie to comment very much further on it.

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I want it on the record, because I am sure that people will read this.

The Chairman: There are a couple of other questions of Mr. Hélie. I think Mr. Knowles of Haldimand-Norfolk was first.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I think Mr. Alexander has a supplementary on this.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Just following up some of the submissions made by Mr. Lambert, Mr. Chairman, how many cases of appeal did you say you had now, sir, inland or outside, or the total?

Mr. Hélie: The figures I have just given reflect the backlog as of February 27, 1970 and the figures that I have given you inland, as for applicants for landing, most of them I should imagine, is 1322 or 66 per cent; at the border for Section 23 reports is 66, or 3 per cent of the total backlog.

Mr. Alexander: Is there some difficulty processing these appeals, Mr. Chairman? Why is there such a considerable backlog? Or is this usual?

Mr. Hélie: Mr. Chairman, we have no control over this. As you know under the Immigration Appeal Board Act, Section 11, any person ordered deported has the right of appeal. So the Board has no control whatsoever but to receive him and to hear him. As you know ever since we were established the figures have been increasing dramatically every year.

Mr. Alexander: Let me ask you this. What is the average time involved from the registration of an appeal until it is heard with respect to a deportation order?

Mr. Hélie: At the present it is over 12 months. It is between 12 and 15 months and this will increase, no doubt, as we go on.

[*Interprétation*]

en entrant illégalement au pays mais 11,000 autres l'ont fait il y a quelques années, et nous leur avons accordé une amnistie.

Le président: Monsieur Lambert, vous avez plaidé cette cause avec beaucoup de vigueur, mais je crois qu'il est assez difficile à M. Hélie d'en parler plus longtemps.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Je voudrais que ceci figure aux comptes rendus parce que je suis sûr que les gens vont les lire.

Le président: J'ai quelques autres questions pour monsieur Hélie. Je donne tout d'abord la parole à monsieur Knowles, de Norfolk-Haldimand.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Monsieur Alexander a une question supplémentaire sur ce point, me semble-t-il.

Le président: Je donne la parole à M. Alexander.

M. Alexander: D'après ce que M. Lambert a dit, monsieur le président, combien de causes d'appel avez-vous eues en tout, au pays même ou à l'extérieur? En avez-vous en tout?

M. Hélie: Les chiffres que je vous ai donnés indiquent le retard au 27 février 1970. Le chiffre que je vous ai cité pour les appels de candidats de l'intérieur, la plupart demandant de pouvoir rester, est de 1322 soit 66 p. 100. Et, à la frontière, en vertu de l'article 23, je pense qu'il y en a 66, soit 3 p. 100 de tout le retout accumulé.

M. Alexander: Est-il difficile de régler ces appels. Je me demande pourquoi il y a tellement de cause accumulées, tellement de retards. Ou est-ce normal?

M. Hélie: Nous ne pouvons malheureusement l'éviter. En vertu de l'article 11 de la loi, toute personne condamnée à la déportation a le droit de faire appel; la Commission n'a pas le choix, elle doit recevoir cet appel, doit entendre l'appellant. Et comme vous le savez, sans doute, depuis notre création les chiffres s'accroissent de façon alarmante d'année en année.

M. Alexander: Permettez-moi une question. Quelle est en moyenne le temps qui s'écoule entre le moment où l'on interjette appel d'un ordre de déportation et l'audition de cet appel?

M. Hélie: Plus de douze mois en ce moment. De douze à quinze mois, et cela va certainement en augmentant.

[*Text*]

Mr. Alexander: In other words then we are getting into an area of great concern for those who are involved with the appeal because they do not know just what to do or how to do it and you have given the indication that this would be increased as we go on then. Is this the idea in terms of time?

Mr. Hélie: Yes, sir.

Mr. Alexander: I cannot ask you any further questions because I know you are only the Registrar. I think we should be registering some concern here. What about your staff? Have you the number of staff that you can ready the appeals expeditiously?

Mr. Hélie: This is governed by the capacity of the Board to hear appeals.

Mr. Alexander: Right, then the Board is overworked and apparently they are going to be more overworked in the future.

The Chairman: Have you any further questions, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: No, I cannot pursue it with the Registrar because I know his juridiction stops at that particular point but he made a very interesting statement. It appears to the Registrar that as time goes on the length of time between the filing of the appeal and the hearing of the appeal, which is now about 12 months, is going to increase.

Mr. Hélie: Yes, because the Board may possibly handle about between 1,000 and 1,200 a year but right now at the present time these appeals are coming in at the rate of about over 300 a month.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Knowles, did you have a question?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes, thank you, Mr. Chairman. Perhaps I should have asked this of Miss Scott when she was here, but the Registrar might know. Has it been any assistance or has there been expedition, having the Board sit in Montreal, in Toronto, for example, instead of requiring applicants to come to Montreal; has this been of some assistance?

Mr. Hélie: On this point, Mr. Knowles, I do not think it will speed up; it will make it easier for the appellants.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes.

[*Interpretation*]

M. Alexander: Autrement dit, nous allons vers une période très difficile pour ceux qui sont impliqués dans un appel, parce qu'ils ne savent exactement ni que faire ni comment le faire. Et vous dites que cela ne va qu'en empirant? C'est bien ce que vous avez dit?

M. Hélie: Oui, monsieur.

M. Alexander: Je peux vous poser plus de questions, étant donné que vous n'êtes que le registraire. Mais il me semble que la situation devrait nous préoccuper. Et que dire de votre personnel à vous? Est-ce que vous avez un personnel suffisant pour étuder ces appels rapidement?

M. Hélie: C'est fonction de la mesure dans laquelle la Commission peut entendre ces appels.

M. Alexander: Bref, la Commission est surchargée de travail, et le sera encore davantage à l'avenir?

Le président: Avez-vous d'autres questions, Monsieur Alexander?

M. Alexander: Non. Plus au registraire. Je sais que ses pouvoirs s'arrêtent à un point donné, mais ce qu'il nous a dit était très intéressant. Il semble donc au registraire que le délai qui s'écoule entre le moment où une demande est déposée et celui où l'Appel est entendu, ne va qu'augmenter. Il est de douze mois en ce moment; il sera plus considérable encore à l'avenir.

M. Hélie: Oui, parce que la Commission doit connaître de 1,000 à 1,200 causes par année mais, en ce moment, ces Appels arrivent à raison de plus de 300 par mois.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Knowles, avez-vous une question?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, merci monsieur le président. J'aurais peut-être dû poser cette question à Mlle Scott lorsqu'elle était ici, mais peut-être le témoin pourra-t-il répondre. Est-ce que ça vous a aidé, à accélérer les choses, d'avoir des sessions de la Commission à Montréal ou Toronto, au lieu d'avoir à faire venir les gens?

M. Hélie: Non, je ne pense pas que cela active les choses. Ça les rend plus faciles pour les appelants.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui.

[*Texte*]

Mr. Hélie: It is an extension of the service in other locations.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): How many cases have come to your attention under Section 17 of a sponsor here in Canada with the person living abroad, trying to bring him in and having difficulty.

Mr. Hélie: In the course of 1969 we received 17 appeals under Section 17.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was trying to contact you on the phone yesterday and the line was busy and then I had to go away, so I will ask you directly this morning. What is the procedure that a sponsor here in Canada follows in order to get his case before the Board? What steps does he take? Whom does he go to first the local immigration officer?

Mr. Hélie: The local immigration officer, this is where the notice of appeal is being served upon the immigration officer.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I live in southern Ontario near Woodstock, so it would be Mr. Irving in Woodstock, I presume. Is that right?

Mr. Helie: This is correct.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Are there forms that the sponsor should get from him to complete? Is this the idea?

Mr. Hélie: These forms are available within the Department.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Fine, thank you very much, that is all.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions of Mr. Hélie?

Vote 25 agreed to.

The Chairman: Thank you Mr. Hélie and Mr. Cousens for coming again and thank Miss Scott again for coming. Would Dr. Adams come forward?

Gentlemen there is a Commonwealth Parliamentary Association Annual Meeting at 12 o'clock and with your indulgence could we perhaps stay a few more minutes here, then those of us who have to go to that meeting might leave.

I will get back to Mr. Orlikow, I guess he had his ten minutes to start with. Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I just want to follow-up that conversation I had with the Registrar. It appears to me that right now we have heard evidence to the effect that there is

[*Interprétation*]

M. Hélie: C'est un prolongement du service dans d'autres régions.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): De combien de causes avez-vous eu connaissance, dans le cadre de l'article 17, d'un répondant au Canada qui s'efforce d'obtenir l'autorisation d'entrer pour une personne visitant à l'étranger, et qui se limite à des difficultés?

M. Hélie: En 1969, nous avons eu 17 Appels dans le cadre de l'article 17.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai essayé de vous téléphoner hier mais votre ligne était occupée et j'ai dû renoncer. Je vous pose donc la question ce matin: quelle est la procédure, que doit faire un répondant au Canada pour soumettre sa cause à la Commission? A qui s'adresser? Doit-il commencer par le fonctionnaire de l'Immigration de sa résidence?

M. Hélie: Il faut s'adresser d'abord à l'agent d'immigration de la localité; c'est là que l'avis d'appel doit être remis.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'habite près de Woodstock, dans le sud de l'Ontario. Donc, ce serait à M. Irving que je devrais m'adresser. C'est exact?

M. Hélie: C'est bien ça.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Est-ce qu'il y a des formules que les répondants devraient obtenir de lui, devraient remplir?

M. Hélie: Il faut demander ces formules au ministère.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Parfait. C'est tout. Je vous remercie.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser à M. Hélie?

Le crédit 25 est adopté.

Le président: Merci, monsieur Hélie et monsieur Cousens, d'être revenus, et merci aussi à mademoiselle Scott. M. Adams pourrait-il revenir à la Table?

Messieurs, il y a la réunion annuelle de l'Association parlementaire du Commonwealth à midi, et je vous demande de rester encore quelques instants. Après quoi, ceux d'entre nous qui doivent aller à cette réunion pourront s'en aller. M. Alexander. M. Orlikow.

M. Alexander: Oui, monsieur le président, je vais reprendre la conversation que j'ai eue avec le registraire. Il me semble qu'on nous a dit qu'il y a maintenant un décalage de 12

[*Text*]

a 12-month lapse between the filing of an appeal and the hearing of the same. Of course, we have heard of instances where it is 18 months, 2 years, et cetera. I would like to know now because of the uncertainty of a person who may be here in terms of the welfare of his family, is it being considered that such persons should acquire a work permit as a right because of the uncertainty of his future? Lord knows he does not have the right to work, and I am just wondering in all fairness and in all equity is the Department considering now the fact that there should be as little hindrance as possible with respect to people acquiring a work permit?

Dr. Adams: Mr. Chairman, on that point, the individual who is examined by an inquiry officer and who is investigated as part of the further process by a special inquiry, is allowed at the point the reference is made to an appeal board to take employment, pending the outcome of the appeal board process.

Mr. Alexander: Oh, I see. Then, of course, my fears have now been allayed. Are many applications for work permits refused?

Dr. Adams: It is not so much a work permit system as...

Mr. Alexander: The right to work.

Dr. Adams: The individuals are allowed to take employment under the Act prior to that stage, I think I am correct. Perhaps I could ask Mr. Gorman to comment.

Mr. J. B. A. Gorman (Chief Enforcement Section, Immigration): Right. In fact the permission authorization to accept employment backs up a little bit further in the process, when it is decided that a man will proceed before an inquiry officer, at that stage he is given authorization to work. I do not know of anyone who has been refused permission.

Mr. Alexander: I see. All he has to do now is just have a letter of certification that he is employable and will be employed and the Department bends over backwards and his permit or just whatever is required is then given to him. I do not think I have any more questions, Mr. Chairman.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): May I ask a short question?

The Chairman: Yes, Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Could the officials here tell me what type of trades

[*Interpretation*]

mois, et parfois même de 18 mois, ou même de 2 ans, entre la présentation de l'appel et son instruction. Étant donné l'incertitude d'une personne qui se trouve au Canada, du point de vue de l'entretien de sa famille, j'aimerais savoir si l'on envisage maintenant de donner à chacun de ces candidats le droit de travailler, étant donné l'incertitude dans laquelle il se trouve en ce qui concerne son avenir. Or, vous savez bien qu'il n'a pas le droit de travailler. Je me demande si en toute justice le ministère ne devrait pas envisager de supprimer, dans la plus grande mesure du possible, les obstacles auxquels cette personne se heurte pour trouver du travail?

M. Adams: Monsieur le président, à ce sujet, la personne examinée par un fonctionnaire de l'Immigration et qui a fait l'objet d'une enquête spéciale déjà, est autorisée, à partir du moment où elle fait appel, prendre un travail en attendant l'instruction de son appel.

M. Alexander: Je vois. Dans ce cas, mes appréhensions se dissipent. Les demandes de permis de travail sont-elles souvent refusées?

M. Adams: Il ne s'agit pas tant d'un permis de travail que d'un....

M. Alexander: Le droit de travailler.

M. Adams: Ces personnes sont autorisées à prendre un emploi, en vertu de la Loi, avant cette phase. Je ne crois pas me tromper. Peut-être pourrais-je demander à M. Gorman de faire un commentaire?

M. J. B. A. Gorman (chef de la Section d'application du ministère de l'Immigration): C'est exact. En fait, l'autorisation de travailler remonte à un peu plus loin, lorsqu'il est décidé que cette personne se présentera devant un fonctionnaire vérificateur, à partir de ce moment-là, elle a le droit de travailler. Je ne crois pas qu'on ait jamais refusé le droit de travailller dans ces cas-là.

M. Alexander: Je vois. Tout ce qu'il lui reste à faire maintenant, c'est d'avoir un certificat, une lettre déclarant qu'il peut travailler, et le ministère renversera la vapeur, son permis de travail ou ce qui lui en tient lieu lui est accordé.

Je n'ai pas d'autre question, monsieur le président.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Puis-je poser une brève question?

Le président: Oui, monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je me demande si les fonctionnaires ici présents

[*Texte*]

are most acceptable and receive the highest point rating to come into Canada at the present time? Is this a question you can answer or not?

Dr. Adams: No, it is not one that I can answer off the top of my head, Mr. Knowles.

The Chairman: Is there any one here who might have an answer, Mr. Adams? Mr. Gorman, is it?

Mr. Gorman: Mr. Chairman, I do not believe that question can be answered. It is based on the supply and demand situation and it varies from occupation to occupation on a national scale.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You do not know what rades are coming in right at the present time?

Mr. Gorman: There are on the occupation list at the moment something like 30,000 occupations.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes.

Mr. Gorman: It is very difficult indeed to say which ones are high.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was wondering whether bricklayers were more in demand or carpenters or this type of thing.

Mr. Gorman: Off hand I cannot answer that question for you.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): No.

The Chairman: Gentlemen, time is getting along.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes. That is all, thank you.

The Chairman: Under the circumstances today, we could perhaps carry Votes 15 and 20 on the general immigration program? Shall Vote 15 carry?

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I would like to ask Dr. Adams a question. He was here when I was talking to Mr. Couillard, the Deputy Minister and to the other officers and I raised particular points about the procedures of getting to the Appeal Board. Mr. Couillard indicated that the procedure system was being looked at. As the Assistant Deputy Minister can Dr. Adams tell me what progress has been made with regard to this review or is this something that is going to be looked at possibly sometime in the future? I am primarily concerned first of

[*Interprétation*]

peuvent nous dire quels sont les métiers qui sont les plus appréciés, ceux qui permettent d'obtenir le plus de points pour entrer au Canada, à l'heure actuelle. Est-ce que vous pouvez répondre à cette question?

M. Adams: Non, je ne peux pas répondre de but en blanc, Monsieur Knowles.

Le président: Quelqu'un ici pourrait-il répondre? Monsieur Adams? Pardon, c'est monsieur Gorman, n'est-ce pas?

M. Gorman: Je ne pense pas qu'on puisse répondre à cette question. C'est fonction de l'offre et de la demande, qui varie d'un métier à l'autre, d'un bout à l'autre du pays.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Vous ne savez pas quels sont les métiers acceptés à l'heure actuelle?

M. Gorman: De quel métier vous avez il n'y a pas d'occupation. Nous avons environ 30,000 métiers répertoriés à l'heure actuelle.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vois.

M. Gorman: Il est vraiment très difficile de dire lesquels sont les plus demandés.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je me demandais si les maçons étaient les plus demandés, ou bien les charpentiers, vous comprenez?

M. Gorman: De but en blanc, il ne m'est pas possible de vous répondre.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Non.

Le président: Messieurs, le temps presse.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui. C'est tout. Je vous remercie.

Le président: Messieurs, étant donné les circonstances, nous pourrions peut-être adopter les crédits 15 et 20 du programme général de l'immigration? Est-ce que le n° 15 est adopté?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, j'aimerais poser une dernière question à M. Adams. Il était présent lorsque j'ai parlé à M. Couillard, le sous-ministre et ses collaborateurs, et que j'ai soulevé la question de la procédure pour s'adresser à la Commission d'appel.

Et M. Couillard, m'a dit que la procédure était à l'examen. Est-ce que M. Adams, en sa qualité de sous-ministre adjoint, pourrait nous dire ou en est cette revision de la procédure, ou est-ce quelque chose qui va être entrepris ultérieurement? Je voudrais savoir,

[*Text*]

all about the stigma of the deportation order having been made and second, arising out of what has been indicated by both Miss Scott and Mr. Hélie as to the backlog of the Immigration Appeal Board and the impact of the decision in re Gana that we look to a streamlining of procedures. I think they themselves are fully cognizant of the potential impact of that Supreme Court decision?

Dr. Adams: Mr. Chairman, if I could comment in general terms, I would like to assure you Mr. Lambert that particular problem, the streamlining of the process and everything surrounding it, not simply that, is under very active consideration in the Department. It is not a study or a series of studies that are on the backburner.

Mr. Lambert (Edmonton West): All right, fine, thank you.

The Chairman: Shall Vote 15 carry, gentlemen?

Vote 15 agreed to.

The Chairman: Shall Vote 20 carry?

Vote 20 agreed to.

The Chairman: All we have left is Vote 1, the general vote on the Department of Manpower and Immigration. I understand, Mr. Orlikow, that you will have some more questions. I do not know whether there are any further questions, but I guess under the circumstances, as so many of us are members of the Commonwealth Parliamentary Association that we should adjour at this time until 3.30 this afternoon, gentlemen, in Room 209 in the West Block.

AFTERNOON SITTING

• 1543

The Chairman: Gentlemen, we have Mr. John Manion with us this afternoon. He is the Acting Assistant Deputy Minister of Manpower in the Department of Manpower and Immigration. First of all, I believe he has certain replies to questions that were previously asked of the Deputy Minister and others

[*Interpretation*]

premièrement, quelles sont les conséquences morales de l'ordre de déportation et ensuite, à cause de ce qu'ont dit Mademoiselle Scott et Monsieur Helie, ce qu'il en est de ces retards dans les cas d'appel et quelles sont les répercussions de la décision de la Cour suprême dans l'affaire Gana. Ne devrait-on pas réexaminer la procédure pour la simplifier? Je pense qu'eux mêmes se rendent compte, naturellement, des répercussions que peut avoir la décision de la cour suprême.

M. Adams: Je tiens à vous assurer, monsieur Lambert, que ce problème, la simplification de la procédure, et tout ce qui en fait partie est réexaminé très activement par le ministère. Ce n'est pas quelque chose qu'on a relégué au second plan.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Parfait, alors. Je vous remercie.

Le président: Le crédit 15 est-il adopté?

Le crédit 15 est adopté.

Le président: Le crédit 20 est-il adopté?

Le crédit 20 est adopté.

Le président: Tout ce qui nous reste c'est le numéro 1, le crédit général du ministère de la main d'œuvre et de l'immigration. Je crois, Monsieur Orlikow, qu'il vous reste plusieurs questions à poser? Je ne sais s'il y a d'autres questions, mais étant donné les circonstances, et comme nous sommes très nombreux à faire partie de l'Association parlementaire du Commonwealth, je pense que nous devrions lever la séance maintenant et reprendre à 3.30 h de l'après-midi dans la salle 209 du Bloc Ouest.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous avons cet après-midi le sous-ministre adjoint suppléant de la Main-d'œuvre du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, M. John Manion. Il a, je crois, certains documents en réponse aux questions qui ont été posées au sous-ministre et à d'autres témoins; ceux-ci

[*Texte*]

which we could probably table now. Mr. Manion, would you refer to them now, please.

Mr. J. L. Manion (Acting Assistant Deputy Minister, Manpower, Department of Manpower and Immigration): Yes, Mr. Chairman. First of all, I have replies to several questions that were asked by Mr. Otto earlier in the sessions. One of them relates to the average cost, including administrative costs, per placement by Manpower. The next one relates to the average cost per trainee for persons trained under the Canada Manpower Training Program. The third gives the average cost per individual under the Manpower Mobility Program.

The Chairman: Is it agreed that we table these documents?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Manion: Also, Mr. Chairman, in reply to a question by Mr. Émard, I have some statistics which relate to the age groupings of persons who are seeking employment. These are labour force statistics. I have a list of the joint research projects in the manpower field which are being carried out by the provinces and the federal government on a joint basis. I have information regarding the Caribbean seasonal worker movement which was asked for. One piece of information that was asked for and which is not in this table is that in 1970 the minimum hourly wage has been set at $1.65, which is an increase over $1.56 last year.

• 1545

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I asked those questions and I realize the answers are being tabled, and that is quite propre. I just wanted to ask, before we get away from this, if in these answers there is any information about the supervision in terms of living accommodations, food, and so on?

Mr. Manion: Perhaps I could read the portions of the answers that relate to that, Mr. Chairman:

> (vi) Standards for working and living conditions are set by provincial and municipal authorities
>
> (vii) These standards are monitored by liaison officers from participating countries and by officers from Canada Manpower Centres.

In other words, if one of the workers who is brought in by this Department is to be

[*Interprétation*]

pourraient probablement être déposés maintenant, Monsieur Manion, voudriez-vous les commenter?

M. J. L. Manion (sous-ministre adjoint suppléant, main-d'œuvre, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Certainement, monsieur le président. D'abord, j'ai les réponses à plusieurs questions que M. Otto a posées au cours des séances précédentes. Le premier document se rapporte à la moyenne des coûts, y compris les frais d'administration, par placement par les services de la main-d'œuvre. Le deuxième, à la moyenne des coûts, par apprenti adulte, pour les personnes formées dans le cadre du programme de formation professionnelle des adultes du Canada. Le troisième montre la moyenne des coûts, par personne, du programme de mobilité de la main-d'œuvre.

Le président: Le Comité consent-il à ce que ces documents soient déposés?

Des voix: D'accord.

M. Manion: Monsieur le président, en réponse à une question posée par M. Émard, j'ai aussi quelques chiffres se rapportant aux groupes d'âges des personnes qui cherchent de l'emploi. Ces données statistiques concernent les effectifs ouvriers. J'ai aussi une liste de travaux de recherche dans le domaine de la main-d'œuvre effectués conjointement par les provinces et le gouvernement fédéral. J'ai des renseignements sur la migration des travailleurs saisonniers qui nous viennent des Caraïbes. On nous a demandé un renseignement qui ne figure pas dans ce tableau; il s'agit du salaire horaire minimum fixé en 1970 à $1.65 contre $1.56 l'an dernier.

M. Orlikow: Monsieur le président, j'ai posé ces questions et je tiens compte du fait que les réponses sont consignées dans les pièces déposées, mais avant de passer à un autre sujet, pourriez-vous me dire si ces pièces renferment des renseignements quant à la surveillance exercée sur le logement et la nourriture?

M. Manion: Je pourrais peut-être lire les passages relatifs à cette question, monsieur le président:

> (vi) Les autorités provinciales et municipales établissent les normes des conditions d'emploi et d'existence.
>
> (vii) Les agents de liaison des pays membres et les fonctionnaires des centres de la main-d'œuvre du Canada exercent la surveillance sur l'application de ces normes.

Autrement dit, si le ministère recrute à l'étranger un travailleur qui doit être employé

[*Text*]

placed on a farm, the working and living conditions are investigated by our officers and by the liaison officers of the countries concerned.

Mr. Orlikow: The Department gets reports from officers of the Department who go out to see what conditions are like?

Mr. Manion: We do not get specific reports on the farms or on the conditions but if the conditions do not meet the standards that are set, the workers will not be placed there.

Mr. Orlikow: I ask this, Mr. Chairman, because several years ago—I have not seen this sort of thing recently—the Toronto newspapers carried pretty extensive reports of alleged charges—I will not say they were true—that conditions were pretty deplorable. I feel that we have some responsibility in this connection. We make the arrangements for these people to come here and I feel that we are responsible for seeing that they are treated like human beings while they are here.

Mr. Manion: I would agree wholeheartedly with that, Mr. Chairman. I think the basis on which previous complaints have been made have been eliminated. I know that we refuse to send people back to some employers who have proven unsatisfactory. I saw some correspondence with one farmer on my desk this afternoon and the Department took a very strong line with him on the grounds that the standards were not met last year, the workers were unsatisfied, and it was necessary for us to replace them, to move them to another farm. So, we are not prepared to place workers with that farmer again. However, this is quite an isolated incident and as the standards become known and as the program becomes of somewhat longer duration we find that on the whole the experiences have been quite satisfactory.

I have a document here, Mr. Chairman, which gives what information we have been able to gather about the training of Canadian Indians. These statistics are not complete by any means because we do not maintain statistics on ethnic or racial origin, but we have secured partial information on identifiable training programs conducted on reserves,

[*Interpretation*]

dans une exploitation agricole, nos fonctionnaires et les agents de liaison des pays intéressés font enquête sur les conditions d'emploi et d'existence de ce travailleur.

M. Orlikow: Le ministère reçoit des rapports de ses fonctionnaires chargés d'aller enquêter sur place sur ces conditions d'emploi et d'existence?

M. Manion: Nous ne recevons pas de rapports spécifiques sur les exploitations agricoles ou les conditions de vie, mais si celles-ci ne répondent pas aux normes établies, les travailleurs ne seront pas placés dans ces fermes.

M. Orlikow: Si je pose cette question, monsieur le président, c'est parce qu'il y a plusieurs années—je n'ai pas vu récemment ce genre de choses—les journaux de Toronto ont beaucoup parlé de prétendues accusations—je ne dis pas qu'elles étaient vraies—selon lesquelles les conditions de vie étaient plutôt déplorables. A ce propos, nous avons, me semble-t-il, une part de responsabilité. Puisque nous prenons les dispositions nécessaires pour amener ces gens ici, il nous incombe de veiller à ce qu'ils soient traités pendant leur séjour comme des êtres humains.

M. Manion: Je suis tout à fait d'accord là-dessus, monsieur le président. A mon avis, les motifs sur lesquels on avait fondé des plaintes sont disparus. Je sais que nous refusons de renvoyer des gens chez certains employeurs parce que les conditions de travail n'étaient pas satisfaisantes. Même cet après-midi, j'ai vu sur mon pupitre la correspondance échangée entre un cultivateur et le ministère qui a pris une attitude très ferme avec lui parce que l'an dernier il n'avait pas respecté les normes établies. Dans ce cas, il a fallu remplacer des travailleurs mécontents et les transporter dans une autre ferme. Il va sans dire que nous ne sommes pas disposés à placer de nouveau des travailleurs chez ce cultivateur. Toutefois, je dois dire qu'il s'agit d'un cas isolé. Mais, au fur et à mesure que les normes établies sont mieux connues et que la durée du programme se prolonge quelque peu, nous constatons que dans l'ensemble l'expérience a été fort satisfaisante.

J'ai ici, monsieur le président, un document, qui donne les renseignements que nous avons pu obtenir en ce qui concerne la formation des Indiens canadiens. Il ne s'agit pas évidemment d'un relevé complet parce que nous tenons pas de données statistiques par origine ethnique ou raciale. Mais nous avons obtenu une information partielle sur les pro-

[*Texte*]

and this must be regarded as partial data only.

Finally, Mr. Chairman, the Deputy Minister was asked for a copy of the Report of the Summer Employment Survey of Post Secondary Students in Canada, the 1969 Report. I have a copy here for whatever use the Committee might like to make of it.

The Chairman: Yes. I do not recall which member asked for that information but I presume we could table it with the other documents. Is it agreed that we table all these documents?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I wonder if the documents which contain replies to questions could be printed as an appendix to today's proceedings?

The Chairman: It is my understanding, Mr. Orlikow, that they are all replies to questions.

Mr. Orlikow: They are not very long.

The Chairman: I think perhaps with the exception...

Mr. Orlikow: With the exception of the Summer Employment Report.

The Chairman: The answers are all quite short. Is it agreed, with the exception of the Summer Employment Survey, 1969, that these answers be printed?

Some hon. Members: Agreed.

• 1550

The Chairman: We are back to Vote 1 of the Estimates of Manpower and Immigration which previously had been stood. We are meeting this afternoon primarily so that our members may put some general questions on the Department of Manpower and Immigration.

I believe Mr. Orlikow has some questions.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would like to confine my questions to some aspects of the manpower training program. Am I correct that the Department itself has no facilities for training people it contracts for training programs with community colleges, technical and vocational schools and similar institutions in each of the provinces?

[*Interprétation*]

grammes de formation identifiables appliqués dans les réserves mais il faut tenir compte qu'il s'agit seulement de données partielles.

Finalement, monsieur le président, on a demandé au sous-ministre un exemplaire du rapport de 1959 sur l'Enquête sur l'Emploi d'été des Étudiants du niveau postsecondaire au Canada. J'en ai un exemplaire ici et je le mets à la disposition du Comité qui s'en servira à son gré.

Le président: Bien. Je ne me souviens plus qui a demandé ce rapport nous pourrions le déposer avec les autres documents je pense. Le Comité y consent-il?

Des voix: D'accord.

M. Orlikow: Monsieur le président, les documents qui ont été demandés pourraient-ils figurer en appendice au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui?

Le président: Sauf erreur, monsieur Orlikow, ces documents renferment toutes les réponses aux questions posées.

M. Orlikow: Elles ne sont pas bien longues.

Le président: Sauf, peut-être...

M. Orlikow: Sauf le rapport sur l'emploi d'été.

Le président: Les réponses sont toutes assez courtes. Est-il convenu que, sauf le rapport de 1959 sur l'Enquête sur l'Emploi d'été, ces réponses figureront en appendice au compte rendu?

Des voix: D'accord.

Le président: Nous allons maintenant revenir au Crédit 1 du budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ce crédit ayant été réservé lors d'une séance précédente. Cet après-midi, nous tenons cette réunion surtout pour permettre aux membres du Comité de poser des questions relatives à l'Administration générale du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. M. Orlikow a, je crois, certaines questions à poser.

M. Orlikow: Monsieur le président, je voudrais m'en tenir à certains aspects du programme de formation professionnelle de la main-d'œuvre. Ai-je raison de croire que le ministère lui-même n'est pas doté des installations nécessaires pour assurer la formation professionnelle des adultes et qu'à cette fin, il doit passer des contrats avec les collèges com-

[*Text*]

Mr. Manion: Yes, we buy the manpower training from various suppliers, generally the provincial governments and its training institutions, but also from private training institutions, or even from employers in certain circumstances.

Mr. Orlikow: Is it a fair assumption that the biggest program is in the province of Ontario?

Mr. Manion: No, sir. The largest program is in the province of Quebec at the present time.

Mr. Orlikow: And Ontario would be second?

Mr. Manion: Yes.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I am very concerned that the Department does not carry on its own program through the provincial departments or individual local colleges or technical schools. I am very concerned with the report on the Ontario Manpower retraining program which was made in December of 1969 by the Association of Associated Colleges of Applied Arts and Technical Colleges.

Mr. Manion: I believe the report you are referring to, Mr. Orlikow, is a report of an action committee set up by the Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario.

Mr. Orlikow: Because they are the people who do the work and because, as I read this report, they have some pretty serious criticisms to make of the training program, which is a very large and expensive one, I would like to spend some time going through some of the things they say, try to get the views of the Department, and see whether they are that far apart. But before I do, could I ask whether representatives of the Department have met with representatives of this organization since that report came out to discuss in any detail their criticisms and the questions they asked about the program?

Mr. Manion: Mr. Chairman, there have been various meetings, but I feel I should put these meetings in some context. Manpower officials have met with the presidents of all the community colleges in Ontario to discuss mutual problems. We have not met with the

[*Interpretation*]

munautaires, les écoles de formation technique et professionnelle et institutions de ce genre?

M. Manion: C'est juste. En matière de formation professionnelle de la main-d'œuvre nous retenons les services de diverses institutions: de façon générale, les institutions provinciales, mais aussi les institutions privées, voire même les services des employeurs dans certaines circonstances.

M. Orlikow: Peut-on assumer que le programme le plus considérable est appliqué dans la province d'Ontario?

M. Manion: Non, monsieur. A l'heure actuelle, c'est dans la province de Québec qu'on applique le programme le plus important.

M. Orlikow: Et l'Ontario vient en deuxième place?

M. Manion: C'est exact.

M. Orlikow: Monsieur le président, je m'inquiète beaucoup de ce que le ministère n'applique pas son propre programme par l'intermédiaire des ministères provinciaux ou des collèges locaux ou encore des écoles techniques. Le rapport publié en décembre 1959 par l'Association des collèges des arts appliqués et de technologie sur le programme de recyclage de la main-d'œuvre de l'Ontario me rend fort soucieux.

M. Manion: Le rapport auquel vous faites allusion, monsieur Orlikow, est un rapport d'un comité d'action établi par l'Association des collèges des arts appliqués et de technologie de l'Ontario.

M. Orlikow: En somme, ce sont eux qui font le travail, et d'après ce que j'ai lu dans ce rapport, ils ont soulevé des critiques assez sérieuses en ce qui concerne le programme de formation professionnelle, qui est très vaste et fort coûteux. Je voudrais m'attarder à relever certaines critiques formulées et à tenter d'obtenir le point de vue du ministère afin de voir si les opinions sont très opposées. Mais, d'abord, puis-je vous demander si, depuis la publication de ce rapport, des représentants du ministère et de cette organisation ont tenu des réunions en vue de discuter à fond les critiques relatives au programme et de poser des questions utiles?

M. Manion: Monsieur le président, nombre de réunions ont été tenues mais je crois que je devrais les placer dans leur contexte. Les représentants officiels de la main-d'œuvre se sont entretenus avec les présidents de tous les collèges communautaires de l'Ontario pour

[*Texte*]

Association of Colleges of Applied Arts and Technology, because this Association in a sense is really a junior organization. The community colleges send representatives to the ACAATO conference but we felt that it would be more productive to meet with the presidents of the community colleges, who were of course in a better position to speak authoritatively for their colleges. A meetings was held with the presidents of the colleges in March. The report of the ACAATO Action Committee was produced last December. It was considered by another body, the Ontario Manpower Retraining Program Administrators Conference. I realize this is going to get a little confusing.

• 1555

Mr. Orlikow: Let me interrupt. Who are they?

Mr. Manion: This was a conference called by the Ontario Department of Education to bring together the provincial civil servants who administer the provincial side of the retraining program in each area of Ontario.

The report of the Action Committee was considered by this conference of the Ontario officials shortly after it was produced. I have a copy of the report of this later conference and I would say that it makes quite a contrast with the report of the Action Committee. I think it would be important, in referring to the report of the Action Committee, also to refer to the report prepared by this conference which reviewed it. The Action Committee was set up by the ACAATO but it never has reported back to the ACAATO. The ACAATO appointed one man to select his own committee and to write a report on federal-provincial relations in the manpower training field. As I say, until such time as the sponsoring body itself has received and reviewed this report it is rather awkward to comment on it.

Mr. Orlikow: Let me put on the record some of the things which they say and which make sense to me. I would be very happy if the Department could dispel any doubts that have arisen in my mind as a result of, amongst other things, reading this report.

Let me quote from page 4 of the report:

> The province, not the federal government, has the experience and the expertise in educational matters, but this broad

[*Interprétation*]

parler de leurs problèmes communs. Nos représentants n'ont pas rencontré ceux de l'Association des collèges des arts appliqués et de technologie parce que cette dernière est, dans un sens, de création assez récente. Les collèges communautaires délèguent des représentants à la Conférence de l'ACAATO, mais nous avons trouvé qu'il serait préférable de rencontrer les présidents des collèges communautaires qui seraient naturellement mieux en mesure de parler avec autorité pour leur propre collège. En mars, une réunion a été tenue avec les présidents des collèges. Le rapport du comité d'action de l'ACAATO a paru en décembre dernier. Un autre organisme l'a étudié, la Conférence des administrateurs du programme de recyclage de la main-d'œuvre de l'Ontario. Je me rends compte que tout ceci est un peu déroutant. Qui sont-ils?

M. Orlikow: Permettez-vous d'interrompre.

M. Manion: C'est une conférence que le ministère de l'Éducation d'Ontario a convoquée afin de réunir les fonctionnaires provinciaux chargés de l'administration du secteur provincial du programme de recyclage dans chaque région de l'Ontario. Le rapport du comité d'action a été étudié peu après sa parution par les représentants officiels de l'Ontario réunis lors de cette conférence. J'ai un exemplaire du rapport de cette dernière conférence et je dois dire qu'il fait un contraste frappant avec celui du comité d'action. En rappelant le rapport du comité d'action il serait important, je pense, de rappeler également le rapport préparé par cette conférence qui l'a étudié. Le comité d'action a été établi par L'ACAATO, mais il ne lui a jamais présenté de rapport. Alors, l'ACAATO a chargé quelqu'un de former son propre comité et de rédiger un rapport sur les relations fédérales-provinciales dans le domaine de la formation professionnelle de la main-d'œuvre. Je le répète, tant que l'organisme directeur n'aura pas lui-même reçu et étudié ce rapport, il serait assez gênant de le commenter.

M. Orlikow: Permettez-moi de consigner au compte rendu, certains points qui me semblent logiques. Je serais fort heureux si le ministère pouvait dissiper tous les doutes qui ont surgi dans mon esprit à la suite de la lecture de ce rapport entre autres choses.

Permettez-moi de citer un passage qui figure à la page 4 de ce rapport:

> La province, mais non le gouvernement fédéral, a l'expérience et la compétence voulues en matière d'enseignement, mais

[*Text*]

background is not now being brought to bear in anything approaching an efficient manner upon the formulation of retraining policy.

In other words, what they say in considerable detail throughout this report is that directives come down from the Manpower Department that they, in light or their experience—they are the educators, the ones who work with the people who have to be retrained—find impractical or poor from an educational point a view, but they have no say.

Let me put it in a more positive way. Why is it impossible to have at the provincial and local level formal or informal committees representing the department. In this way these things could be discussed between the committee and the facility doing the training, and if their criticisms prove valid changes could be made?

Mr. Manion: Mr. Chairman, it is not impossible to do that. In response to the first way you put your question, Mr. Orlikow, the assertion made on this page of this report is not true. The Department works very closely with the provincial governments. The Manpower Training Program, as it is now run, is a partnership. We buy training from the province but it is the province which determines the content of the training program.

• 1600

We have established with each province under the federal legislation a joint committee which assesses training needs and in effect plans the training program, including the creation of courses, the nature of these courses, the question of where courses are going to be put on, whether courses are to be cancelled. There is very close consultation almost on a daily basis between our regional headquarters and the provincial departments of education and labour. There is a national committee chaired by Mr. Couillard, our Deputy Minister, and comprising the Deputy Ministers of Education and Labour from every province. That national committee reviews the program at least once every year, deals with problems and the policy in operational fields and generally disposes of these problems. A meeting was held of this national committee in January after this Report had been produced and after it received publicity. No provincial member raised this question at

[*Interpretation*]

cette vaste base ne sert à rien, à l'heure actuelle, pour amorcer efficacement l'élaboration d'une politique de recyclage de la main-d'œuvre.

Autrement dit, on explique avec force détails que toutes les directives sont données par le ministère de la Main-d'œuvre, mais que d'après leur expérience—ils sont des enseignants, ceux qui travaillent avec ceux qu'il faut recycler,—ils trouvent cette méthode médiocre et peu pratique du point de vue pédagogique, mais ils n'ont pas un mot à dire.

Permettez-moi de faire le point de manière plus positive. Pourquoi est-il impossible d'avoir au niveau provincial ainsi qu'au niveau municipal, des comités officiels ou officieux qui représenteraient le ministère. De cette façon, le comité et l'institution engagée dans la formation professionnelle des adultes pourraient discuter entre eux de ces problèmes et si les critiques s'avéraient valables, on pourrait apporter les modifications utiles.

M. Manion: Monsieur le président, il n'est pas impossible de faire cela. En réponse à la première manière dont vous avez posé votre question, monsieur Orlikow, l'affirmation faite à la page 4 de ce rapport n'est pas exacte. Le ministre travaille en collaboration très étroite avec les gouvernements provinciaux. Le programme de formation professionnelle de la main-d'œuvre tel qu'il fonctionne en ce moment constitue une association. Nous achetons les services de formation professionnelle de la province mais il revient à cette dernière de déterminer le contenu du programme.

En vertu de la loi fédérale, nous avons établi avec chaque province un comité mixte qui évalue les besoins en matière de formation professionnelle et planifie, en fait, le programme y compris la création de cours, la nature de ces cours, décide où ces cours seront donnés et s'il y a lieu d'en annuler. Il y a des consultations soutenues presque quotidiennes entre nos bureaux régionaux et les ministères provinciaux de l'Éducation et du Travail. Il y a un comité national présidé par M. Couillard, notre sous-ministre, et comprenant les sous-ministres de l'Éducation et du Travail de chaque province. Ce comité national revise le programme au moins une fois l'an, étudie les problèmes et la ligne de conduite sur le plan opérationnel et, de façon générale, règle des problèmes. Ce comité national a tenue une réunion en janvier après la parution de ce Rapport qui a reçu la publicité que l'on sait. Aucun membre provincial du comité n'a soulevé cette question ni

[*Texte*]

the committee meeting or any of the questions raised in this Report at the committee meeting. There was no question at that time that co-operation was anything less than what it should be at the provincial level.

I think, however, that the Report has one valid criticism in that the channels of communication down to the training institution level may leave something to be desired. It is obvious to us, reading these reports, that well-meaning people at the training institution level are not getting information they should have. We feel it is information that we are providing to the provinces but we agree that perhaps we should be providing it direct at a local level as well as direct at a provincial level. We are cognizant of the need to have better liaison with the training institutions. In Ontario we have full-time or part-time liaison officers appointed to just about every training institution now and it is the intention of the Department to have this done across the board.

We have efforts which vary in quality in different parts of the country to keep in touch with our trainees in the training institutions but we realize that there is more to be done here, and in this area the Report has some constructive suggestions to operate on. The suggestions in this Report are couched in a highly sensational and inflammatory manner. The few constructive suggestions in the Report were extracted by the Ontario Manpower Retraining Officials Conference in Timmins and put in a highly positive, constructive and helpful way, and we have taken them in the way in which they were put forward and are doing our best to act on them. We do not by any means consider that the program is perfect, that it is working as well as it should, but we feel that at the end of the second full year of operation we have solved many of the problems mentioned in this Report and we are working with the province either on the operational level or the research level to solve the ones that remain.

The Chairman: Mr. Orlikow, excuse me. I note that there is a note here from the console operator that she would like a copy of the document for their records. Could you let her have it at the end of the meeting and she will photostat it.

[*Interprétation*]

aucune des questions soulevées dans ce Rapport, d'ailleurs, lors de la réunion du comité. Personne n'a laissé entendre à ce moment que la coopération laissait à désirer au niveau provincial.

Toutefois, le Rapport expose un point de critique valable, je pense, lorsqu'il prétend que les courroies de communication jusqu'au niveau des institutions de formation professionnelle ne fonctionnent pas rondement. D'après ces rapports, il nous paraît évident que des personnes bien intentionnées dans ces institutions ne reçoivent pas les renseignements dont elles devraient disposer. Ce sont des renseignements que nous fournissons aux provinces, mais nous reconnaissons qu'il faudrait peut-être les fournir directement au niveau local aussi bien qu'au niveau provincial. Nous savons qu'il est nécessaire d'avoir de meilleurs rapports avec ces institutions. En Ontario, nous avons nommé des agents de liaison à plein temps ou à temps partiel auprès de presque toutes les institutions de formation professionnelle et le ministère se propose d'étendre ce service d'un bout à l'autre du pays.

Nous avons déployé certains efforts, qui varient en qualité dans les diverses régions du pays, en vue de rester en communication avec nos stagiaires, mais nous nous rendons compte qu'il y a encore beaucoup à faire, et dans ce domaine le rapport offre certaines propositions constructives. Toutefois, ces propositions sont exposées de façon enflammée en vue de produire de gros effets. Les quelques suggestions constructives ont été extraites du Rapport par la Conférence des hauts fonctionnaires de la rééducation de la main-d'œuvre de l'Ontario, tenue à Timmins, et formulées de façon beaucoup plus positive, constructive et utile; nous les avons acceptées comme elles nous ont été présentées et nous faisons de notre mieux pour y donner suite. Loin de nous l'idée de penser que le programme est parfait, qu'il fonctionne aussi bien qu'il devrait le faire, mais nous estimons, à la fin de la deuxième année complète d'opération, que nous avons résolu de nombreux problèmes mentionnés dans ce rapport et de concert avec la province, nous travaillons à résoudre ceux qui restent soit au niveau du fonctionnement, soit à celui de la recherche.

Le président: Je vous prie de m'excuser, monsieur Orlikow. Je vois ici une note du pupitreur qui voudrait avoir pour compléter son dossier un exemplaire de ce document. Pourriez-vous lui remettre à la fin de la séance afin de le faire photocopier?

[*Text*]

Mr. Orlikow: Or I can give it to her *seriatim* as we go along if she would rather. I can give her what I have done up until now.

The Chairman: I would think that they would like to photostat the whole document and return it to you, if that is all right.

Mr. Orlikow: All right.

The Chairman: Would you carry on.

• 1605

Mr. Orlikow: Yes. Let me refer you to page 6 and read you some of the things they say:

> ...the present processes at the Canada Manpower Centre are directed toward immediate job placement, and the concept of job retraining—let alone general education or fundamental social orientation—is rarely a consideration in the processing of individual clients.
>
> ...In case after case, the client comes to the Canada Manpower Centre where, without regard for his adequacy as a human being, he is shoved into a slot in the labor force. Particularly in hard core cases, the slot is typically a menial one which may provide work for a month or two, or perhaps for a year. Then the client is back before the CMC counsellor, and the dismal merry-go-round grinds away on another circuit.

If that is true, it is a pretty depressing picture.

Mr. Manion: If it were true, Mr. Orlikow, it would be a pretty depressing picture. This may occur in individual cases. We have 3,500 counsellors in 360-odd offices across Canada. It certainly may occur. If it occurs and we find out about it we try to correct it. But it does not occur as a matter of practice or as a matter of departmental policy. We do not try to place workers in menial jobs. We try to place them in jobs which make full use of their skills and their capabilities. Where necessary, where possible, we refer individuals who need training to training. The fact is that we have in 1969 and 1970 referred almost 320,000 people to training of one kind or another. If this is a steadily growing number year by year, it indicates that we are not trying to hold the lid on this.

[*Interpretation*]

M. Orlikow: Ou bien, si on le préfère, je pourrais le lui fournir au fur et à mesure. Je pourrais lui dire ce que j'ai fait jusqu'ici.

Le président: Si cela vous convient, on préférerait, je pense, faire photocopier tout le document qu'on vous rendrait.

M. Orlikow: Très bien.

Le président: Voulez-vous poursuivre.

M. Orlikow: Volontiers. Permettez-moi de me reporter à la page 6 et de vous lire certaines choses qui y sont consignées:

> ...les méthodes utilisées à l'heure actuelle au Centre de la Main-d'œuvre du Canada sont orientées vers le placement en emploi immédiat et le concept de recyclage—sans parler de l'instruction générale ni de l'orientation sociale fondamentale—est rarement pris en considération en remplissant les formalités relatives aux clients pris individuellement.
>
> ...d'un cas à l'autre, le client se présente au Centre de la Main-d'œuvre du Canada où, sans tenir compte de sa qualité d'être humain, on le pousse dans une case des effectifs ouvriers. En particulier, dans les cas difficiles, la case est typiquement un emploi servile qui lui procurera du travail pendant un mois ou deux ou peut-être un an. Après quoi le client revient devant l'orienteur du Centre de la Main-d'œuvre et le carrousel lugubre repart sur un autre circuit.

Si tel est le cas, le tableau est assez déprimant.

M. Manion: Si c'était vrai, monsieur Orlikow, ce serait un tableau assez déprimant. Cela se produit peut-être dans certains cas particuliers. Nous avons 3,500 orienteurs répartis dans environ 360 bureaux d'un bout à l'autre du Canada. Des situations de ce genre peuvent certes se produire, mais si nous en avons connaissance, nous essayons de les redresser. Toutefois, il ne s'agit pas d'une pratique ou d'une politique du ministère. Nous n'essayons pas de placer les travailleurs dans des emplois serviles, mais plutôt dans des emplois où ils utiliseront pleinement leurs aptitudes et leurs capacités. Au besoin et lorsque c'est possible, nous dirigeons les particuliers qui ont besoin de formation professionnelle vers les institutions qui dispensent ce genre de formation. En fait, en 1969 et en 1970, nous avons envoyé environ 320,000 travailleurs suivre divers cours de formation. Si le nombre s'accroît de façon soutenue

[*Texte*]

There is one observation made on this page, though, which is probably at the heart of the Report and the source of the real difficulty between the people who wrote this Report and the people in the Manpower Centres. This is the reference to the fact that:

> ...Canada Manpower Centre are directed toward immediate job placement, and the concept of job retraining—...

rather than

> ...general education or fundamental social orientation—

I believe Mr. MacEachen mentioned this in passing in his remarks under the AOT legislation. The Manpower Training Program is not supposed to concern itself with general upgrading of the educational level of the population of Canada or even of the labour force of Canada. The educational upgrading that we provide is generally incidental to skill training. Our object is to improve the employability and the earning capacity of workers, and we do this generally by occupational training, training in specific occupations, specific skills.

Sometimes we find that an individual cannot take advantage of skill training because he does not have enough basic education. In those cases we provide what we call basic training for skill development. Now it is not the equivalent of ordinary educational courses. We do not provide the full range of subjects that a person would take in high school or primary school. We provide those subjects which he must have to take the skill training. These are usually mathematics, communication skills and one or two related subjects. Perhaps four in all are the normal courses given in the basic training for skill development.

For educators it is often very difficult to accept the fact that we are not concerned with education as such.

Some of our trainees go into these schools and the object of their being there is to give them enough of these four subjects to get into a course of drafting or metal working or whatever they have chosen. After meeting these people, the teachers feel that they may

[*Interprétation*]

d'une année à l'autre, cela indique que nous n'essayons pas d'empêcher la marche du programme.

Néanmoins, à cette page figure une observation qui est probablement à la base du Rapport et la source des difficultés réelles qui se posent entre les auteurs de ce Rapport et les fonctionnaires des Centres de la Main-d'œuvre. Il s'agit de l'allusion au fait que:

> ...les méthodes utilisées au Centre de la Main-d'œuvre du Canada sont orientées vers le placement en emploi et le concept de recyclage—...

au lieu de

> ...l'instruction générale ou l'orientation sociale fondamentale—

M. MacEachen l'a mentionné en passant, je crois, dans les observations qu'il a faites concernant la loi sur la formation professionnelle des adultes. Le programme de formation professionnelle de la main-d'œuvre n'est pas destiné à hausser le degré d'instruction des Canadiens ou même des effectifs ouvriers du Canada. Les programmes de formation que nous fournissons se rattachent fortuitement, de façon générale, à l'acquisition de certaines compétences techniques. Notre but est d'améliorer la capacité des travailleurs de trouver un emploi et de gagner leur vie; nous l'atteignons, de façon générale, grâce à la formation professionnelle des adultes dans des occupations et des techniques spécialisées.

Nous constatons parfois qu'un particulier ne peut profiter d'un cours de formation spécialisé parce qu'il n'a pas suffisamment d'instruction. Dans ces cas, nous fournissons ce que nous appellons une formation de base pour le développement de certaines techniques. Ce n'est pas l'équivalent d'un cours ordinaire. Nous ne fournissons pas toute la gamme des matières qu'on enseigne dans les écoles primaires ou secondaire. Nous fournissons l'enseignement des matières nécessaires pour suivre le cours de formation technique. Ce sont habituellement des cours de mathématiques, des cours de communications et une ou deux matières connexes. On offre peut-être en tout quatre cours normaux comme formation de base pour le développement de certaines techniques. Pour les enseignants il est souvent difficile de leur faire accepter le fait que nous ne nous intéressons pas à l'enseignement en tant que tel.

Certains de nos stagiaires fréquentent les écoles mais leur but est d'apprendre suffisamment ces quatre matières de base pour leur permettre de suivre un cours de dessin industriel ou apprendre à travailler les métaux ou ce qu'ils ont choisi. Une fois qu'ils ont rencon-

[*Text*]

have the capability of going on through university and they find it very frustrating under our program. We cannot support a complete educational retooling of that individual. It is not possible under the legislation. We can only give him as much as he needs to get into skill training, to get into employment. If he has the capacity to go on to university, then we think he should, but we cannot do it under our program. This is what the educators find galling. In the Report of the Timmins Conference—and I will try to provide you with a copy of this, Mr. Orlikow. I cannot at the moment because it is a report of provincial officials.

• 1610

Mr. Orlikow: It will be good for next year.

Mr. Manion: Without breaking the Parliamentary rules can I quote a paragraph of my report that I am not going to table, Mr. Chairman?

Mr. Orlikow: It is all right with me.

The Chairman: I am not too sure about the rules, Mr. Manion.

Mr. Orlikow: I think it is permissible, Mr. Chairman, unless I insist that it be tabled and I will not do that.

The Chairman: I think perhaps if Mr. Manion could paraphrase it might be just as well.

Mr. Manion: The Ontario Manpower Retraining Program Conference in Timmins late in 1969 viewed this report and produced its own summary. The summary contains the following things. There seemed to be general agreement that the existing legislation and arrangements between the governments of Canada and the Province of Ontario permits the achievement of objectives within the limited scope suggested and within the limited scope suggested the arrangements appear workable.

The discontent rests largely with the persons deeply involved in the educational program and this discontent seems to arise from a sense of failure of not being allowed to do more for the personal development of each student. It became clear at the Conference that educational aspirations of the educators were neither consistent nor compatible with

[*Interpretation*]

tré ces travailleurs, les enseignants peuvent avoir le sentiment que ces gens pourraient faire des études universitaires; ils trouvent donc notre programme très déroutant. Nous n'avons pas les moyens de fournir à ces particuliers un cours d'études supérieures complet. La loi actuelle ne le permet pas. Nous pouvons accorder aux travailleurs l'aide dont ils ont besoin pour suivre un cours de formation technique leur permettant d'obtenir un emploi. Mais s'ils ont les aptitudes voulues pour obtenir une formation universitaire, nous sommes d'avis qu'ils devraient obtenir cette formation, mais, en vertu de notre programme, nous ne pouvons aller plus loin. C'est ce qui irrite les enseignants. Dans le rapport de la conférence tenue à Timmins—et je vais essayer de vous en procurer un exemplaire, monsieur Orlikow, je ne puis le faire en ce moment, car il s'agit d'un rapport des hauts fonctionnaires provinciaux.

M. Orlikow: Il sera bon pour l'an prochain.

M. Manion: Monsieur le président, sans violer le Règlement, puis-je citer un paragraphe de mon rapport que je n'ai pas l'intention de déposer?

M. Orlikow: Cela me convient.

Le président: Je ne sais au juste ce qui en est quant au Règlement, monsieur Manion.

M. Orlikow: C'est possible, monsieur le président, à moins que j'insiste pour que le document soit déposé et je n'en ferai rien.

Le président: Il vaudrait peut-être mieux que M. Manion se borne à le paraphraser.

M. Manion: La Conférence sur le programme de rééducation de la main-d'œuvre de l'Ontario vers la fin de 1969, a revisé ce rapport et présenté son propre résumé. Il contient les éléments suivants: il semble qu'on soit tombé d'accord pour reconnaître que la loi actuelle et les arrangements intervenus entre les gouvernements du Canada et de la province d'Ontario permettent d'atteindre les objectifs proposés dans le cadre de portée limitée et dans ces limites les arrangements semblent acceptables. Le mécontentement vient en grande partie de ceux qui sont profondément engagés dans le programme d'éducation et semble découler du fait qu'ils ont le sentiment d'avoir échoué parce qu'on ne leur permet pas de faire davantage pour l'épanouissement personnel de chaque élève. Il est apparu de façon très nette lors de la Conférence que les aspirations des enseignants n'é-

[*Texte*]

the placement objectives of Canada Manpower Centre officials. The Conference went on to recommend the establishment and maintenance of a co-ordinated and mutually cooperative relationship between training centres and local CMCs.

Mr. Orlikow: Mr. Manion I do not want to interrupt you, but it seems to me what you are saying is the educators are making a criticism which cannot be met under the present regulations, but that does not mean the criticisms are wrong. It may mean, and I would submit to you—some of us have said this from the beginning—that the regulations are wrong. It is not just a question of people going on to university. I suggest to you there are many courses, skilled courses, where a person requires electronics, electrician, machinist, for men, and let us take for women, nursing, or even practical nursing as examples, where the requirements in order to take the course are not the slimmed down concentrated four subjects but an actual Grade 11 or Grade 12 or Grade 13 certificate.

The fact is unfortunately, and we cannot blame you, but the fact is until recently in many parts of Canada—I am thinking of the rural Maritme provinces, rural Quebec, even rural Manitoba, until about 12 years ago the drop-out rate before high school was fantastic. What these people are saying, they say it later and we will probably come to it and it is certainly made very clear in the brief that the Frontier College submitted to the Special Senate Committee on Poverty, which I hope I will have some time to deal with, is that the maximum of 52 weeks for training effectively freezes out of a large percentage of the best courses which people ought to take. Probably one-third or more of the people ought to be taking these kinds of courses.

Mr. Manion: The Minister mentioned I believe, Mr. Orlikow, that this policy was under review.

Mr. Orlikow: I agree and we are making some progress if he is really reviewing it.

Mr. Manion: We are making a great deal of progress. I will say though that the average length of BTSD Training is far shorter than the 52 weeks now allowed. There may not be as many people who are being denied training because of this policy restriction as might

[*Interprétation*]

taient pas conformes aux objectifs de placement des fonctionnaires du Centre de la Main-d'œuvre du Canada ni compatibles avec ces objectifs. La Conférence a recommandé l'établissement et le maintien de rapports coordonnés et mutuellement coopératifs entre les centres de formation et les Centres de la Main-d'œuvre locaux.

M. Orlikow: Je ne veux pas vous interrompre, monsieur Manion, mais vous dites, semble-t-il que les enseignants critiquent le programme, mais qu'en vertu des règlements actuels, vous ne pouvez y répondre, mais cela ne veut pas dire que ces critiques ne sont pas fondées. Elles peuvent signifier, et je vous le signale—certains d'entre nous ont été de cet avis depuis le début—que les règlements sont mauvais. Il ne s'agit pas uniquement d'envoyer les gens à l'université. Je vous dirais qu'il y a bien des cours spécialisés pour lesquels une personne a besoin de cours en électronique, en électricité, en mécanique, par exemple, pour les hommes, et pour les femmes, la profession d'infirmière ou même d'aide-infirmière, exige pour suivre le cours un degré d'instruction qui ne se résume pas aux quatre matières concentrées que vous fournissez, mais un diplôme de 11e, de 12e ou de 13e année.

Malheureusement, le fait est, et nous ne pouvons vous en blâmer, mais jusqu'à dernièrement, dans bien des régions du Canada—je songe aux provinces Maritimes, au Québec rural, même au Manitoba rural, jusqu'à il y a 12 ans environ, le taux d'abandon en cours d'études primaires était énorme. Ce que ces enseignants disent, et nous allons probablement y arriver un peu plus loin, ils le disent certes très clairement dans le mémoire présenté par le Frontier Collège au Comité sénatorial spécial de la pauvreté—j'espère que j'aurai le temps d'en parler—c'est que le maximum de 52 semaines pour obtenir une formation professionnelle élimine un fort pourcentage des meilleurs cours que ces gens devraient suivre. Probablement un tiers au plus d'entre eux devraient suivre les cours de ce genre.

M. Manion: Le ministre a mentionné, monsieur Orlikow, que cette politique était à l'étude.

M. Orlikow: Je le reconnais et nous faisons des progrès s'il la révise réellement.

M. Manion: Nous accomplissons de très grands progrès. J'ajouterai, toutefois, que la durée moyenne des cours de formation appelés BTSD, est beaucoup plus courte que cette période de 52 semaines permise à l'heure actuelle. Il n'y aurait peut-être pas tant de

[*Text*]

appear to be the case. Certainly some are being denied training. They are being denied training in one lump. Notwithstanding the 52-week limit, it is possible for a person to get all the training he needs in more than one bite so long as any individual referred to training does not take more than 52 weeks of upgrading or 52 weeks of skilled training in one continuous stretch. An individual will take 52 weeks of upgrading; he will go back to work for six months or so and will come back to take another period of training.

• 1615

Mr. Orlikow: Yes, I know, and this is the problem. I am not going to go at it line by line and paragraph by paragraph, but you know Mr. Manion that in a large part of this brief deals, and I think pretty realistically, with the division between, as they say, the middle-class ethic of most of the people in your Department and most members of Parliament and the ethic, the work orientation, of the poor and the uneducated, the Indian, the Métis. It is hard enough to get them to come to school in the first place. If after 52 weeks you have moved them from Grade 4 or Grade 5 up to Grade 9 and you have really got them in the swing of studying and then say to them, "You had better get a room with such a guy and get a job for six months", I submit to you that in all likelihood you will lose him. You will not get him back a second time.

Mr. Manion: We are told, however, sir, by people expert in the field that mature adults find it very difficult to go back to school for extended periods of time. We are urged by some people to give more of our training in smaller bites because the more extended courses result in somewhat heavier drop-out rates. However, this is another one of the factors which will have to be taken into account in the review of the policy.

Mr. Orlikow: Surely if you did not have that regulation or that provision in the Act then you could be flexible. In other words if a person were showing progress and wanted to continue then he could continue. I am not an expert and I doubt there are really many experts because we have never really tried this in this country until recently. Surely if that provision were not in the Act you would have the flexibility to do whatever is best for the individual. You could tailor the program to the needs of the person rather than trying

[*Interpretation*]

gens qui se voient refuser des cours de formation à cause de ces restrictions que cela semble être le cas, à première vue. Certes, certains se voient refuser des cours de formation. On leur refuse un cours de formation en une seule période. Malgré la limite de 52 semaines, il est possible d'obtenir toute la formation dont il a besoin si l'intéressé désigné pour suivre les cours de formation professionnelle ne prend pas plus de 52 semaines pour acquérir le degré d'instruction nécessaire ou 52 semaines consécutives pour obtenir une formation technique. Un particulier peut suivre un cours de 52 semaines; puis retourner au travail pendant 6 mois et, ensuite, suivre une autre période de formation.

M. Orlikow: Oui, je sais, et c'est là où se pose le problème. Je n'ai pas l'intention de commenter ce mémoire ligne par ligne, mais vous savez, monsieur Manion, que dans la majeure partie de ce mémoire, on traite de façon assez réaliste, je pense, de l'écart qui existe, disons, entre la morale des gens de classe moyenne qui composent la majorité du personnel de votre ministère et comprennent la plupart des députés, et la morale des pauvres, des incultes, des Indiens, des Métis.

Il est assez difficile de leur faire fréquenter l'école en premier lieu. Si en 52 semaines, vous avez pu les aider à passer de la 4e ou 5e à la 9e année et à leur donner le goût de l'étude et que vous leur dites ensuite qu'ils doivent retourner au travail pendant six mois vous allez très probablement les perdre pour toujours.

M. Manion: D'autre part, des experts nous disent que les adultes mûrs trouvent très difficile de retourner à l'école pendant des périodes de temps prolongées. Ils nous ont exhorté à donner des cours moins longs, car les cours plus longs entraînent un taux d'abandon plus élevé. Toutefois, c'est un autre des éléments dont il faudra tenir compte lors de la révision de la politique.

M. Orlikow: Si vous n'aviez pas cette disposition dans la loi, votre programme pourrait être plus souple. Si, par exemple, une personne accomplissait des progrès et déclarait son intention de poursuivre son cours, alors, elle pourrait le faire. Je ne suis pas expert et je doute fort qu'il y en ait beaucoup, car nous n'avons jamais réellement fait d'essai au pays sauf récemment. Sans cette disposition de la loi, vous auriez la souplesse voulue pour agir dans l'intérêt bien compris de l'intéressé. Vous pourriez adapter le programme à ses

[*Texte*]

to fit the individual into the slot the way the law is written.

The Chairman: Mr. Orlikow, I think it is essentially a policy matter and while you are making a very strong submission on the point I do think it is difficult for Mr. Manion to criticize it too much.

Mr. Orlikow: Before I go on could I ask a question which occurs to me? I am not sure whether it is in his brief or not. We have heard a good deal in recent years about the rights of people to have some say in decisions which are made about their lives, about the rights of tenants to have some say about the leases under which they live in rented quarters; the rights of people on welfare if they disagree with the department of welfare, provincial and municipal on the decision about their case to make an appeal. Is the Department giving consideration to some kind of appeal procedure from a decision made by a Manpower counsellor?

It seems to me that your 3500 Manpower counsellors have fantastic power. They have the power virtually of economic life and death over a person who applies for the right to take manpower training. While I do not want to be critical I am assuming that all of them are trying to do the best job they can; I also have to assume they are human like the rest of us and can make mistakes.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: The question is under consideration, Mr. Orlikow. One of the factors to be taken into account is of course that we are already criticized for not spending enough time counselling our clients. We have 3,500 counsellors it is true, but the labour force of Canada is something like 8 million. Our counselling interviews have to be held to a minimum so we can serve all of the people who come to us. Any kind of formal appeal process would add to the cost of running this operation.

• 1620

At the same time we do have an informal review process based on the nature of the decision-making process. One of the points made in this report, and it is repeated in several places, is that people are slotted. There is reference to the so-called middle class attitude; there is reference to arbitrary decisions, but in fact these decisions are one of the most personal aspects of our work because the Manpower counsellor himself does not decide whether the individual should

[*Interprétation*]

besoins au lieu de tenter d'adapter les personnes aux cases prévues dans la loi.

Le président: Monsieur Orlikow, il s'agit essentiellement d'une question administrative et tandis que vous faites un vigoureux réquisitoire, il est difficile pour M. Manion de la critiquer beaucoup, je pense.

M. Orlikow: Avant d'aller plus loin, puis-je poser une question qui me vient à l'esprit? Je ne sais au juste s'il en est question dans le mémoire. Depuis quelques années, nous avons beaucoup entendu parler des droits des gens qui veulent participer à la prise de décisions qui concernent leur vie, de ceux des locataires au sujet des baux qu'ils doivent signer; des droits des assistés sociaux qui peuvent interjeter appel s'ils ne sont pas d'accord avec le ministère du bien-être social au niveau provincial ou municipal. Le ministère songe-t-il à instituer une procédure d'appel à la suite d'une décision prise par les conseillers de la main-d'œuvre?

Vos 3,500 orienteurs détiennent, me semble-t-il, des pouvoirs considérables. En fait, sur le plan économique, ils ont le pouvoir de vie et de mort sur la personne qui demande à suivre un cours de formation professionnelle des adultes. Je ne veux pas les critiquer et je suppose qu'ils essaient tous d'accomplir le meilleur travail possible: je dois également supposer qu'ils sont humains comme nous et qu'ils peuvent commettre des erreurs.

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: La question est à l'étude, monsieur Orlikow. Un des éléments qui entrent en ligne de compte est, bien entendu, le fait qu'on nous a critiqués parce que nous ne passons pas assez de temps à conseiller nos clients. Nous avons 3,500 conseillers, il est vrai, mais les effectifs ouvriers au Canada comptent environ 8 millions de personnes. La durée de nos entrevues doit être tenue à un minimum si vous voulons répondre à tous ceux qui se présentent à nous. Toute procédure d'appel formelle, augmenterait d'autant les coûts de toute cette entreprise.

Tout de même, nous avons une formule de révision non-officielle fondée sur la nature du processus de la prise de décision. On a fait ressortir dans ce rapport, et ce point revient à plusieurs endroits, que les gens sont placés dans des cases. On mentionne l'attitude de la classe dite moyenne. On parle de décisions arbitraires, mais en fait ces décisions constituent un des aspects les plus personnels de notre travail, car l'orienteur de la main-d'œuvre lui-même ne décide pas si l'intéressé

[*Text*]

be referred to training. The individual and the Manpower counsellor together discuss the person's career problems and his career aspirations and an occupational goal is selected. Naturally the counsellor tries to encourage the man or woman to make as realistic a choice as possible.

We get very few complaints from individuals who claim they have been refused training. We get letters from people who are upset because training courses are not available to them in the occupation they want or under the legislation they cannot be put into training. We get very few complaints about the results of the counselling process.

You mentioned the middle-class attitudes in relation to the disadvantaged and Indians and so on. Here is an area where I think The Manpower counsellors are quite ahead of their time. There are provisions in the system to allow a much more general occupational goal for people in the disadvantaged groups. A person ordinarily is expected to designate an occupation as his occupation goal but in the case of those who need a good deal of educational upgrading, a good deal of training, or who cannot formulate an occupational goal because they are just not equipped to do so, we are prepared to accept a very general occupational goal, such as office work or working in a primary industry; fishing, farming, logging. A broad range of possible occupations and primary industries can be accepted as an occupational goal. If the individual cannot state an occupational goal, this may be true of an Indian from an isolated area, we are prepared to train him without a specific occupational goal being stated at all and during the training process our counsellors and the people in the training institution try to help him make a career decision, make an occupational goal for himself.

Mr. Orlikow: Can I turn to some of the specific examples you raised beginning at page 16? I will summarize to save a little time. They point out that the Canada Manpower Centre and the local educational facility both maintain staffs of counsellors and without accepting their claim that their counsellors have broader experience at general counselling, whereas your counsellors are specifically job placement counsellors, they contend that there is a good deal of overlapping between the two counselling services. Have you looked at the possibility of more co-operation and more co-ordination to wipe out this claimed overlapping?

[*Interpretation*]

devrait suivre un cours de formation professionnelle. Plutôt, l'intéressé et le conseiller de la main-d'œuvre examinent ensemble les problèmes de carrière qui se posent à cet intéressé, ses aspirations et l'occupation de son choix. Naturellement l'orienteur essaie d'encourager l'homme ou la femme à faire un choix aussi réaliste que possible.

Nous recevons très peu de plaintes de personnes qui prétendent qu'on leur a refusé de suivre des cours de formation professionnelle. Nous recevons des lettres de gens qui se plaignent que des cours de formation professionnelle ne leur soient pas offerts en vertu de la loi, dans le genre d'emploi qu'ils voudraient avoir. Nous recevons très peu de plaintes au sujet des résultats du processus d'orientation.

Vous avez parlé de l'attitude de la classe moyenne à l'égard des défavorisés, des Indiens et ainsi de suite. C'est un domaine où à mon avis les conseillers de la Main-d'œuvre sont bien en avance sur leur époque. Le régime prévoit divers moyens qui permettent aux gens du secteur désavantagé de rechercher un objectif professionnel beaucoup plus général. Habituellement, on s'attend qu'une personne désigne une occupation comme objectif, mais, dans le cas de ceux qui ont grand besoin d'une formation de base ou qui ne peuvent formuler un objectif professionnel parce qu'ils n'ont pas les qualités requises, nous sommes prêts à accepter un objectif très général, comme travail de bureau, ou travail dans une industrie primaire: la pêche, le travail agricole, l'industrie forestière. On peut accepter comme objectif une vaste gamme d'emploi et d'industries primaires. Si le particulier ne peut désigner un objectif, peut-être dans le cas des Indiens qui viennent d'une région éloignée, nous sommes disposés à les former même s'ils ne définissent pas d'objectif précis et pendant leur période de formation, nos conseillers et les enseignants dans les institutions essaient de les aider à prendre une décision, à se choisir une carrière.

M. Orlikow: Puis-je revenir à certains exemples précis que vous avez cités, à partir de la page 16? Je vais résumer pour épargner un peu de temps. On signale que le Centre de la Main-d'œuvre du Canada et que les institutions locales d'enseignement maintiennent tous deux un personnel d'orienteurs et sans ajouter foi à leur prétention que leurs conseillers ont une plus vaste expérience en orientation générale que les vôtres, tandis que ces derniers sont des spécialistes de placement en emploi. On prétend qu'il y a double emploi entre les deux services d'orientation. Avez-vous songé à la possibilité d'obtenir plus de coopération et une meilleure coordination afin d'éviter ce double emploi?

[*Texte*]

Mr. Manion: Yes, sir. I alluded to this indirectly earlier. I think this is one area where we need to make some progress. I think we can do more at the training institutional level to have these two sets of counsellors working together so that there are neither overlaps nor gaps. The individual must not be fed back and forth like a ping-pong ball. His training plan must be realistic. We must not have two sets of counsellors competing who move him from one goal to another. This can only be done by much better, more effective communication and co-operation at the local level. We know that we have to make improvements here.

Mr. Orlikow: They point out that your system requires an agent of the local Canada Manpower Centre to visit the educational faciiities each time the maintenance grants or whatever you call them are paid to the individual. Even in a city this can take half a day and in the rural area, in the northern areas, or when it comes to Indians it can take a great deal of time just to deliver the cheques. They ask a question which seems pretty obvious to me: why cannot the teacher hand out the cheques?

• 1625

Mr. Manion: There is no reason whatever why he cannot, Mr. Orlikow. This was the problem in the early days of the program. Because a lot of money was involved and it was a new system, it was felt that certain controls were necessary. However, the matter was discussed by this national committee of deputy ministers in December 1968 and as a result of that discussion instructions were issued to our field offices that they were to be quite flexible in the manner in which they distributed the cheques. The cheques could be sent by mail, they could be sent through the training institution, they could be delivered personally by the Manpower counsellor if he had the time available to do this. We stipulated that the manner chosen to distribute the cheques should be discussed with the training institution so that it would be most convenient to them.

Also it is still a requirement that a manpower counsellor in person takes the cheques at the beginning of the training course to ensure that the individuals are in fact there, at the end of the training course and once during the training course. Beyond this I think we have put into place what is in fact

[*Interprétation*]

M. Manion: En effet, j'en ai parlé indirectement plus tôt. C'est à mon avis, un domaine où il faudra accomplir des progrès. Nous pouvons faire davantage, je pense, au niveau de l'institution de formation professionnelle afin de faire travailler ensemble ces deux groupes d'orienteurs de façon qu'il n'y ait ni double emploi, ni lacune. Il ne faut pas envoyer le stagiaire à droite et à gauche comme une balle de ping-pong. Son programme de formation doit être réaliste. Il ne faut pas qu'il y ait concurrence entre deux groupes d'orienteurs qui le feraient passer d'un objectif à un autre. On peut y arriver seulement en assurant des communications bien meilleures et plus efficaces qu'elles ne le sont à l'heure actuelle et une plus grande coopération au niveau local. Nous savons qu'il y a lieu d'apporter des améliorations dans ce domaine.

M. Orlikow: Votre système nécessite, paraît-il, une visite de l'agent local du Centre de la Main-d'œuvre du Canada à l'institution en cause, chaque fois que les bourses d'entretien sont remises au stagiaire. Même dans une ville, cela peut prendre une demi-journée et dans les régions rurales, dans les régions septentrionales dans les régions où habitent les Indiens, cela peut prendre pas mal de temps tout simplement pour distribuer les chèques. On pose une question qui me semble assez raisonnable: pourquoi l'enseignant ne remet-il lui-même ces chèques en main propre?

M. Manion: Il n'y a aucune raison pour l'en empêcher, monsieur Orlikow. C'est le problème qui s'est posé au début de la mise en œuvre du programme parce qu'il y avait une somme considérable d'argent en cause et qu'il s'agissait d'un nouveau système. On a cru qu'il était nécessaire d'exercer un certain contrôle. Toutefois, le comité national des sous-ministres a abordé la question au mois de décembre 1968, et, à la suite de ces entretiens, on a émis des directives intéressant nos agents sur place dans lesquelles on leur a dit qu'ils avaient le choix en ce qui concerne la distribution des chèques. Les chèques pouvaient être envoyés par la Poste ou par le truchement de l'institution de formation, ou encore, ils pouvaient être remis en main propre, par le conseiller de la Main-d'œuvre s'il avait le temps de le faire.

Nous avons dit que la façon de distribuer les chèques devrait être abordée avec l'institution en cause pour savoir ce qui lui conviendrait. On exige encore qu'au début du cours de formation, un conseiller de la Main-d'œuvre se rende lui-même pour distribuer les chèques afin de s'assurer que les stagiaires

[*Text*]

suggested here, and we put it into place about 13 to 15 months ago. Since bringing this up with us in December of 1968 the provincial authorities appear quite satisfied with the arrangements being made. If in isolated places some of the old practices are lingering on, they certainly have not been brought to our attention.

Mr. Orlikow: Beginning on page 19 and going through to about page 22, they make a claim that because of lack of sufficient co-operation and consultation between your Department and the provincial departments responsible and the local training centre frequently there is not sufficient information available, so that frequently there are empty seats available which could be used if the Department knew about them, if the counsellors knew about them, and vice-versa. I suppose this means that sometimes there are not enough seats for the people who want to take courses. They give one example which is so bad that I hate to quote it but perhaps it will highlight the problem. They give the case of a married man in a northern city who was sent without his family to a classroom in Toronto, while a suitable seat was available in his own community. Even when the situation was pointed out to the local Canada Manpower Centre by a re-training division counsellor his Canada Manpower Centre counterpart objected that a change in plans would be too difficult to effect from an administrative viewpoint.

Mr. Manion: Mr. Orlikow, there are two or three points referred to here and this individual case is the third one. If I could refer to it first, before I forget it, when this report was released to the press last December the authors did identify this case to the person who wrote up the press article and we investigated the case. The facts are not as stated here. The individual and his family approved the arrangements made. There was some question about a seat being available locally but it was not available at a time which was convenient to the individual. If you like, I would be happy to dig out particulars of that case, and take them up with you.

• 1630

Mr. Orlikow: No. If you are satisfied the case was solved, that is fine. I expect that

[*Interpretation*]

assistent réellement au cours. On remplit cette formalité trois fois: au début, au milieu et à la fin du cours de formation. Au-delà de cela, nous avons en fait appliqué la méthode suggérée ici, nous l'avons mise en œuvre il y a 12 ou 15 mois. Depuis que la question a été soulevée en décembre 1968, les autorités provinciales semblent assez satisfaites des dispositions que nous avons prises.

Si, dans les régions isolées, certaines vieilles pratiques subsistent, c'est parce qu'elles n'ont pas été portées à notre attention.

M. Orlikow: A partir de la page 19 et jusqu'à la page 22, on prétend que, faute de coopération et de consultations suffisantes entre votre ministère et les ministères provinciaux compétents et les centres locaux de formation de la main-d'œuvre, il arrive souvent que les renseignements disponibles soient insuffisants. Il y a donc des sièges inoccupés qui pourraient être utilisés si le ministère et les conseillers étaient tenus au courant. Ceci veut sans doute dire que de temps à autre il n'y a pas assez de place pour les gens qui veulent suivre des cours. On cite un exemple tellement vilain que j'hésite à le mentionner, mais cela servira peut-être à faire ressortir le problème. Il s'agit du cas d'un homme marié habitant une ville du Nord, qui avait été envoyé sans sa famille dans une école à Toronto, alors qu'il y avait une place disponible dans sa propre localité. Même lorsque la situation a été signalée au Centre de la Main-d'œuvre du Canada de la localité par un conseiller de la division du recyclage, son homologue du Centre de la Main-d'œuvre a refusé de modifier les plans parce que, selon lui, il serait trop difficile d'opérer le changement du point de vue administratif.

M. Manion: Monsieur Orlikow, on fait allusion ici à deux ou trois points et ce cas est le troisième du genre. J'aimerais l'aborder en premier lieu avant de l'oublier. Lorsque ce rapport a été remis aux journaux en décembre dernier, les auteurs ont, en effet, identifié la personne qui a rédigé ce cas, il s'agissait de l'article envoyé au journal. Nous avons fait enquête et les faits ne sont pas tels qu'ils ont été cités ici. La personne en cause et sa famille avaient approuvé les arrangements. Il avait été question qu'une place soit disponible dans cette localité, mais elle n'était pas disponible au moment qui convenait à l'intéressé. Si vous le voulez, j'irai volontiers aux renseignements pour obtenir des précisions sur ce cas et j'irai vous les porter.

M. Orlikow: Non. Si vous croyez que le problème a été réglé, cela suffit. Je présume

[*Texte*]

case was solved, but I hope from that case you learned enough so there will not be similar cases in the future.

Mr. Manion: I cannot guarantee that we are not going to make this sort of mistake.

Mr. Orlikow: I did not say "any". That is why I did not say "any" because you are running a big operation. There are going to be mistakes, I accept that.

Mr. Manion: We are in the happy position of having an answer to this particular case. Generally speaking we would not move anybody to a more distant locality to take a course when a place is available locally. When we move him we must pay his transportation costs, a living-away-from-home allowance, and our aim is to do the training at the least possible cost. In this situation, it was in the interest of the man. He and his wife were both consulted. The counsellor brought the man's wife into the picture, spoke to her to make sure she was not going to object to his being away from home and the arrangements were satisfactory to them.

You mentioned earlier, Mr. Orlikow, the question of planning for the purchase and arrangement of training. This report complains about the lack of planning on a local basis, but the planning and purchase of training is done on a provincial basis. The nature of the training program, the fact that this is controlled by provincial Departments of Education, the fact that we have to look at a larger labour market than a small community means that the planning has to be done on a somewhat broader basis.

We have made considerable improvements in the last 12 months in our capacity to work with the provinces in planning the purchase of training. A number of new planning instruments have been brought into force. We, at the moment, are engaged in a series of in-depth conferences with provincial officials so that they can explain their needs, we can explain what our needs are so that we can make this data available to them and discuss how it is to be used. We have available here officers of our program development service who are very deeply engaged in this and if you wanted more details we would be happy to provide them. I think we are making great strides in this area of joint planning of training purchases. I believe the provinces are quite pleased at the results.

[*Interprétation*]

que le cas a dû être réglé, mais j'espère que vous en avez assez appris pour éviter que des incidents semblables se produisent à l'avenir.

M. Manion: Je ne puis garantir que nous ne commettrons jamais plus ce genre d'erreur.

M. Orlikow: Je n'ai pas dit «aucune». C'est pourquoi je n'ai pas dit «aucune», parce que vous dirigez une grande entreprise. Des erreurs seront commises, j'accepte le fait.

M. Manion: Nous sommes heureusement en mesure de vous répondre dans ce cas particulier. Généralement parlant, nous ne déplaçons personne d'une localité à une autre plus éloignée pour lui faire suivre un cours lorsqu'une place est disponible dans la première. Un déplacement comporte beaucoup de frais; notamment des frais de transport, une allocation de subsistance en dehors du foyer, et notre but est d'assurer la formation professionnelle au coût le plus bas possible. Dans le cas précité, il y allait de l'intérêt du particulier. Sa femme et lui avaient été consultés. Le conseiller a voulu mettre l'épouse au courant, pour s'assurer qu'elle ne s'opposerait pas à l'absence de son mari et tous les deux étaient satisfaits des arrangements.

Vous avez mentionné, monsieur Orlikow, il y a quelques minutes, la question de la planification de l'achat et de l'arrangement des cours de formation se font sur le plan provincial. La nature du programme de formation, le fait que les ministères provinciaux d'Éducation exercent le contrôle sur l'enseignement, le fait qu'il nous faut trouver un marché du travail plus vaste que ces petites communautés, signifient que la planification doit se faire sur une base un peu plus large.

Au cours des douze derniers mois, nous avons considérablement amélioré notre capacité de travailler avec les provinces dans la planification de l'achat des cours de formation professionnelle. Nous avons mis en œuvre de nombreux et de nouveaux outils de planification. En ce moment, nous sommes engagés dans une série de conférences avec les hauts fonctionnaires provinciaux afin de discuter les problèmes à fond, pour qu'ils nous exposent leurs besoins et que nous exposions les nôtres. Une fois ces données connues, nous pourrons discuter les moyens de s'en servir. Il y a ici présents dans cette salle des agents de notre service de développement de programmes qui sont profondément engagés dans ce service et qui seront très heureux de vous fournir tous les détails que vous désirez connaître. A mon avis, nous faisons de grands progrès dans ce domaine de planification conjointe d'achat de cours de formation professionnelle. Les pro-

[*Text*]

Mr. Orlikow: They make the claim beginning on page 25 that in some centres the counsellor has his office right in the educational facility which makes it easy to work with the school. In some, the counsellor is remote from the educational facility and there is very little co-operation. It would seem to me that there is some merit in the idea that this makes it difficult to give the person who wants training the kind of individual attention which is required.

Mr. Manion: I agree, Mr. Orlikow. We have full-time Manpower counsellors at about half of the community colleges in Ontario. We have part-time counsellors at others. Our objective is to have full-time counsellors at every training institution where there is a significant concentration of our trainees. In some instances, however, we have very few Canada Manpower trainees in a school. The school might have 2,000 trainees of whom 50 would be ours. In this case, it may not be possible for us to station a full-time counsellor there. However, we recognize that it would be desirable if we had the resources to have full-time counsellors wherever we have training institutions.

Mr. Orlikow: The last part of the brief, and I am not going to go over it as I think this is basically policy, back again, as they have ever since the federal government passed this legislation and changed from the old technical vocational training program. I will try to summarize it but in trying to be brief I may use the wrong term. They suggest there should be more formal discussions and almost joint administration of the whole training program between the federal government and the provinces. I recognize that the federal government has taken over 100 per cent payment of Manpower training and I am not being critical. The person or the organization who pays has a right to make the final decisions, but is the Department giving consideration—I recognize it would probably be a policy change and I know what that means—to trying to implement at least some of the steps which they propose in terms of bringing about a closer relationship between the federal government department, your Department, and the provinces? I am not concerned, Mr. Chairman, with the provinces but with the actual training facilities. They are the ones who are doing the job and it seems to me

[*Interpretation*]

vinces sont assez satisfaites des résultats, je pense.

M. Orlikow: On prétend, à compter de la page 25, que dans certains centres, le conseiller a son bureau dans l'institution même, ce qui rend plus facile le travail à faire, avec l'école. Dans certaines autres, le bureau de l'orienteur est éloigné de l'institution et il y a très peu de coopération. Il y a quelque mérite, me semble-t-il, dans l'idée qu'une telle situation rend les rapports difficiles pour la personne qui veut suive un cours, en ce sens qu'elle ne peut obtenir l'attention individuelle nécessaire.

M. Manion: J'en conviens, monsieur Orlikow. Nous avons des conseillers à plein temps dans à peu près la moitié des collèges de l'Ontario. Nous en avons à temps partiel dans d'autres collèges. Notre but est d'avoir un conseiller à plein temps dans chaque institution de formation où il y a une forte concentration de nos stagiaires. Dans certains cas, toutefois, nous avons très peu de stagiaires de la main-d'œuvre du Canada dans une école, l'école pourrait avoir 2,000 stagiaires dont 50 seraient des nôtres. Dans ce cas, il n'est peut-être pas possible pour nous d'y installer un conseiller à plein temps. Nous reconnaissons toutefois, qu'il serait souhaitable, si nous en avions les moyens, d'avoir un conseiller à plein temps dans chacune de nos institutions de formation.

M. Orlikow: Voici la dernière partie du mémoire; je ne sais pas la commenter car il s'agit essentiellement de politique, je pense. Mais on revient encore, comme on n'a jamais cessé de le faire depuis que le gouvernement fédéral a adopté cette loi après avoir abrogé la vieille loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle. Je vais essayer de la résumer, mais en recherchant la concision, je risque d'utiliser une mauvaise expression. On propose plus de réunions officielles entre les gouvernements fédéral et provinciaux et une administration mixte pour ainsi dire de tout le programme de formation professionnelle. Je reconnais que le gouvernement fédéral a pris à sa charge le paiement total des dépenses engagées pour fournir un cours de formation professionnelle à la main-d'œuvre et je ne critique pas. La personne ou l'organisation qui paie la note a le droit de prendre les décisions finales. Mais le ministère songe-t-il—je reconnais que cela comporterait probablement des changements administratifs et je sais ce que cela signifie—à essayer de mettre en œuvre au moins quelques propositions, en vue d'obtenir des relations plus étroites entre le ministère fédéral, votre

[*Texte*]

obvious that they are the ones who will know sooner than anybody else when there are errors and when there should be changes.

• 1635

Mr. Manion: Mr. Orlikow, we feel that the program is a partnership in many ways. We are working at improving the various joint planning and discussion bodies which exist. We feel that the authors of the report were largely ignorant of the mechanisms which exist for co-operation and co-ordination at the federal-provincial levels. Having said that, we are aware that more needs to be done at the local level for joint discussion of the problems of trainees for liaison for two-way communication, so that both sides know what the other is trying to accomplish and what methods are being used to do this. There is room for improvement there, but I feel that at the federal-provincial level the relations generally are enormously improved since the creation of this program.

If this report had been written two or three years ago, it might be much truer than it is today, but relations are improving. There are a number of joint bodies. I mentioned the federal-provincial national committee of deputy ministers; there is a federal-provincial research committee which does joint research on all aspects of the training program. We have in each province a federal-provincial committee to plan the training purchases to determine training needs. We have good working relations between our regional offices and the provincial Departments of Education and Labour. We have a national committee which is concerned specifically with the training needs in agriculture and here again we have representatives from all of the provinces on this committee.

The working relationships and communications are good and they are getting better. These mechanisms are beginning to produce excellent results. We think they are going to improve the program and we think as word of them is better communicated to everybody participating in the program, this kind of report should become quite rare.

[*Interprétation*]

ministère, et les provinces? Je ne m'inquiète pas au sujet des provinces, monsieur le président, mais des institutions où l'on donne les cours de formation. Ce sont elles qui font le travail et qui sont en mesure, me semble-t-il, plus que toute autre, de dépister les erreurs et de juger si des changements s'imposent.

M. Manion: Monsieur Orkikow, nous estimons que ce programme est une œuvre de coopération sous maints aspects. Nous travaillons à améliorer les divers organismes chargés de l'étude et de la planification des programmes mixtes existants. Nous avons le sentiment que les auteurs du rapport ne connaissaient pas les mécanismes existants en vue d'assurer la coopération et la coordination aux deux niveaux de gouvernement: fédéral et provincial. Ceci étant dit, nous sommes conscients qu'il y a encore beaucoup à faire au niveau local en vue de discuter ensemble des problèmes des stagiaires que posent les rapports de liaison, les communications dans les deux sens, de sorte que les deux camps sachent ce que l'autre cherche à accomplir et, à cette fin, quelles méthodes il emploie. Je conviens qu'il y a lieu d'apporter certaines améliorations dans ce domaine, mais j'estime qu'au niveau fédéral-provincial les relations se sont, en général, améliorées énormément depuis la création de ce programme.

Si ce rapport avait été rédigé il y a deux ou trois ans, il aurait peut-être été beaucoup plus juste qu'aujourd'hui, mais les relations s'améliorent. Il existe un grand nombre d'organismes mixtes. J'ai déjà signalé le Comité national fédéral-provincial des sous-ministres; il y a un comité fédéral-provincial de recherches qui effectue conjointement des recherches sur tous les aspects du programme de formation professionnelle. Nous avons dans chaque province un Comité fédéral-provincial chargé de la planification des achats de cours de formation, de la détermination des besoins de formation. Nous avons d'excellentes relations de travail entre nos bureaux régionaux et les ministères provinciaux d'Éducation et du Travail. Nous avons un Comité national chargé de s'occuper spécialement des besoins de formation en agriculture et ici aussi nous avons des représentants de toutes les provinces à ce Comité.

Les rapports de travail et les communications sont bons et s'améliorent sans cesse. Ces mécanismes commencent à produire d'excellents résultats. A notre avis, le programme en sera amélioré et à mesure que le mot sera mieux transmis à tous les participants au programme, ce genre de rapport devrait se faire plus rare.

[*Text*]

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I recognize that for various reasons I have had a very good opportunity to spend a lot of time asking questions but several other members of the Committee are here now and I would be very happy to pass.

The Chairman: Mr. Orlikow, I think Mr. Knowles has some questions.

Mr. Orlikow: As I say I am quite happy to take a break.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman. First of all, I should apologize for being so late coming in this afternoon but other things happened.

I have just two short questions for information but perhaps you covered them earlier in the questioning.

Besides the formal education in the training centres which I am fairly familiar with, do you use any apprentice training program and do you subsidize people taking apprentice training?

• 1640

Mr. Manion: Mr. Chairman, under the Canada Manpower Training Program the federal government pays 100 per cent of the cost of the classroom training given to provincial apprentices. In other words, if the province has an apprenticeship program we pay 100 per cent of the cost of the classroom portion of the training. We do not pay anything toward the on-the-job training which is given by the employer.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I had a young man complaining to me that the allowance was cut from $45 to $35. I do not know whether this was per month or not. Would there be some reason for that? I do not have the paper containing the details with me and perhaps I should not have brought it up here. Possibly I should write or discuss it with you privately. However, would you know anything about that? Was there any reduction?

Mr. Manion: Mr. Chairman, I must say I am puzzled because there has been no reduction in the scale of allowances. They are tied by statute to the industrial wage index and they have been going up year by year.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldiman): This was what I could not understand. It did not seem reasonable to me.

[*Interpretation*]

M. Orlikow: Je reconnais, monsieur le président, que pour diverses raisons, j'ai eu l'occasion exceptionnelle de passer beaucoup de temps à poser des questions, mais plusieurs autres membres du Comité sont ici maintenant et je leur céderai volontiers la parole.

Le président: Monsieur Orlikow, je crois que M. Knowles a quelques questions à poser.

M. Orlikow: Je le répète, je ferai volontiers une pause.

Le président: La parole est à M. Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vous remercie, monsieur le président. D'abord, je tiens à vous présenter des excuses, car j'arrive bien en retard cet après-midi, mais certaines choses arrivent.

J'ai seulement deux petites questions à poser pour information, mais vous y avez peut-être déjà répondu avant mon arrivée. Outre l'enseignement classique que vous dispensez dans les centres de formation et que je connais assez bien, appliquez-vous un programme d'apprentissage et accordez-vous des subventions à ceux qui suivent ces cours d'apprentissage?

M. Manion: Monsieur le président, aux termes du programme de formation de la Main-d'œuvre, le gouvernement fédéral paie 100 p. 100 du coût de l'enseignement dispensé aux apprentis provinciaux dans les classes. En d'autres termes, si la province a un programme d'apprentissage, nous payons 100 p. 100 du coût de la classe. Nous ne finançons pas la formation en cours d'emploi que l'employeur accorde.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Un jeune homme est venu se plaindre que son allocation a été réduite de $45. à $35. Je ne sais pas si c'est par mois ou autrement. Y aurait-il une raison à cela? Je n'ai pas apporté les documents qui contiennent les détails et peut-être ne devrais-je pas le faire. Peut-être devrais-je écrire ou discuter cette question avec vous privément. Seriez-vous au courant. Y a-t-il une réduction?

M. Manion: Monsieur le président je suis très étonné, parce que nous n'avons pas réduit les allocations. Celles-ci sont définies, elles sont attachées à l'indice des salaires industriels et se sont augmentées d'une année à l'autre.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Voilà ce que je ne pouvais pas comprendre. Ceci ne me semblait pas raisonnable.

[*Texte*]

Mr. Manion: I would be glad to look into the specific case you mentioned. The allowances are graduated according to the number of dependents an individual has and it may be through loss of dependents or change of dependency circumstances, his allowances were adjusted.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes.

Mr. Manion: I would be happy to look into the case for you.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): To whom should I direct such an inquiry? Could you give me a phone number and a name?

Mr. Manion: Send it to me.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): What is your phone number? I am lazy.

Mr. Manion: My number is 996-4224.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman. I have another question to ask. Who would pay for this living allowance, the federal government or the provincial government, I mentioned?

Mr. Manion: It is paid under the federal program, sir.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I am interested in the time of instruction about which we talked, I think, one other time. I know a young chap who is training to apply for the Ontario Provincial Police which requires a grade 12 education. He has started off with grade 8 and is making very good progress. Is there a time limit? Would he be cut off if he very nearly acquired his grade 12 and needed a few more months or something like this?

Mr. Manion: He would not be cut off. At the time he is referred to training in the first place, initially, we determine how far he can get with the training we can give him and we do not refer him to training if we are going to have to cut him off in mid-course.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): No.

Mr. Manion: Ordinarily we would be able to upgrade this young man all or most of the way within 52 weeks of training.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I would think so, too, yes.

Mr. Manion: If not, he might be asked to go part of the way in the evening himself. Perhaps take his grade 8 at night and then we

[*Interprétation*]

M. Manion: Je serais prêt à examiner le cas que vous venez de mentionner. Les allocations que l'on accorde sont généralement graduées suivant le nombre de dépendants ou suivant la perte ou les changements de ceux-ci.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui.

M. Manion: Il me fera plaisir d'examiner cette question pour vous.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): A qui dois-je adresser cette demande? Pouvez-vous me donner un numéro de téléphone et un nom?

M. Manion: A moi.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Quel est votre numéro de téléphone car je suis paresseux?

M. Manion: Mon numéro est 996-4224.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président. J'aurais une autre question à poser. Qui paierait pour cette allocation de vie chère, le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial?

M. Manion: Ceci est payé, monsieur, aux termes du programme fédéral.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je m'intéresse à la période d'enseignement dont nous avons déjà parlé. Je connais un jeune garçon qui en ce moment s'entraîne pour devenir agent de la police de l'Ontario, où on exige une 12 année de scolarité. Il a commencé en huitième et progresse rapidement. Est-ce qu'il y a une certaine limite de temps? Serait-il éliminé s'il ne lui manquait que quelques mois, ou quelque chose du genre, pour terminer sa douzième?

M. Manion: On ne l'éliminerait pas. Au moment où on l'a envoyé pour cet entraînement, nous avons déterminé quel degré de formation il pourrait atteindre avec l'enseignement que nous lui donnons. Nous ne l'enverrions pas si nous devions l'éliminer au milieu du cours.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Non.

M. Manion: D'ordinaire, nous pouvons recycler ce jeune homme d'une façon complète ou presque complète en 52 semaines.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est aussi mon opinion.

M. Manion: Si non, on pourrait peut-être lui demander de suivre une partie des cours du soir. Il pourrait faire sa huitième le soir et

[*Text*]

could provide the courses taking him the rest of the way under the Canada Manpower Training Program.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I do not know that there is any difficulty in this particular instance, but it just occurred to me if he was almost there and then was not able to finish because his time had run out, you see, what would happen.

• 1645

Mr. Manion: This should not happen.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was interested in what you said in reply to Mr. Orlikow, agricultural training for work in agriculture. What type of training would this be and where is this offered now?

Mr. Manion: There is agricultural training done right across the country. The training programs depend upon the needs of the industry in different provinces. We have been making an effort to try to do a better job of determining what the needs of the industry are and the purpose of this national committee on agricultural training needs is to do this. We want to find out if there are different kinds of training which should be done, if the training already done is meeting the needs, if it should be changed or done away with and we want to find out if we should be doing more training in a particular area. I have here, I believe, some information on the types of agricultural training courses being offered at the present time.

For example, we offer across the country courses in almost every aspect of agriculture, farm management, artificial insemination, swineherd operations, strawberry production, silage corn production, tobacco production, meat production, operation and repair of farm machinery, animal husbandry, beef production, weed control and turnip production.

We offer courses and will be offering more courses in the agricultural service industry, agro-business, with the intent of ensuring that persons already in the agricultural labour force have first chance at the emerging opportunities in the service end of things. We have had some experimental training programs in Ontario, for example, under which the drivers of the bulk milk trucks were trained actually to test the milk. This is opening up a new and skilled occupation for people in the rural areas and we had a very substantial experimental program in Ontario. We had 116 training places full at

[*Interpretation*]

le programme de formation de la main-d'œuvre pourrait lui fournir ce qui manque à son instruction.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je ne cros pas qu'il y ait de difficulté dans ce cas-là, mais supposons qu'il y ait quelqu'un qui ne puisse pas finir dans le temps fixé, qu'adviendrait-il?

M. Manion: Ceci ne doit pas se produire.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai été extrêmement intéressé à la réponse que vous avez donnée à M. Orlikow en ce qui concerne la formation agricole. Quel genre d'entraînement donne-t-on dans ce domaine et où le pratique-t-on?

M. Manion: L'entraînement agricole se donne dans tout le pays. Le programme varie suivant les besoins industriels des provinces. Nous avons fait un effort de mieux déterminer quels sont les besoins de l'industrie; tel est le but du Comité national des besoins de l'agriculture. Nous voulons savoir si nous pouvons donner divers genres d'entraînement, si celui qui est en cours répond bien aux besoins; s'il doit être modifié ou supprimé et nous voudrions savoir si nous devons faire plus d'entraînement dans une certaine région. J'ai ici, je crois, quelques renseignements sur le genre d'entraînement en agriculture qui est donné actuellement.

Par exemple sur le plan national nous offrons des cours qui touchent presque tous les aspects de l'agriculture: l'administration des fermes, l'insémination artificielle, l'élevage des porcs, la production des fraises, du maïs d'ensilage, du tabac, de la viande, l'exploitation et la réparation des machines agricoles, l'élevage, la production de la viande de bœuf, l'extirpation des mauvaises herbes et la production du navet.

Nous offrons des cours aussi et nous offrirons encore plus de cours sur les services et les affaires agricoles, en pensant à assurer les membres de la main-d'œuvre qu'ils seront les premiers à profiter de ces services. Nous avons eu en Ontario quelques programmes pilotes selon lesquels, par exemple, les chauffeurs de camions de lait avaient été formés à tester le lait. Ca offre aux gens des régions rurales une nouvelle occupation spécialisée, car notre programme ontarien est très étendu. Nos 116 centres de formation étaient remplis en tout temps. Nous en sommes très satisfaits. Nous donnons des cours sur la plupart des

[*Texte*]

any given time. We were quite pleased with this. We offer courses in most aspects of agriculture, but they do vary from area to area with the different needs of the industry.

The Chairman: Mr. Knowles, perhaps you would like Mr. Manion to send you a copy of that table.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes, I would appreciate that. I was not aware that all these were available. I was particularly interested in the fact that you are offering farm business management because I know this is a particularly popular course where it is offered in night classes. In the area I come from these classes are always filled. Would you be using facilities of the agricultural schools for these, such as Ridgetown, or Kemptville here in Ontario, for example, and Guelph?

Mr. Manion: Yes, sir. We do not, however, I should add, buy the long-term agricultural technical courses, the ones that exceed one year in length.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, I thought perhaps we might carry on until 5 o'clock today. I do not know whether there are any other questioners besides Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, has the Department had a chance, Mr. Manion, to look at the submission of the Special Senate Committee on Poverty by the Frontier College organization? It was presented, I think, on December 16, 1969.

Mr. Manion: Yes, sir, we have looked at this.

Mr. Orlikow: Mr. Manion, as I read their brief, they make two basic criticisms of present manpower training programs. The first one is one which we have discussed, which you have already mentioned and the Minister, when he was here, said the Department was looking at. The criticism was of the 52-week limit on training facilities. I do not want to spend any time on that because, first of all, it is policy and second, I am satisfied that the Minister has at least given his undertaking that you are reconsidering the question.

The second, I think, very serious criticism they make of the present regulations is and I will quote just a few lines from their submission. They say:

[*Interprétation*]

sciences agricoles, mais ils varient d'une région à l'autre ce programme pour s'adapter aux différents besoins locaux.

Le président: Monsieur Knowles, vous aimeriez peut-être que M. Manion vous envoie une copie du tableau.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, je vous en serais reconnaissant, car je ne savais pas qu'on pouvait l'obtenir. Je suis très heureux de savoir que vous nous offrez des cours sur la gestion de l'économie agricole, car je sais que là où ces cours sont donnés le soir, ils sont très suivis. Dans la région d'où je viens, ces classes sont toujours remplies. Est-ce que vous utilisez les installations des écoles d'agriculture telles que celles de Ridgetown, Kemptville ou Guelph en Ontario?

M. Manion: C'est exact, nous le faisons, mais toutefois je dois vous dire que nous ne participons pas du tout au système de cours à long terme qui sont offerts par le ministère de l'Agriculture, c'est-à-dire, aux cours qui durent plus d'une année.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, je crois que nous pourrions nous arrêter vers 5 heures. Je ne sais pas si d'autres que monsieur Orlikow voudraient poser des questions.

M. Orlikow: Monsieur le président, est-ce que votre Ministère, monsieur Manion, a eu l'occasion d'examiner le mémoire que le *Frontier College* a présenté au Comité spécial de la pauvreté? Il a été déposé, je crois, le 16 décembre 1969.

M. Manion: Oui, nous l'avons vu.

M. Orlikow: A la lecture du mémoire, je vois qu'on y soulève deux critiques principales sur le programme de formation de la Main-d'œuvre. La première, c'est celle dont nous avons déjà parlé et de laquelle le Ministre disait, lors de sa présence ici, que son Ministère allait l'examiner. La critique portait sur la période limite des 52 semaines. Je ne veux pas m'y attarder, tout d'abord parce qu'il s'agit d'une question de politique et en deuxième lieu, parce que le ministre a au moins promis que vous étudieriez la question.

La deuxième critique très grave qui vient d'être présentée porte sur les règlements; je vais citer quelques lignes du mémoire:

[*Text*]

> The regulations governing the application of the act provide that a potential applicant for a place in an occupational training program must have a "specific vocational goal". This regulation is particularly discriminatory when applied to "poor" people in Canada. Poverty breeds apathy.

They go on to say:

> Persons without a basic education are not usually as aware of the variety of occupational opportunities available to those with job skills. To apply the criterion of a "specific vocational goal" uniformly to all applicants is in fact to discriminate against those persons who require a substantial amount of basic training prior to vocational skills training.

And then finally they say:

> Specifically it is unreasonable to expect a "poor" person without basic education to have a definite vocational goal at the outset of training. Rather the policy should recognize that many "poor" persons are marginally motivated and the initial B.T.S.D. training should be adapted to deal with the motivation of the clients, not just formal basic education skills.

Is the Department looking at that critique of the regulations?

• 1650

Mr. Manion: I would agree wholeheartedly with what is said in your quote, Mr. Orlikow. As a matter of fact, we do not require a specific occupational goal in the case of the disadvantaged, particularly in the case of native peoples being trained. We recognize, as you have pointed out, that it would be very difficult for them to formulate a specific goal and we accept for these people almost anything as an occupational goal. For example, they may indicate it is their intention to work in, as I suggested before, primary industry. This means agriculture, trapping, fishing, forestry. They may indicate they would like to do some kind of clerical work. They may indicate they might like to work in some kind of a factory. We will accept that as an occupational goal, as a preliminary occupational goal. If they cannot even go that far we have authorized our people to put them into training with no occupational goal shown at all, just to leave it blank, but on the understanding that this is an interim arrangement and

[*Interpretation*]

> Les règlements qui régissent l'application de la loi stipulent que le futur candidat au programme de formation professionnelle doit poursuivre une «orientation professionnelle spécifique». Ce règlement est discriminatoire surtout lorsqu'il s'applique aux «pauvres» gens du Canada. La pauvreté engendre l'apathie.

Le mémoire continue:

> Les personnes dépourvues d'instruction élémentaire ne connaissent pas habituellement les emplois qui s'offrent aux ouvriers spécialisés. Appliquer le principe de «l'orientation professionnelle spécifique» à tous les candidats, ce serait faire acte de discrimination envers ceux qui nécessitent une forte dose d'instruction avant d'entreprendre des spécialisations professionnelles.

Le mémoire ajoute finalement:

> Il n'est donc pas raisonnable de s'attendre qu'une personne «pauvre» dépourvue d'instruction élémentaire puisse s'orienter définitivement au début de sa formation. De plus, dans l'élaboration d'une politique, on devrait tenir compte que bien des «pauvres» gens sont motivés marginalement et que le début de leur formation devrait être adapté afin de motiver les clients et non pas seulement leur donner une éducation fondamentale.

Votre ministère s'occupe-t-il des critiques que le règlement a soulevées?

M. Manion: Je suis tout à fait d'accord avec ce que vous venez de lire monsieur Orlikow. De fait, nous ne demandons pas qu'il y ait une orientation professionnelle spécifique, en ce qui concerne les personnes désavantagées, surtout les autochtones qui sont en cours de formation. Nous reconnaissons comme vous l'avez mentionné, qu'il leur serait très difficile de choisir une orientation spécifique, et nous accepterons de leur part toute orientation quelle qu'elle soit. Ils pourraient nous dire qu'ils voudraient travailler par exemple dans les industries primaires, mettons l'agriculture, le piégeage, la pêche, la forêt. Ils peuvent dire qu'ils aimeraient se livrer à un travail de bureau. Ils pourraient dire qu'ils aimeraient travailler dans n'importe quelle fabrique. Nous acceptons ceci comme une première orientation professionnelle. S'ils ne peuvent même pas aller jusque là, nous avons autorisé notre personnel à commencer l'entraînement sans indication de but précis, étant convenu que ceci c'est un arrangement temporaire et

[*Texte*]

as the training goes on the counsellor and the individual are expected to refine the goals.

This question of occupational goal was redefined in the Department's instructions last September or October to make the point I am making more clearly. It occurred before the brief was presented to the Senate Committee on Poverty. It could have been that in some parts of our field there were problems arising from too strict an application of this, but we are fairly satisfied that since this was redefined in our instructions to staff we have not had these problems arising.

Mr. Orlikow: You said this was particularly true of your approach to the training of native people. Is it specifically flexible for native people or is this true for other people now?

Mr. Manion: In our instructions we have a general section in which we try to point out that the disadvantaged client, the person with limited education or the person living in an isolated area—we mention as examples some people including our native peoples—will have sometimes a different approach to the idea of work and will find it difficult to formulate an occupational goal. In this directive we specifically point out we are not trying to force these people to adopt our notions of work and our ideas of education, that our role is to help them acquire some additional capacity to earn a livelihood or a better livelihood and however little we can do to help them, it is worth doing under the program. Then we go on to deal with this question of occupational goal.

Mr. Orlikow: Let us take a specific type of example. I have been told there has been and is a continuing inflow to Toronto from the outports of Newfoundland where the work opportunities are decreasing of people who, to a very large extent, had a very limited education. They are the kind of people that the Frontier College people say just do not know how to define their specific work goals. What are their chances of getting into a manpower retraining program?

Mr. Manion: Very good, I would say, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Provided we can get around that 52-week limit.

Mr. Manion: Yes, the purpose of the occupational goal is not so much to keep people out of training, but it is to make it clear that we are not in the business of improving edu-

[*Interprétation*]

au fur et à mesure que l'entraînement se poursuit, le conseiller et le particulier vont commencer à rechercher une orientation.

Ensuite, nous savons que les principes ont été redéfinis dans les instructions ministérielles en septembre ou octobre dernier et si je puis vous être beaucoup plus précis, nous pensions que ceci coïncide avec le mémoire qui a été présenté par le comité du Sénat sur la pauvreté. Il est possible que l'application trop sévère de ces principes ait été cause d'ennuis, mais nous sommes heureux de constater qu'aucun problème ne s'est posé depuis qu'ils ont été redéfinis dans nos instructions aux personnel.

M. Orlikow: Vous dites que ceci s'applique à la formation des autochtones? Si c'est flexible pour toutes ces personnes, est-ce flexible aussi pour les autres?

M. Manion: Notre guide d'instructions contient une partie générale où nous essayons de démontrer que les personnes désavantagées, peu instruites, ou les personnes qui vivent dans des endroits assez isolés, et nous citons l'exemple de quelques gens, y compris nos indigènes, toutes ces personnes ont une différente conception du travail—et il leur serait très difficile de formuler une orientation professionnelle quelconque. Dans nos directives nous faisons remarquer que nous ne voulons pas forcer ces gens à accepter notre conception du travail et de l'enseignement. Notre rôle est de les aider à acquérir plus de capacités afin qu'ils gagnent leur vie plus facilement, et bien que nous puissions faire peu, il vaut quand même la peine de coopérer au programme. Puis nous passons à la question d'orientation professionnelle.

M. Orlikow: Prenons un cas spécifique. On m'a dit qu'il y a eu à Toronto un afflux continuel de gens qui viennent de Terre-Neuve où les possibilités d'emploi deviennent de plus en plus rares et la plupart de ces personnes ne possèdent, malheureusement, qu'une faible instruction. Elles sont de ces gens dont, le *Frontier College* ne saurait déterminer l'orientation professionnelle particulière. Pourraient-ils participer à un programme de recyclage?

M. Manion: Certainement, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: A condition que nous puissions tourner cette restriction de 52 semaines.

M. Manion: Le but de l'orientation professionnelle n'est pas d'empêcher les gens de s'instruire, mais, comprenons-le bien, nous n'avons pas à améliorer leur éducation si elle

[*Text*]

cational standards as such unrelated to occupational consideration. We occasionally have somebody who comes to us and says. "I would like to have my Grade 12." The man is employed, perhaps employed in a skilled occupation, but he would like to have his Grade 12. This is not our business under the legislation, the way it is drafted. We feel the training has to have an occupational tie-in and perhaps if we were to describe it in terms of occupational tie-in rather than occupational goal, it might more clearly describe what we are about. We would not help the man get his Grade 12 if it were not directly related to his job and his earning, but I believe we would help the Newfoundlander who needs basic educational upgrading either to get into a job or to get into a skill training program to help him to get into a job.

• 1655

Mr. Orlikow: I have just one last question. It may be, Mr. Manion, that you cannot answer it because you may have seen this newspaper column and it would be unfair to expect you to be able to answer it in detail. Ron Haggart had a column in the Toronto *Telegram* on March 19, 1970, in which he dealt with the case of one Monty Warner, a hairdresser. I will try to summarize it and, if at the end of my summary, you say you do not know anything about it, I will give you a copy of the column and you...

Mr. Manion: I have read the column.

Mr. Orlikow: Good, then you know about it. Mr. Haggart said that Mr. Warner who was a hairdresser making $130 a week thought he could do better if he went into electronics. So, he applied and received a letter which said:

> Your application for an electronics course has been accepted. The duration of this course is 48 weeks commencing on the report day given below.
>
> You are requested to report...

And he gives the address. It went on to say he was to bring the following things, et cetera.

Mr. Haggart claims that Mr. Warner quit his job, but after a week it became obvious he did not have the education required to take the course. After he had returned to work at substantially lower wages than he had been making before, he was told he could have taken some upgrading courses, but he was never told this, he claims, and, in fact, said his counsellor did not know about the upgrading courses. Mr. Haggart concludes his column with the following:

[*Interpretation*]

n'a pas de rapport direct avec leur occupation. Quelqu'un vient parfois nous dire: «Je voudrais bien faire ma 12e année. Cette personne a peut-être une spécialité, mais elle voudrait faire sa douzième. Suivant le texte de la loi, ce n'est pas notre affaire. Nous devrions imposer une condition à la personne qui veut étudier; il s'agirait plutôt d'une obligation que d'une orientation et ça répondrait davantage au plan que nous avons conçu. Nous n'aiderons pas cette personne à obtenir son certificat de 12e année, si ce n'est pas absolument nécessaire à son emploi, mais nous aiderons celle de Terre-Neuve qui a besoin d'instruction élémentaire, soit pour se trouver un emploi, soit pour suivre un programme de formation dans une spécialité qui lui permettra de trouver cet emploi.

M. Orlikow: Encore une question. Et il est possible, monsieur Manion, que vous ne puissiez pas répondre à ma question parce que vous n'avez pas encore vu les journaux, et de ce fait, il ne serait pas juste de vous demander d'y répondre en détail. Ron Haggart dans le *Telegram* de Toronto le 19 mars 1970, a exposé le cas d'un certain Monty Warner, coiffeur. Je vais essayer de résumer l'article, et si après vous déclarez n'en rien savoir, je vous en donnerai une copie et vous...

M. Manion: J'ai lu l'article.

M. Orlikow: Alors, vous êtes au courant. Monsieur Haggart déclarait que M. Warner, coiffeur qui gagnait $130 par semaine, croyait pouvoir faire mieux s'il rentrait dans le champ de l'électronique. Il a fait une demande et a reçu la lettre suivante:

> Votre demande de suivre un cours d'électronique a été acceptée. Le cours durera 48 semaines à partir du jour indiqué plus bas.
>
> Veuillez vous présenter...

Puis on donne l'adresse et on demande d'apporter différentes choses.

M. Haggart dit que M. Warner a quitté son emploi et après une semaine il s'est rendu compte qu'il n'avait pas l'instruction nécessaire pour suivre ce cours. Après être retourné au travail, gagnant beaucoup moins qu'auparavant il apprend qu'il aurait pu suivre un cours qui l'aurait amélioré, mais on ne lui a jamais dit. M. Warner lui a dit que son conseiller ne connaissait pas les cours de perfectionnement. M. Haggart conclut en disant:...

[*Texte*]

...perhaps the Manpower department should give a course in Modern Business English which, if the Manpower officials themselves enrolled, might save them from writing form letters beginning:

Your application for an electronics course has been accepted—

when that is, in fact, something less than they really mean.

I raise it not simply because it is a pretty serious matter for the person involved, but if it is true, how many more cases like this are there?

Mr. Manion: First of all, may I say there are a number of points to make in response to this article. When an individual comes to us and discusses training, we are, to an extent, dependent upon his statement of his basic education. If he says he has Grade 11, that he has successfully completed Grade 11 and this occurred within the past 10 years so the training is unlikely to become obsolete, we accept his word. If, later on when he is referred to training, it turns out that he was exaggerating, that he really only completed Grade 7 or Grade 8, this is most unfortunate. It may mean he would have to be put into an upgrading course or dropped if there were no upgrading course available, but we are dependent upon what the man himself states. All our counsellors are quite well aware of the fact that we have basic educational upgrading. It may be that a counsellor did not mention this to a client. Such slips can occur, we cannot prevent them.

We reviewed the form letter used as a result of this case and we have changed it, I am happy to say. Perhaps you are quite right in suggesting that courses of business English should be offered. We are.

Mr. Orlikow: I did not suggest that. Mr. Haggart did.

Mr. Manion: We do try hard to teach people how to write better letters, but it is a never-ending war inside the Department to find people who can communicate clearly.

• 1700

Mr. Orlikow: Could I ask one more question and then I will be finished, Mr. Chairman? It may be that it cannot be answered very briefly. I was told somewhat casually and not in any detail that as a result of recent experience, the Department is considering a pretty basic change in emphasis away from the

[*Interprétation*]

...le ministère de la Main-d'œuvre devrait peut-être donner un cours en anglais des affaires actuelles à ses représentants qui pourraient s'exempter d'écrire des lettres-types commençant ainsi:

Votre demande de suivre un cours d'électronique a été acceptée—expression qui ne rend pas ce qu'on veut dire.

Je vous ai lu cette lettre non pas parce qu'il s'agit d'une chose assez sérieuse en ce qui concerne ce coiffeur, mais si c'est vrai, combien d'autres cas similaires se sont-ils produits?

M. Manion: Tout d'abord, nous pourrions dire pas mal de choses en réponse à cet article. Quand une personne vient chez-nous et discute la possibilité de se recycler, nous nous fions à ce qu'il nous déclare au sujet de son éducation de base. Lorsqu'il déclare qu'il a terminé la 11e année dans les dix dernières années, de sorte que son instruction est encore à la page, nous prenons sa parole. Si plus tard, en ce qui concerne ses études, il devient évident qu'il a exagéré, qu'il a fini seulement la 7e ou 8e, c'est très malheureux. On devra alors lui faire suivre un cours de perfectionnement ou le laisser tomber, si ce cours n'existe pas, mais nous devons nous fier aux déclarations de la personne elle-même. Tous nos conseillers savent très bien que nous dispensons cette instruction de base. Il se peut que le conseiller ne l'ait pas mentionné au candidat. De tels oublis arrivent et nous ne pouvons pas les empêcher.

Nous avons revisé la lettre-type utilisée dans ce cas, et je suis content de dire que nous l'avons modifiée. Vous avez peut-être raison de dire que nous devrions dispenser des cours d'anglais des affaires. Nous sommes...

M. Orlikow: C'est monsieur Haggart, qui l'a proposé, et non moi.

M. Manion: Nous nous efforçons d'enseigner aux gens une meilleure rédaction des lettres, mais c'est une bataille continuelle dans le ministère pour trouver des personnes au style clair et précis.

M. Orlikow: Puis-je poser une dernière question, monsieur le président? Il est possible qu'on ne puisse pas y répondre en quelques mots. On m'a dit fortuitement et en gros que par suite de cette récente expérience, le ministère étudie la possibilité de changer fondamentalement la mode de formation de la

[*Text*]

formal manpower training courses offered in these schools which we have been talking about to more training courses on the actual job site. Is there any truth in that information and, if so, in a general way and briefly could you tell me what it is you are considering?

Mr. Manion: We are not considering a switch away from institutional training. This certainly has a place. If somebody is unemployed, this is about the only place we can get him training, in a training institution, but the majority of workers are employed. A very effective way to upgrade them and to improve their earning capacities is to do training in the industry. The Department has a program called a training and industry program which might better be called a support of employer training. The program is used to stimulate employer training programs, to help employers set up new training programs or to improve old ones, and more money is being spent on this. In the last fiscal year we spent perhaps $6 million or $7 million and we hope to spend more this coming year, but it is not going to be at the expense of the institutional training, rather it is to build up this different type of training which the Department feels offers some advantages.

At the same time, the federal government and the provinces have under study this type of training to see to what extent it is a better alternative, what particular types of need it should serve and we hope, with the results of this research, we will be in a better position to decide in future years whether this portion of the program should be substantially expanded, continued at its present level or cut back. It is a very flexible type of training with immediate impact because you have the enployers on the job, the employees on the job, and by training you can sometimes prevent their being laid off, you can improve their upward mobility or you can help the faltering firm become more productive and stay in business. So, it is a highly flexible type of training course.

Mr. Orlikow: Is this skill training or general education?

Mr. Manion: It is skill training. The educational upgrading is occasionally used, usually where a plant is going to have to lay off some people or close down unless the workers can be equipped with some new skills quickly. If we find the workers cannot be trained in the skill because they need extra mathematics, we would give them the academic subjects

[*Interpretation*]

main-d'œuvre dans les écoles, dont nous avons parlé, pour introduire plus d'enseignement en cours d'emploi.

Ces renseignements sont-ils justes? Et dans le cas de l'affirmative, pourriez-vous me dire de façon générale, quelles sont vos intentions?

M. Manion: Nous ne songeons pas à abandonner la formation dans les institutions. Elle a certes son utilité. Dans le cas d'un chômeur, l'institut de formation est à peu près le seul endroit où nous pouvons lui offrir un cours, mais la majorité des travaillants a un emploi. La meilleure manière de les perfectionner et de leur permettre de gagner plus facilement un salaire, c'est de les former sur place. Le ministère a un programme intitulé: Programme de formation dans l'industrie qui pourrait être appelé aide au programme de formation de l'employeur. Il vise à stimuler la création de programmes de formation sur place et à aider l'employeur à établir de nouveaux programmes de formation, ou à améliorer les programmes qui existent déjà et plus d'argent a été consacré à cette fin. Au cours de la dernière année financière, nous avons dépensé de 6 à 7 millions de dollars et nous espérons dépenser encore davantage cette année, mais ce ne sera pas aux dépens des cours offerts dans les institutions. Nous voulons simplement donner une formation quelque peu différente qui à l'avis du ministère, comporte des avantages.

En même temps, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont entrepris une étude de ce genre de programmes afin de déterminer dans quelle mesure il s'agit d'une méthode préférable, quels sont les besoins auxquels un programme semblable peut répondre, et nous espérons qu'à la suite de cette recherche, nous pourrons déterminer si ce genre de programme doit être élargi, conservé au niveau actuel ou réduit. C'est toutefois un genre de formation qui donne des répercussions immédiates, car les employeurs travaillent avec les employés et peuvent ainsi leur offrir une meilleure formation, empêcher leur mise à pied, ou aider une entreprise qui ne va pas très bien à augmenter sa production et à demeurer en affaires. C'est donc un genre de formation très souple.

M. Orlikow: Est-ce une formation spécialisée ou un cours général?

M. Manion: Une formation spécialisée. On se sert parfois de cours de recyclage surtout dans le cas où une usine va fermer ses portes à moins que les travailleurs ne puissent être formés rapidement. Dans certains cas, si on constate que les travailleurs ont besoin d'un cours spécial de mathématiques avant d'être recyclés, nous allons leur offrir les cours

[*Texte*]

they are missing, but it is not a normal part of training in industry.

The Chairman: Gentlemen, since it is now a little after five o'clock, we will stand Clause 1 and adjourn until next Tuesday, May 5, for further consideration of the Estimates of the Department of Labour.

Thank you very much. The meeting is adjourned.

[*Interprétation*]

nécessaires, mais ceci ne fait pas partie de notre programme normal.

Le président: Messieurs, comme il est maintenant plus de cinq heures, nous allons réserver l'article 1 et nous allons ajourner jusqu'au mardi 5 mai alors que nous reprendrons l'étude des crédits du ministère de la main-d'œuvre.

Merci beaucoup. La séance est levée.

APPENDIX "E"

Question raised by Mr. S. Otto, and Reply

Q. What is the average cost, including administrative cost, per placement, of skilled and semi-skilled persons made through Canada Manpower Centres?

A. It is not possible to separate placement cost by skill level since all placements, except casual placements, are consolidated in a single total.

In any event, even an over-all estimate of cost per placement would have no real meaning due to the many factors included in overhead costs, the wide variance in the labour market, and the nature of demand for services. For example, operating expenditures for offices include overhead cost for a wide range of activities in which counsellors engage as part of their expanding role in servicing the labour market which do not directly result in placements. Some examples of this are collecting and disseminating labour market information; counselling and referring clients to community agencies for rehabilitation services, providing adjustment assistance to immigrants, and providing information about other government programs and services such as unemployment insurance, old age pensions and welfare services. In addition, it must also be recognized that labour market conditions influence placement costs. When the demand for available workers is high, placement costs are lower than when the reverse situation exists.

It would be possible to do spot audits at various offices at various times and in this way build up data which could be used to give some indication of cost per placement although the only statement which could precisely be made, even on the basis of such data, would be the average cost at specific offices under the specific labour market conditions as they existed at that particular time.

APPENDICE «E»

Question posée par M. S. Otto, et réponse

Q. Quel est le coût moyen, y compris les frais d'administration, par placement, des personnes spécialisées et semi spécialisées, par l'intermédiaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada?

R. Il n'est pas possible de séparer le coût du placement au niveau de la spécialisation étant donné que tous les placements, sauf les temporaires, sont réunis dans un seul total.

De toute façon, même une estimation globale du coût par placement n'aurait pas de signification réelle à cause des nombreux facteurs compris dans les frais généraux, la grande variation du marché du travail, et la nature des demandes pour des services. Par exemple, les dépenses de fonctionnement des bureaux, comprennent les frais généraux pour une grande variété d'activités auxquelles participent les conseillers dans leur rôle de plus en plus important au service du marché du travail, frais qui ne découlent pas directement des placements. Voici quelques exemples de ce qui précède: recueillir et fournir des renseignements sur le marché du travail; conseiller et proposer des clients aux organismes sociaux pour les services de réadaptation, fournir l'aide nécessaire à l'adaptation des immigrants, et donner des renseignements sur d'autres programmes du gouvernement et des services comme l'assurance-chômage, les pensions de vieillesse et les services de bien-être social. De plus, il faut également reconnaître que les conditions du marché du travail influencent les coûts de placement. Lorsque la demande pour des travailleurs disponibles est élevée, les coûts de placement sont plus bas que lors de la situation inverse.

Il serait possible de faire des vérifications sur place, dans divers bureaux, à divers moments et, de cette façon, recueillir des données qui pourraient être utilisées comme indices du coût par placement, même si la seule déclaration précise que nous pourrions faire en se fondant sur ces données, serait celle du coût moyen, à certains bureaux, en vertu des conditions spécifiques du marché de travail qui existaient à un moment particulier.

APPENDIX "F"

(Reply to Question Raised by Mr. Émard)

TABLE 1

REGISTERED CLIENTS WITHOUT EMPLOYMENT SEEKING FULL-TIME EMPLOYMENT

	Under 20	Total	Under 20 as a percentage of Total
June, 1969	168,144	480,144	35.0%
September, 1969	69,741	331,617	21.0%
December, 1969	77,178	448,190	17.2%

SOURCE: Department of Manpower and Immigration

TABLE 2

LABOUR FORCE CHARACTERISTICS OF PERSONS 14-19 YEARS OF AGE—1969
(Annual Average)

	Both Sexes	Male	Female
Population (Thousands)	2,426	1,239	1,187
Labour Force (Thousands)	840	470	369
Participation Rate (Per Cent)	34.6	37.9	31.1
Employed (Thousands)	749	412	336
Unemployed (Thousands)	91	58	33
Unemployment Rate (Per Cent)	10.8	12.3	8.9
Not in Labour Force (Thousands)	1,586	769	818

SOURCE: DBS, The Labour Force Survey

APPENDICE «F»

(Réponse à la question posée par M. Émard)

TABLEAU 1

CLIENTS SANS EMPLOI INSCRITS, À LA RECHERCHE D'UN TRAVAIL À PLEIN TEMPS

	Moins de 20 ans	Total	Les moins de 20 ans comme pourcentage du total
Juin 1969	168,144	480,144	35.0%
Septembre 1969	69,741	331,617	21.0%
Décembre 1969	77,178	448,190	17.2%

SOURCE: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

TABLEAU 2

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE COMPARÉE DE PERSONNES ÂGÉES DE 14 À 19 ANS POUR 1969
(moyenne annuelle)

	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Population (milliers)	2,426	1,239	1,187
Population active (milliers)	840	470	369
Taux de participation (pourcentage)	34.6	37.9	31.1
En emploi (milliers)	749	412	336
Sans emploi (milliers)	91	58	33
Taux de chômage (pourcentage)	10.8	12.3	8.9
Ne fait pas partie de la population active (milliers)	1,586	769	818

SOURCE: Enquête sur la main-d'œuvre, BFS.

TABLE 3

LABOUR FORCE CHARACTERISTICS OF PERSONS 14-19 YEARS OF AGE
(Annual Average for 1969)

	14 years			15-16 years			17-19 years		
	Both sexes	Male	Female	Both sexes	Male	Female	Both sexes	Male	Female
Population (Thousands)	404	207	198	788	402	385	1,105	558	547
Labour Force (Thousands)	44	30	13	169	105	63	604	324	280
Participation Rate (Per Cent)	10.9	14.5	6.6	21.4	26.1	16.4	54.7	58.1	51.2
Employed (Thousands)	43	30	13	152	94	58	546	286	260
Unemployed (Thousands)	*	*	*	17	11	*	59	38	20
Unemployment Rate (Per Cent)	*	*	*	10.1	10.5	*	9.8	11.7	7.1
Not in Labour Force (Thousands)	361	176	184	619	297	322	501	234	267

*Estimate too small to be statistically significant.
SOURCE: D.B.S., The Labour Force Survey.

TABLEAU 3

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE COMPOSÉE DE PERSONNES ÂGÉES DE 14 A 19 ANS, POUR 1969
(Moyenne annuelle pour 1969)

	14 ans			15 à 16 ans			de 17 à 19 ans		
	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Population (milliers)	404	207	198	788	402	385	1,105	558	547
Population active (milliers)	44	30	13	169	105	63	604	324	280
Taux de participation (pourcentage)	10.9	14.5	6.6	21.4	26.1	16.4	54.7	58.1	51.2
En emploi (milliers)	43	30	13	152	94	58	546	286	260
Sans emploi (milliers)	*	*	*	17	11	*	59	38	20
Taux de chômage (pourcentage)	*	*	*	10.1	10.5	*	9.8	11.7	7.1
Ne fait pas partie de la population active (milliers)	361	176	184	619	297	322	501	234	267

*Chiffres estimatifs trop bas pour être utilisés comme statistiques.
SOURCE: Enquête sur la Main-d'œuvre, BFS.

APPENDIX "G"

Joint Projects Undertaken With the Provinces

Project	*Province(s) Involved*	*Purpose*
Meetings of Deputy Ministers on the Canada Manpower Training Program.	Departments of Education and of Labour in all provinces.	The deputy ministers have been meeting once or twice a year since the Occupational Training of Adults Act was passed in 1967 to discuss matters of mutual concern respecting the Canada Manpower Training Program.
Executive Design Committee	Four officials from New Brunswick, Quebec, Ontario, and Alberta, representing all provincial departments participating in the above meetings of deputy ministers.	This Committee was charged with making the necessary plans for a Study Session of Canadian Human Resource Development, and, following the Study Session, to prepare a report defining the issues and questions concerning Canada Manpower Training Program, suggesting priorities among them, and suggesting appropriate approaches for dealing with them. The Executive Design Committe was struck in December 1967 and completed its work in December 1968.
Study Session on Canadian Human Resource Development May 8-9, 1968	Officials of all provincial departments of Education and of Labour and outside consultants.	The Study Session considered the goals, needs and problems of the broad field of human resource development in Canada.
Review and Assessment Sub-Committee	Provincial officials from most provinces, representing all provincial departments participating in the above meetings of deputy ministers.	The Review and Assessment Sub-Committee was charged, in December 1968, with receiving direction from the parent body concerning studies required and priorities, preparing outlines and schedules for the studies, recommending research, reporting progress, and reviewing results.
Review and Assessment Sub-Committee Projects	All provinces, through Review and Assessment Sub-Committee (Most projects are directly sponsored by a federal-provincial working group. All projects involve provincial participation)	To carry out Review and Assessment Sub-Committe research.

APPENDICE «G»

PROJETS ENTREPRIS CONJOINTEMENT AVEC LES PROVINCES

Projet	*Provinces engagées*	*Objectif*
Rencontres des sous-ministres au sujet du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada.	Les ministères de l'Éducation et du Travail de toutes les provinces.	Les sous-ministres se sont déjà rencontrés une ou deux fois par année depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, pour discuter des questions d'intérêt mutuel concernant le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada.
Comité de préparation.	Quatre fonctionnaires du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario et de l'Alberta qui représentent tous les ministères provinciaux participant aux réunions susmentionnées des sous-ministres.	Ce Comité devait faire les plans nécessaires à la réunion d'étude du développement des ressources humaines canadiennes et, à la suite de cette réunion d'étude, préparer un rapport définissant les sujets et les questions relatives au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, suggérant les priorités et les façons appropriées de les aborder. Le Comité de préparation a été formé en décembre 1967; il terminait son travail en 1968.
Réunion d'étude sur le développement des ressources humaines canadiennes, les 8 et 9 mai 1968.	Des fonctionnaires du ministère de l'Éducation et du Travail de toutes les provinces et des experts-conseils de l'extérieur.	La réunion d'étude s'est intéressée aux buts, aux besoins et aux problèmes du vaste champ du développement des ressources humaines au Canada.
Sous-comité d'étude et d'appréciation.	Fonctionnaires provinciaux de la plupart des provinces, représentant tous les ministères provinciaux qui participaient aux réunions susmentionnées des sous-ministres.	Le Sous-comité d'étude et d'appréciation a été chargé, en décembre 1968, de recevoir l'orientation de l'organisme d'origine, au sujet des études requises et des priorités, de préparer les grandes lignes et les programmes, de recommander la recherche, de faire rapport sur les progrès, et d'étudier les résultats.
Projets du sous-comité d'étude et d'appréciation.	Toutes les provinces, par l'intermédiaire du Sous-comité d'étude et d'appréciation (la plupart des projets sont directement parrainés par un groupe de travail fédéral provincial. Tous les projets supposent une participation provinciale).	Mener à bien la recherche du Sous-comité d'étude et d'appréciation.

Project	*Province(s) Involved*	*Purpose*
(1) Eligibility for Allowances and the Impact of Alternatives		
(a) Construction and Utilization of a Simulation Model of the Canada Manpower Training system.	Ontario [1]	To test alternatives to the present criteria for and scales of training allowances for Occupational Training of Adult trainees.
(b) Review of Available Data for Use in Occupational Training of Adults Simulation Model	Quebec [1]	To undertake a review of existing sources of data which will be useful in the above project.
(c) Experience of Other Countries in Adult Training	Prince Edward Island [1]	To review the experience of selected foreign countries in the operation of adult training programs, as part of the simulation model project.
(2) Training-in-Industry and Apprenticeship		
(a) Canada-wide mail survey of privately sponsored training-in-industry.	Ontario and Quebec [2]	To establish the amount and nature of industrial training in Canada which is not government-sponsored.
(b) Sample interview survey of industrial training	Ontario and Quebec [2]	To obtain data on characteristics of trainees in industry and costs to employers.
(c) Survey of government sponsorship of Industrial Training		To obtain data on government authority related to industrial training.
(d) Conceptual problems and a theoretical framework for analyzing the distribution of benefits from government assisted training-in-industry.	Ontario [1]	To examine conceptual problems and develop a possible theoretical framework to facilitate an analysis of the distribution of benefits from training-in-industry.

[1] Although the project is under the auspices of the Review and Assessment Sub-Committee, the province referred to is directly involved financially.

[2] Although the project is under the auspices of the Review and Assessment Sub-Committee, the provinces referred to are involved in the detailed design of it.

Projet	*Provinces engagées*	*Objectif*
(1) Admissibilité aux allocations et effet des autres choix		
a) construction et utilisation d'un modèle de simulation d'un système de formation de la main-d'œuvre du Canada.	Ontario[1]	Faire l'essai des autres choix sur les critères actuels et barème d'allocation de formation pour les élèves de la formation professionnelle des adultes.
b) Études des donnés disponibles pour leur utilisation dans le modèle de simulation de la formation professionnelle des adultes.	Québec[1]	Entreprendre une étude des sources de données existantes qui seront utiles dans le projet susmentionné.
c) Expérience des autres pays dans la formation des adultes.	Île-du-Prince-Édouard[1]	Étudier l'expérience des pays étrangers choisis, dans le fonctionnement des programmes de formation des adultes, comme partie du projet d'un modèle de simulation.
(2) Formation dans l'industrie et apprentissage		
a) Enquête par la poste dans tout le Canada sur la formation dans l'industrie financée par l'industrie privée.	Ontario et Québec[2]	Fixer le montant et la nature de la formation industrielle au Canada qui n'est pas financée par le gouvernement.
b) Enquête au moyen d'un échantillonnage d'entrevues sur la formation dans l'industrie.	Ontario et Québec[2]	Pour obtenir des données sur les caractéristiques des élèves dans l'industrie et les coûts pour les employeurs.
c) Enquête sur la formation dans l'industrie financée par le gouvernement.		Obtenir des données sur l'autorité du gouvernement en matière de formation dans l'industrie.
d) Problèmes de conception et cadre théorique pour analyser la distribution des avantages de la formation dans l'industrie aidée par le gouvernement.	Ontario[1]	Étudier les problèmes de conception et mettre au point un cadre théorique possible pour faciliter l'analyse de la distribution des avantages de la formation dans l'industrie.

[1] Même si le projet se fait sous les auspices du Sous-comité d'étude et d'appréciation, la province mentionnée est directement engagée financièrement.

[2] Même si le projet se fait sous les auspices du Sous-comité d'étude et d'appréciation, les provinces mentionnées sont engagées dans l'étude détaillée du projet.

Project	*Province(s) Involved*	*Purpose*
(e) A pilot Study of Job Contents and Course Contents in a few Selected Apprenticeable Occupations	Alberta [1]	To develop a methodology for examining the training content and methods of industrial training in relation to job content.
(f) Feasibility of using benefit/cost analysis to compare the efficiency of institutional classroom training and on the job training at a training project level	Ontario [1]	To examine methodological problems that would be encountered in comparing benefit/cost ratios between institutional classroom and on-the-job training projects.
(g) Analysis of the Impact of Specialization on Apprenticeship as a System of Training	Nova Scotia [1]	To examine the effect which increasing job specialization has on the apprenticeship training system.
(h) Occupational Licensing in Canada: Its purpose and impact in some selected trades	Ontario [1]	To examine the purpose, scope and impact of occupational licensing in Canada with particular reference to apprenticeship trade.
(i) Examination of the Degree of Linkage between apprenticeship and other systems for occupational skill development	Ontario [1]	To identify existing arrangements for recognition of credits earned in one system of training when a student or apprentice transfers from one system to another and to identify, for further study or action by the training agencies, inadequacies in the existing linkage arrangements and practices.
(3) Manpower Requirements Information		
(a) Regional Seminars	All Provinces	To improve the flow of information on manpower requirements to the provinces, and to assist program managers to utilize the available information.

Projet	*Provinces engagées*	*Objectif*
e) Étude pilote des postes de travail et des postes du cours dans quelques professions choisies où l'apprentissage est possible.	Alberta[1]	Mettre au point une méthodologie pour étudier les postes de formation et les méthodes de formation industrielle par rapport aux postes de travail.
f) Possibilité d'utiliser une analyse de rentabilité pour comparer l'efficacité de la formation reçue dans des classes conventionnelles et la formation au travail au niveau du projet de formation.	Ontario[1]	Examiner les problèmes de méthodologie qui surviendront en comparant les rapports coût-bénéfice entre les classes dans les écoles et les projets de formation au travail.
g) Analyse de l'effet de la spécialisation sur l'apprentissage comme Système de formation.	Nouvelle-Écosse[1]	Étudier l'effet que pourrait avoir sur le système de formation en apprentissage une spécialisation croissante au travail.
h) Octroi de permis pour les professions au Canada: son but et sa portée sur certains métiers choisis.	Ontario[1]	Étudier le but, l'envergure et la portée de l'octroi des permis pour les professions au Canada en particulier sur les métiers d'apprentissage.
i) Étudier le degré de rapport entre l'apprentissage et les autres systèmes de perfectionnement des compétences pour les professions.	Ontario[1]	Identifier les méthodes existantes pour reconnaître les crédits gagnés dans un système de formation lorsqu'un étudiant ou un apprenti change d'un système à un autre et identifier, pour une étude plus poussée ou pour suite à donner par les organismes de formation, les imperfections dans les rapports qui existent entre les méthodes et les pratiques.
(3) Renseignements sur les besoins de main-d'œuvre		
a) Séminaires régionaux.	Toutes les provinces	Améliorer le mouvement de renseignements sur les besoins de main-d'œuvre vers les provinces, et aider les directeurs de programme à utiliser l'information disponible.

Project	*Province(s) Involved*	*Purpose*
(4) Responsiveness of Training to Economic Conditions.		
(a) Investigation and Analysis of conceptual and data problems underlying a study of the use of retraining as a contra-seasonal and anti-cyclical tool.	Ontario [1]	To develop a conceptual framework within which to investigate the potential and appropriate use of training and retraining policy as a contra-seasonal and anti-cyclical instrument and to investigate and analyse the data problems which would be involved in such a study.
(5) Training Needs of the Disadvantaged.		
(a) Symposium on Special Groups. May 7-8, 1970	All Provinces	To bring experts from outside government together to investigate the needs of special groups and how these may benefit, with government officials observing the symposium.
Manpower Training Research (excluding Review and Assessment Sub-Committee Projects)		
(a) Management Education Survey and Plan for Nova Scotia	Nova Scotia	To determine the specific needs for management education in Nova Scotia.
(b) Nova Scotia's Manpower Requirements and Supply 1975-1980	Nova Scotia	To determine Nova Scotia's Manpower Requirement and Supply by occupational divisions and educational levels by 1975 and 1980.
(c) Project SESAME	Quebec	To improve both the teaching techniques used in the teaching of adults and the training of adult education teachers.
(d) Development of Instruments for Industry, the performance of Adults	Quebec	To develop predictions of success for adult education participants.
(e) Differential Validities for Shop Courses	Ontario	To develop a validated test battery for individuals faced with a need to select from among many different occupations those few which offer the most rewarding careers for.

Projet	*Provinces engagées*	*Objectif*
(4) Réponse de la formation aux conditions économiques		
a) Enquête et analyse des problèmes de conception et des données sousjacentes à une étude de de l'utilisation du recyclage comme outil à opposer aux saisons et aux cycles.	Ontario[1]	Mettre au point un cadre d'idées au sein duquel on pourrait enquêter sur le potentiel et l'utilisation appropriée de la formation et du recyclage comme instrument à opposer aux saisons et aux cycles, et enquêter et analyser les problèmes de données impliquées dans une telle étude.
(5) Besoins de formation pour les désavantages.		
a) Symposium sur des groupes spéciaux les 7 et 8 mai 1970	Toutes les provinces	Réunir ensemble des experts de l'extérieur du gouvernement pour enquêter sur les besoins des groupes spéciaux et comment ceux-ci pourraient être avantagés; des fonctionnaires du gouvernement agissant comme observateurs au symposium.
Recherche sur la formation de la main-d'œuvre (excluant les projets du Sous-comité d'étude et d'appréciation)		
a) Enquête et plan pour la gestion de l'éducation en Nouvelle-Écosse.	Nouvelle-Écosse	Déterminer les besoins spécifiques de la gestion de l'éducation de la Nouvelle-Écosse.
b) Besoins et offres de main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse 1975-1980.	Nouvelle-Écosse	Déterminer les besoins et offres de main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse, par division de professions et niveau d'instruction, pour 1975 et 1980.
c) Projet SESAME.	Québec	Améliorer les techniques d'enseignement dans l'enseignement des adultes et la formation des enseignants pour adultes.
d) Mise au point des instruments pour l'industrie, le rendement des adultes.	Québec	Élaborer des prédictions sur le succès des participants à l'enseignement des adultes.
e) Différences de validité, pour les cours en atelier.	Ontario	Mettre au point une série de tests de validité pour les individus qui doivent choisir, parmi de nombreuses professions différentes, celles qui offrent les carrières les plus prometteuses.

Project	*Province(s) Involved*	*Purpose*
(f) A Survey of Manpower Requirements in the Aircraft and Parts Manufacturing Industry, and Air Service, Overhaul and Maintenance Facilities in Manitoba	Manitoba	To determine the precise nature of and magnitude of Manpower problems in the specified industries in Manitoba and the nature of the response required to alleviate manpower problems in the specified industries.
(g) A follow-up survey of the post-training labour market experiences of 1,189 individuals who were enrolled in the Industrial Division of the three Manitoba centres in January and February, 1968	Manitoba	To collect information that will provide a basis for assuring the contribution of training to the economic well-being of individuals who participated in vocational courses of less than one year's duration in Manitoba and to test the feasibility of utilizing regular mailed follow-up sample surveys of trainee cohorts as a part of the provincial evaluation mechanism.

Projet	*Provinces intéressées*	*Objectif*
f) Une enquête sur les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie de la fabrication des avions et des pièces d'avions, au Service de l'air, aux services de révision et de maintenance du Manitoba.	Manitoba	Déterminer la nature précise et l'importance des problèmes de main-d'œuvre dans les industries spécifiques au Manitoba, ainsi que la nature de la réponse nécessaire pour diminuer les problèmes de main-d'œuvre dans les industries spécifiées.
g) Une enquête de contrôle pour les expériences sur le marché du travail, après la formation de 1,189 individus qui étaient inscrits à la division industrielle des trois centres du Manitoba en janvier et février 1968.	Manitoba	Recueillir des renseignements qui fourniront une base pour garantir la contribution de la formation au bien-être économique des individus qui participent aux cours de formation professionnelle d'une durée de moins d'un an au Manitoba et pour éprouver la possibilité d'utiliser des enquêtes de contrôle et d'échantillonage, par courrier, sur des cohortes d'élèves, qui ferait partie d'un mécanisme d'évaluation provinciale.

APPENDIX "H"

Parliamentary Committee on Labour, Manpower and Immigration Meeting
April 16, 1970

Question by the committee concerning Caribbean Seasonal Worker Program:

(b) Last year's Caribbean Workers Movement

(i) how many came

(ii) from what countries

(iii) where did they go to work

(iv) how long they worked

(v) what were their rates of pay

(vi) what standards were set concerning working conditions, accommodation, food, sanitation facilities

(vii) what inspection was made of the standards and facilities

ANSWER: Carribean Seasonal Worker Program

(i) 1449

(ii) Jamaica, Trinidad & Tobago, Barbados

(iii) Agricultural areas in Ontario, principally southern parts of the Province

(iv) Period of employment varied from six weeks to four calendar months for individual workers. Program operated May 1st to November 1, 1969

(v) Workers received prevailing hourly rate or prevailing rates for piece work provided, whichever way paid, workers would not receive less than an hourly rate of $1.56 per hour

(vi) Standards for working and living conditions are set by provincial and municipal authorities

(vii) These standards are monitored by liaison officers from participating countries and by officers from Canada Manpower Centres

APPENDICE «H»

Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
Séance du 16 avril 1970

Question des députés concernant le programme des travailleurs saisonniers des Caraïbes:

(b) Mouvement de l'an dernier des travailleurs des Caraïbes

(i) Combien sont venus

(ii) de quels pays

(iii) où sont-ils allés travailler

(iv) combien de temps ont-ils travaillé

(v) quels étaient les taux de salaire

(vi) quels étaient les normes relatives aux conditions de travail, logement, nourriture, services d'hygiène

(vii) a-t-on inspecté ces normes et ces services

Réponse: Programme des travailleurs saisonniers des Caraïbes

(i) 1449

(ii) Jamaïque, Trinité et Tobago, Barbades

(iii) Secteurs agricoles de l'Ontario, principalement dans les parties sud de la province

(iv) la période d'emploi variait de six semaines à quatre mois du calendrier pour les travailleurs individuels. Le programme a fonctionné du 1er mai au 1er novembre 1969

(v) Les travailleurs ont reçu les taux de salaire horaire régnants ou les taux de salaire régnants pour le travail à la tâche, selon le mode de paiement; les travailleurs ne recevant pas moins d'un taux horaire de $1.56.

(vi) Les autorités provinciales et municipales établissent les normes relatives aux conditions de travail et de subsistance

(vii) Ces normes sont contrôlées par des agents de liaison des pays participants et par des employés des Centres de Main-d'œuvre du Canada.

APPENDIX "I"

Parliamentary Committee on Labour, Manpower and Immigration Meeting 16 April 1970

Subject:

Question by the Committee concerning the number of Indians now taking training courses as compared to the number who took courses under the former training program (TVA Program)

Reply:

Training of the unemployed, as provided for under Program 5 of the Technical and Vocational Assistance Agreement (expired 31 March 1967), was entirely administered by provincial governments. The Department of Manpower and Immigration has only general and aggregate data on this Program and there is no way of determining the number of Indians who received training under this Program.

As to the Canada Manpower Training Program, though the Department accumulates operational data in considerable detail, these data do not segregate on the basis of racial or national origin. The Department can only estimate numbers of native people who have received training under the Canada Manpower Training Program by considering the location of the training (on or near an Indian reserve) or the type of training (e.g. native tourist guide, Indian crafts, band administration) and estimate what part of the students were of native ancestry. However, this still does not give an indicaiotn of the enrolment of native trainees in courses which cannot be identified in this manner. A conservative estimate of the numbers of native people placed in training during the fiscal year 1969-70 is as follows:

	Educational Upgrading (BTSD)	Various Types of Skill Training
Atlantic Region	340	160
Quebec Region	550	310
Ontario Region	450	360
Prairie Region	760	340
Pacific Region	160	70
Canada	2,260	1,240

APPENDICE «I»

Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration Séance du 16 avril 1970

Sujet:

Question des députés concernant le nombre d'Indiens qui suivent actuellement des cours de formation comparativement à celui du programme de formation précédent (programme d'aide à la formation technique et professionnelle)

Réponse:

La formation des sans-travail, prévue en vertu du Programme 5 de l'Accord pour l'aide à la formation technique et professionnelle (qui a pris fin le 31 mars 1967), était administrée entièrement par les gouvernements provinciaux. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ne possède que des données générales et collectives se fondant sur l'origine raciale ou nationale. Le ministère ne peut donner des chiffres estimatifs pour les Indiens qui ont reçu une formation en vertu du programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada en considérant le lieu de la formation (sur une réserve indienne ou près de celle-ci) ou le genre de formation (par exemple, guide touristique indigène, artisanat indien, administration des bandes) et évaluer quelle portion des étudiants étaient d'ancêtres indiens. Toutefois, cela ne nous donne pas une idée des inscriptions d'élèves Indiens aux cours que l'on ne peut identifier de cette manière. Une estimation minimale du nombre des Indiens placés en formation au cours de l'année fiscale 1969-1970 est donnée plus bas:

	Recyclage pédagogique (BTSD)	Divers genres de formation technique
Région de l'Atlantique	340	160
Région du Québec	550	310
Région de l'Ontario	450	360
Région des Prairies	760	340
Région du Pacifique	160	70
Canada	2,260	1,240

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 6

TUESDAY, MAY 5, 1970

LE MARDI 5 MAI 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Unemployment Insurance Commission

Concernant le

Budget des dépenses 1970-1971 relatif à la Commission d'assurance-chômage

---

Appearing

The Minister of Labour Hon. Bryce Stuart Mackasey

Comparaît:

Ministre du travail

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

21905—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*
Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander,
Badanai,
Broadbent,
[3] Caccia,
Dionne,
[2] Gendron,
Jerome,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Lachance,
Lambert (*Edmonton West*),
MacEwan,
McNulty,
Murphy,
[1] Paproski,
[4] Peters,
Roy (*Timmins*),
Thompson (*Red Deer*),
Turner (*London East*)—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,

Gabrielle Savard,

Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

[1] Replaced Mr. Thomas (*Moncton*) May 4.

[2, 3, 4] Replaced Messrs. Serré, Penner and Orlikow May 5.

Conformément à l'article 65(4)*b*)

[1] Remplace M. Thomas (*Moncton*) le 4 mai.

[2, 3, 4] Remplacent MM. Serré, Penner et Orlikow le 5 mai.

MINUTES OF PROCEEDINGS

[*Text*]

TUESDAY, May 5, 1970
(10)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 10:10 a.m. The Chairman, Mr. David Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Broadbent, Caccia, Dionne, Émard, Gendron, Lachance, McNulty, Murphy, Turner (*London East*), Weatherhead—(12).

Other Members present: Messrs. Nesbitt and Peters.

Appearing: The Honourable Bryce S. Mackasey, Minister of Labour.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Messrs. J. M. DesRoches, Chief Commissioner; Thomas B. Ward, Commissioner; Morris C Hay, Commissioner; Robert L. Beatty, Director General (Operations); Guy Cousineau, Director General (Planning) and Marc Gagnon, Secretary.

The Committee proceeded to the consideration of the Estimates 1970-71 of the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman welcomed the Minister and the Officials of the Commission.

Vote 5—

Program Expenditures .... $47,407,000 was called.

The Minister summarized a prepared statement.

Agreed,—That the Minister's complete statement be printed as an appendix to the Committee's Minutes of Proceedings and Evidence of this day (*See Appendix J*).

The Minister was questioned.

PROCÈS-VERBAL

[*Texte*]

Le JEUDI 5 mai 1970
(10)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit aujourd'hui à 10h.10 de l'avant-midi, sous la présidence de M. David Weatherhead.

Présents: MM. Alexander, Badanai, Broadbent, Caccia, Dionne, Émard, Gendron, Lachance, McNulty, Murphy, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(12).

Autres députés présents: MM. Nesbitt et Peters.

Comparaît: L'hon. Bryce S. Mackasey, Ministre du Travail.

Témoins: De la Commission d'assurance-chômage: MM. J. M. DesRoches, commissaire en chef; Thomas B. Ward, commissaire; Morris C. Hay, commissaire; Robert L. Beatty, directeur général (exploitation); Guy Cousineau, directeur général (planification) et Marc Gagnon, secrétaire.

Le Comité entreprend l'étude du Budget des dépenses 1970-1971 de la Commission d'assurance-chômage.

Le président souhaite la bienvenue au ministre ainsi qu'aux hauts fonctionnaires de la Commission.

Le crédit n° 5

Dépenses du programme .. $47,407,000 est mis en délibération.

Le Ministre fait un résumé d'un exposé préliminaire.

Il est convenu,—Que la déclaration du ministre soit imprimée au complet en appendice aux Procès-verbaux et Témoignages de ce jour (*voir appendice J*).

Le Ministre est interrogé.

21905—1½

Mr. DesRoches also supplied information to the Members.

The questioning concluded, Vote 5 carried.

The Chairman thanked the Minister and the Officials of the Commission, and at 12.30 p.m. the Committee adjourned to 10 o'clock a.m. Tuesday, May 12, to consider the Estimates of the Department of Labour.

M. DesRoches répond également aux questions des membres du comité.

L'interrogatoire terminé, le crédit n° 5 est adopté.

Le président remercie le Ministre et les hauts fonctionnaires de la Commission, et à 12h. 30 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 heures du matin le mardi 12 mai, pour étudier les crédits du ministère du Travail.

Le greffier du comité,

Gabrielle Savard,

Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 5, 1970

• 1008

The Chairman: Gentlemen, I call the meeting to order. We have for consideration today, the Estimates of the Unemployment Insurance Commission. There are copies of the Estimates here if any of you would like them. This is Vote 5 in the Estimates of the Department of Labour and you will note that particulars of this Vote start at page 12-10 in the Estimates.

I would like to welcome today, the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour, and Mr. DesRoches, the Commissioner in Chief of the Unemployment Insurance Commission and his officials.

At this time, I would like to call Vote 5.

UNEMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION

Vote 5—Unemployment Insurance Commission—Program expenditures including recoverable expenditures on behalf of the Canada Pension Plan—$47,407,400.

I will ask the Minister to make an opening statement. I wonder, Mr. Mackasey, if, before doing so, you would perhaps introduce the rest of your officials or have Mr. DesRoches do so?

• 1010

Hon. Bryce S. Mackasey (Minister of Labour): Yes, I would be glad to do that. I think you will note that there are two other Commissioners here. We tend to forget that we have a tripartite approach to unemployment insurance. We have Mr. Morris C. Hay and Mr. Thomas B. Ward representing management and labour on the Commission.

There is also somewhere in the room Marc Gagnon, Guy Cousineau and Mr. Beatty, all senior officials of the Unemployment Insurance Commission and all prepared, of course, to answer any questions from members of the Committee.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 5 mai 1970

Le président: A l'ordre Messieurs, nous avons à l'étude aujourd'hui les crédits de la Commission d'assurance-chômage. Nous avons ici des exemplaires des crédits pour ceux qui n'en ont pas. Nous en sommes maintenant à l'étude du crédit 5 de l'exposé budgétaire du ministère du Travail. On donne un exposé détaillé de ce crédit à la page 12-11.

Je tiens à souhaiter la bienvenue au ministre du Travail, M. Bryce Mackasey, à M. DesRoches, commissaire en chef de la Commission d'accurance-chômage et aux fonctionnaires qui l'accompagnent. Permettez-moi de vous faire la lecture du crédit 5:

COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Crédit 5—Commission d'assurance-chômage—Dépenses du programme, y compris les dépenses recouvrables engagées à l'égard du régime de pensions du Canada—$47,407,400.

Je demanderais au ministre de bien vouloir faire un exposé préliminaire. Avant de commencer, il conviendrait peut-être, monsieur le ministre, que vous ou M. DesRoches, présentiez les hauts fonctionnaires qui vous accompagnent.

M. Bryce S. Mackasey (ministre du Travail): Volontiers. Comme vous avez pu vous en rendre compte il y a ici deux autres commissionnaires. Nous oublions parfois que nous avons une attitude tripartite à l'égard de l'assurance-chômage. Nous avons donc ici aujourd'hui MM. Morris C. Hay et Thomas B. Ward qui représentent le patronat et le groupe ouvrier.

On remarque aussi dans la salle MM. Marc Gagnon, Guy Cousineau et M. Beatty, fonctionnaires supérieurs de la Commission d'assurance-chômage. Ils sont, bien entendu, disposés à répondre aux questions que les membres du Comité voudront bien leur poser.

[*Text*]

I have a statement, Mr. Chairman, which I am going to try and condense in order that we have as much time as possible for participation from the members.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order, I was just wondering whether the Minister had prepared sufficient copies of his statement.

Mr. Mackasey: I think I have. They are going to be circulated now, Mr. Alexander.

We can consider the statement as complete and as read even though I summarize it a little as I run through it.

I can summarize the first page by pointing out that it has been some 13 months since my last opportunity to have my Estimates reviewed by this Standing Committee. At that time, of course, it had only been a five-month period between that presentation and the previous occasion.

You might note at the very bottom of the page that we mention that the Commission has developed and introduced new methods and procedures. This could be the subject of discussion or controversy later on. That is why I draw particular attention to it.

We have found the new methods to be very effective and very efficient and well-accepted within the population. We can justify this statement with surveys we have done from unemployment insurance claimants and also with statistics of the rate with which we process claims. Mr. DesRoches is with me on my right and will answer the questions that you pose to him a little later on.

On page 3, we might point out that there were many changes in procedure based on a recommendation from a firm of management consultants that had worked for some considerable time on the structure of the Unemployment Insurance Commission. These changes were phased-in beginning in 1968.

It may not be mentioned in here but the review of the Unemployment Insurance Commission at the time was to some degree necessarily hastened by the separation of the National Employment Service from the Unemployment Insurance Commission. When that happened, the Commission reorganized its service on the basis of the studies by the advisors from within and from outside the public service. The concentration of offices which was part of this reorganization was followed in the past year by an expansion of more direct services to the claimants such as itinerant services, telephone communications, the appointment of agents, and the creation of information centres in the regular offices.

[*Interpretation*]

Monsieur le président, je tâcherai d'abréger mon exposé pour permettre aux membres du Comité de poser le plus de questions possible.

M. Alexander: En rappel au règlement, monsieur le ministre a-t-il un nombre suffisant d'exemplaires de son exposé?

M. Mackasey: Je crois que si. On les distribuera dans un moment, monsieur Alexander. L'exposé que je prononcerai sera complet même si je l'abrège un peu ici et là.

Pour résumer la première page, disons que la dernière étude des crédits de mon ministère par le présent Comité, a eu lieu il y a environ treize mois. A ce moment-là, il n'y avait eu que cinq mois entre cette présentation et la présentation précédente.

Il est indiqué, au bas de la page, que la Commission a mis au point et adopté de nouvelles méthodes. Ce point pourra peut-être faire, plus tard, l'objet d'une étude ou d'une discussion. C'est pourquoi j'attire votre attention sur cette question. Les nouvelles méthodes se sont avérées utiles et très efficaces. Elles ont été fort bien acceptées par le public. Pour appuyer cette déclaration, je puis vous citer certaines enquêtes que nous avons faites à ce sujet, et vous fournir des données statistiques concernant la rapidité avec laquelle nous étudions les demandes de prestation.

M. DesRoches, à ma droite, répondra aux questions que vous lui poserez.

Je pourrais résumer la page 3 en disant qu'on a beaucoup modifié la marche de la Commission d'assurance-chômage, à la suite des recommandations d'experts-conseils en gestion qui ont étudié à fond la structure de cet organisme. On a commencé d'apporter ces changements au début de 1968.

Même si rien n'apparaît à ce sujet dans l'exposé, il a fallu accélérer la révision de la Commission d'assurance-chômage à cause de la séparation du Bureau de placement et de la Commission. Au moment de cette séparation, la Commission a réorganisé ses services en se fondant sur les études effectuées par des conseillers au sein et à l'extérieur de la fonction publique. Après avoir centralisé ses bureaux, la Commission a, l'année dernière, mis à la disposition de la population des services élargis, notamment des services itinérants et téléphoniques; elle a nommé des agents et a mis sur pied des centres d'information dans les bureaux.

[*Texte*]

But I think, perhaps, you might want to just review, particularly the newer members, the general organization of the Unemployment Insurance Commission.

The tendency has been to decentralize the operation. For this particular reason, the country has been divided into five basic regions each of which is headed by a regional office in Moncton, Montreal, Belleville, Winnipeg and Vancouver. I might add that Belleville was a very happy experience. We transferred the regional office from Toronto to Belleville for two basic reasons.

One, we felt Toronto could afford the loss of the regional office building which only gives a certain amount of employment to Toronto: we felt that moving to Belleville would do a lot to stimulate Belleville's economy and it has proven that way. People in Toronto, of course, were given every opportunity to transfer and most of them did. The expansion of the Belleville office has given a lot of work to people in Belleville.

I mentioned Winnipeg and Vancouver as other sites. Of course, the head office remains here in Ottawa. In addition to these regional offices, we have 68 local offices in Canada which come under the jurisdiction of the regional offices. This is consistent with the whole concept of decentralization.

Then we have 250 agents, all of them employed by the Commission in various areas to help claimants complete their applications for benefit. This, as you may understand, is a problem with many people—New Canadians, for example. And other people get confused in the filling of forms. We have these 250 agents around the country, wherever we feel there is a need, who are paid a nominal sum of $1.50 for helping a person to fill out his form. There are certain qualifications that the agent must possess. He must be a person who does not come under unemployment insurance; preferably, he must have a home centrally located, or an office or something of this nature; and, of course, be capable of filling out the forms. They are not really employees in a sense—they are hired on a contractual basis and paid for every claim, as I mentioned.

We have also introduced what we call an itinerant service whereby an employee of the local office travels to a given area during the week to meet with people in that area who have questions on their claims or questions of a more general nature. This is in addition to

[*Interprétation*]

Certains d'entre vous, particulièrement les nouveaux membres désirent peut-être revoir rapidement l'organisation générale de la Commission.

On s'est attaché à la décentralisation. Pour cette raison, le pays a donc été divisé en cinq régions principales, chaque région étant dirigée par un bureau régional. Ces bureaux sont situés à Moncton, Montréal, Belleville, Winnipeg et Vancouver. Je peux ajouter qu'à Belleville l'expérience a été très heureuse. Nous avons transféré le bureau régional de Toronto à Belleville pour deux raisons.

D'abord, nous croyions que Toronto pouvait se passer de l'immeuble du bureau régional qui ne présentait, de toute façon qu'un nombre limité d'emplois. Nous avions eu cependant raison de croire que le transfert du bureau à Belleville stimulerait l'économie de cette ville. Bien entendu, on a encouragé le personnel de Toronto à s'installer à Belleville; c'est ce que firent la plupart. L'expansion du bureau de Belleville a donné du travail à de nombreuses personnes dans cette ville.

J'ai mentionné Winnipeg et Vancouver comme autres emplacements. Bien entendu, le siège social demeure toujours à Ottawa. En plus de ces bureaux régionaux, nous avons 68 bureaux locaux qui relèvent des bureaux régionaux. C'est tout le principe de la décentralisation.

Nous avons aussi 250 agents, tous employés par la Commission dans différentes régions, ces agents sont chargés d'aider ceux qui demandent des prestations à remplir leur demande. Comme vous le savez sans doute, remplir une formule n'est pas toujours chose facile surtout pour les néo-Canadiens. Il y en a d'autres qui s'embrouillent lorsqu'il s'agit de remplir des formules. Nous avons donc ces 250 agents un peu partout au pays, et qui, pour une somme nominale de $1.50, aident une personne à remplir sa demande de prestations. Cet agent doit cependant satisfaire à certaines conditions: il ne doit pas lui-même avoir droit à l'assurance-chômage; il doit avoir une résidence bien située, ou un bureau; et il lui faut, bien entendu, savoir remplir les formules. Ce ne sont pas vraiment des employés. Ce sont des agents engagés par contrat et qui reçoivent un certain montant pour chaque formule.

Nous avons aussi mis sur pied un service itinérant: un employé d'un bureau local voyage dans un secteur donné pendant la semaine et rencontre les gens de cette région qui ont des questions à poser au sujet de leurs demandes ou qui désirent des renseignements

[*Text*]

the on-the-spot assistance that agents provide in the filling out of the initial form.

We have also established a number of telephone systems in locations where there is no office whereby claimants can contact the closest Unemployment Insurance office without charge. This has proven to be of great benefit in outlying districts where there never was an office, even before we closed many of them.

The basic means of communication within the unemployment insurance system remains the mail system and all the plans I have already mentioned have been designed solely to facilitate, to a greater extent, the contact in areas where this was felt necessary.

What we have done to be of convenience to Canadian people is to permit them to process their claims by mail. This does create a problem in the filling out of the initial form but presuming that the form is filled out properly—and it is in the overwhelming number of cases—there is little delay. It is quite possible, and, in fact, happens in the majority of cases, that the form is mailed to the unemployment insurance office, is duly processed and the cheque received by the claimant every two weeks, provided he sends in his form every two weeks. Where the claimant fulfils his part of the bargain, that is, filling out his form every two weeks indicating that he is still unemployed and so on, it is quite possible for him to obtain unemployment assistance for many, many months without ever having the trouble and bother of going down to an office, and lining up and waiting for an interview or for service at a counter, as was the case before this system was introduced.

This system, as I say, is based on the mail and its success depends, of course, on the claimant's mailing the card. It is unbelievable, though, how many people fail to mail the card, or are late or tardy in doing so, and other things of this nature, which cause some particular problems of which I am sure most members of Parliament are aware. I have come to the conclusion after many discussions with the commissioners, though, that we are using all possible modern methods to facilitate communication with the public.

I think this communication is very important, particularly as the Commission is more concerned with its primary function, which is basically to ensure that the claimants who have established their entitlement to benefit are paid without delay. To this end, the Unemployment Insurance Commission revised

[*Interpretation*]

de nature générale. En plus, bien entendu, de l'assistance que donnent sur les lieux les agents qui aident à la préparation des formules.

Nous avons aussi établi un certain nombre de services téléphoniques lorsqu'il n'y a pas de bureau. On peut ainsi communiquer, sans aucun frais, avec le Bureau d'assurance-chômage le plus rapproché. Ce système s'est avéré des plus avantageux dans les régions éloignées où il n'y a jamais eu de bureau, même avant que nous en fermions un bon nombre.

La correspondance demeure toutefois le meilleur moyen de communication et tous les programmes dont j'ai parlé ne sont appelés qu'à faciliter les contacts dans les régions où la chose s'imposait.

Pour aider les Canadiens, nous leur avons permis de remplir leurs formules et de les envoyer par la poste. Si la formule initiale est bien remplie, ce qui se produit dans la plupart des cas, il y a très peu de retard. Il est possible et il arrive souvent qu'après avoir envoyé sa formule au Bureau d'assurance-chômage, le réclamant reçoive un chèque toutes les deux semaines, à la condition qu'il fasse parvenir régulièrement sa formule au Bureau. Lorsque la personne sans travail remplit sa formule toutes les deux semaines, indiquant ainsi qu'il est encore en chômage, il peut obtenir des prestations d'assurance-chômage pendant plusieurs mois sans avoir à se présenter à un bureau, à faire la queue, attendre une interview, comme c'était le cas avant l'entrée en vigueur du système.

Ce système, comme je l'ai dit, repose sur la correspondance et, pour en assurer le succès, le réclamant devra poster régulièrement sa fiche.

Bien souvent il tarde à le faire, causant ainsi divers problèmes que la plupart des députés connaissent. Après en avoir parlé à maintes reprises avec les commissaires, je crois qu'il est juste de dire que nous utilisons toutes les méthodes modernes susceptibles de faciliter la communication avec le public.

A mon avis, cette communication est d'une très haute importance, étant donné que la Commission cherche avant tout à assurer que les prestations sont versées sans délai aux chômeurs qui en font la demande.C'est ce qui explique pourquoi la Commission a revisé sa marche à suivre. A mon sens, ce point est très

[*Texte*]

its procedures in handling applications for benefit. I think this is important. This resulted in an improved service with a minimum of delays in payments. I will provide the statistics later if you want them. At the present time over 97 per cent of all claims are adjudicated and ready for payment during the week in which the initial declaration is received. If we receive the form from an unemployed person—this form is picked up sometimes at work, sometimes in the labour hall, sometimes in the post office, sometimes from other federal sources, if it is filled out properly and mailed in—and there is no unusual problem, then the claims are prepared and ready for payment during the week in which the initial declaration is received. A quick comparison with the processing of claims for the past three years shows a constant increase in the rapidity of payments of benefit. Again we prepared a table for anybody interested in the detail.

I have taken a few of the figures from this table to support my statement and we talk here about the third week of the months of January and March of the years 1968, 1969 and 1970. March is not a particularly easy month because it may be considered a winter month and certainly January is the height of unemployment because of seasonal activities. In January 1968, 55.4 per cent of all claims were ready for payment two weeks after the claim was filed and that is before the initial declaration of unemployment was received from the claimants. In January 1969, one year later, this percentage had risen to 73.5 and in January of this year the percentage went up to 85.2 per cent. In March of 1968 the statistics show that 72 per cent of all claims were ready for payment two weeks after filing. In March 1969, it had risen to 83.3 per cent and in 1970 it had risen to 87.3 per cent. The initial declaration of unemployment is in the vast majority of cases received during the following week, which enables the Commission to proceed with the payment of benefit. At the end of this third week, the statistics show that for January 1968, 88 per cent of all claims were then ready for payment and this year the percentage has reached 98.6. For the month of March in 1968, 1969 and 1970 the percentages were 96, 97.7 and 98.8. As you can see, the average of payment of benefit is extremely favourable and this constant increase in the processing of claims follows a regular pattern since the beginning of 1968.

There are cases where delay occurs and this is the 1.2 per cent area at the present moment that causes publicity and causes grief

[*Interprétation*]

important. Le service s'en trouve sensiblement amélioré et les prestations sont versées sans trop de retard. Je vous fournirai plus tard des données statistiques, si vous le voulez. A l'heure actuelle, plus de 90 p. 100 de toutes les réclamations sont étudiées et peuvent être payées une semaine après réception de la déclaration initiale. Si nous recevons la formule d'un chômeur, formule qu'il peut se procurer à son travail, dans les centres ouvriers, dans les bureaux de postes ou auprès d'autres organismes fédéraux, et si ladite formule est bien remplie, s'il n'y a aucun problème particulier, la réclamation est étudiée et payée dans la semaine qui suit la réception de la déclaration initiale. Une comparaison rapide entre les méthodes d'étude des réclamations au cours des trois dernières années indique une accélération constante des paiements. Nous en avons dressé un tableau, si quelqu'un désire des précisions.

J'ai relevé certaines données de ce tableau pour appuyer ma déclaration, nous parlons maintenant de la troisième semaine des mois de janvier et mars des années 1968, 1969 et 1970. Le mois de mars n'est pas particulièrement un bon mois: c'est un mois d'hiver, et janvier, c'est le mois de pointe du chômage à cause des emplois saisonniers. En janvier 1968, 55.4 p. 100 de toutes les demandes reçues ont été étudiées dans les deux semaines qui ont suivi leur présentation, soit avant la réception de la première déclaration de chômage des assurés. En janvier 1969, un an plus tard, ce pourcentage avait passé à 73.5 p. 100 et en janvier de cette année, le pourcentage était de 85.2 p. 100. En mars 1968, les données statistiques indiquaient que de 72 p. 100 de toutes les réclamations pouvaient être payées deux semaines après leur réception. En mars 1969, ce chiffre était passé à 83.3 p. 100 et en 1970, à 87.3 p. 100. Dans la grande majorité des cas, la première déclaration de chômage est reçue au cours de la troisième semaine, ce qui permet à la Commission de procéder au versement des prestations. A la fin de la troisième semaine de janvier 1968, selon les données dont nous disposons, 88 p. 100 des demandes avaient été étudiées, et en janvier 1970, 98.6 p. 100. Pour le mois de mars des années 1968, 1969 et 1970, les chiffres correspondants étaient de 96, 97.7 et 98.8 p. 100. Comme vous pouvez le voir, le nombre moyen de demandes réglées à la fin de la troisième semaine est très élevé et l'augmentation est constante et régulière depuis le début de 1968.

Il arrive évidemment, dans certains cas, que des délais soient inévitables. Ces cas représentent actuellement un pourcentage de

[*Text*]

to people. None of us appreciate it nor want it. It causes grief to members of Parliament who quite properly take the case up with the Unemployment Insurance Commission. Some of the reasons we have found in investigating these delays are based on the fact that the cards are not properly completed. Information is usually left out no matter how simple we make the card, and we are constantly reviewing cards to make them simpler and simpler, but there are still cards that are not properly made out. The incompleted ones I find is where people, in some cases at least, do not want to put the information in, and the information going in may indicate that they are not eligible for unemployment insurance, so they gamble and leave a vacancy.

The other problem is that some gards are late being received and some do not send along their record of contributions which means we, therefore, have to find out if the person is eligible as a result of contributions. It is obvious too, therefore, that there are some cases that require a greater degree of research in establishing why they are late, and these things have caused hardships in some cases, and we admit it.

I must emphasize that in 98.8 per cent of the cases everything is processed orderly and normally and in the other cases the hardship occurs. This, of course, creates a delay in payment of benefits, so it is awfully important to us to improve that 98.8 per cent even further if possible.

One would be inclined to think that all the changes we have indicated, telephones, agents, direct communication would result in a much more costly administration but this has not happened. A study on Cost Performance undertaken by the Commission shows that the methods of operation presently being during the past four years the amount of savused by the Commission, had it been in effect ings would have been $25,744,000 which is a sum of money that is fairly impressive, and that is based on the present salary rates. On page 11 we can indicate to you where the savings are. Actually four years ago the savings would have been higher. If we talk about inefficiency or the normal method of operation it was at its peak then and the savings would if the present system had been in operation in 1966-67, the savings would have been $13,596,000. The rest are there for you to see on page 11.

[*Interpretation*]

1.2 p. 100, pourcentage qui est à l'origine de la publicité défavorable à l'endroit de la Commission et des griefs qu'on lui formule. Ce n'est pas ce que nous voulons. Il y a eu des griefs adressés aux députés qui, avec raison, ont signalé la question à la Commission de l'assurance-chômage. Après avoir fait des recherches, nous avons découvert que ces délais étaient attribuables au fait que les cartes n'étaient pas dûment remplies. Quelque simple que soit la formule, on omet toujours certains renseignements. Par conséquent, nous essayons constamment de rendre la formule de plus en plus simple et malgré cela, il y a encore des formules qui ne sont pas bien remplies. Nous avons découvert, dans certains cas du moins, que lorsque les gens rendent des formules incomplètes c'est qu'ils veulent cacher certains renseignements qui indiqueraient peut-être qu'ils n'ont pas droit à l'assurance-chômage; ils tentent donc leur chance et ne répondent pas à certaines questions.

Il arrive aussi parfois que les cartes arrivent en retard. Certains requérants n'envoient pas leur dossier de cotisation, ce qui signifie que nous devons chercher s'ils ont droit aux prestations. Il est évident aussi que dans certains cas, il faudra plus de recherches pour découvrir la cause du retard, ce qui entraîne parfois des difficultés.

Je dois signaler que 98.8 p. 100 des cas sont examinés de façon coordonnée. C'est pour les autres cas qu'il y a des difficultés. Cela retarde, bien entendu, le versement des prestations. Il est important pour nous de réduire encore ces chiffres.

On serait porté à croire qu'à la suite de tous les changements dont nous avons parlé: téléphones, agents, communication directe, l'administration coûterait beaucoup plus cher, mais cela n'a pas été le cas. L'étude du coût entreprise par la Commission indique que les méthodes utilisées actuelle par cette dernière, si on les avait mises en application au cours des 4 dernières années, auraient entraîné une épargne de $25,744,000. Cette somme assez impressionnante est fondée sur les taux des traitements actuels. A la page 11, on vous indique les secteurs où se trouvent ces épargnes. En fait, il y a quatre ans, les épargnes auraient été plus élevées encore. C'était alors une très mauvaise période et si on avait, à cette époque, adopté le système actuel, on aurait épargné $13,596,000. Vous n'avez qu'à regarder à la page 11.

[*Texte*]

The Chairman: Excuse me, Mr. Mackasey, we are not reading from the same text.

Mr. Mackasey: I am sorry, I will stop quoting the pages.

The Chairman: Those figures are on page 7 of the copy before us I believe.

Mr. Mackasey: Well, do not feel badly because that is about a 15-page document and I have condensed it to 12.

I do not want to get into the detail of how this was calculated because it would be long and very complex but I would like to say that an independent parallel study was done by the Dominion Bureau of Statistics to verify the accuracy of this and the results obtained are nearly the same as those obtained by the Unemployment Insurance Commission. I think this indicates to me at least, as the Minister responsible, that the Commission not only maintains good standards of administration but is constantly interested and concerned with the development and improvement of its methods and procedures.

On page 12 of my paper, Mr. Chairman, we get into some basic statistics about unemployment, and they are up to the end of February 1970. They show that for the fiscal year 1969-1970—our fiscal year begins April 1, so this is almost a complete year—the total number of claims filed for unemployment insurance benefits amounted to 2,147,596 people. The total net revenue for the same period was $574,696,780, so it is big business in the sense that there is a lot of money involved in turnover. The amount of benefits paid out was $458,149,509. As of February 28, 1970, the balance in the Fund was very close to $500 million, you could round it off to $499 million in the Fund.

You can see in summary that there have been several improvements brought forward in the Unemployment Insurance Commission, but there have been many more changes implemented in the operations of the Commission in the last fiscal year, such as the introduction of computers, which is one of the reasons we have been able to process claims much faster to keep up with the added workload caused by increased unemployment and additions to the work force. It has also caused a few problems as the introduction of computers always do.

One of the other changes has been the bulk payment method of contributions which has been readily received by employers permitting them to pay their contribution or buy their stamps as we used to call it from the chartered bank on a bulk basis, rather than

[*Interprtéation*]

Le président: Excusez-moi, monsieur le ministre, je crois que nous n'avons pas le même texte.

M. Mackasey: Je regrette. Je ne mentionnerai plus le numéro des pages.

Le président: Ces chiffres sont à la page 7 de notre texte.

M. Mackasey: C'est un document d'une quinzaine de pages que j'ai résumé en 12 pages.

Je ne veux pas entrer dans les détails de ces calculs: ce serait trop long et trop compliqué. J'aimerais cependant signaler qu'une étude indépendante et parallèle a été faite par le Bureau fédéral de la statistique pour vérifier la précision de ces chiffres. Les résultats sont à peu près identiques à ceux qu'avait obtenus la Commission d'assurance-chômage. Cela me prouve que la Commission non seulement maintient de bonnes normes d'administration, mais aussi qu'elle se préoccupe de mettre en valeur et d'améliorer ses méthodes d'administration.

A la page 12 de mon texte, monsieur le président, figurent des statistiques de base sur le chômage jusqu'à la fin de février 1970. On remarque que pour l'année financière 1969-1970, l'année financière commence le 1er avril, c'est presque une année complète, le nombre total de réclamations de prestations d'assurance-chômage représentait 2,147,596 personnes. Le revenu net total pour la même période totalisait $594,696,780. C'était donc un chiffre considérable, et les prestations versées étaient de $458,149,509. Au 28 février 1970, le solde en caisse atteignait presque $500 millions soit environ $499 millions.

Bref, au cours de la dernière année financière, on a apporté plusieurs améliorations au sein de la Commission de l'assurance-chômage, mais on a fait beaucoup plus de changements concernant l'activité de la Commission, par exemple, l'introduction d'ordinatrices qui nous ont permis d'étudier beaucoup plus rapidement les réclamations et d'accomplir le surplus de travail causé par les fluctuations du chômage. Comme c'est presque toujours le cas lorsqu'on installe des ordinatrices, il y a eu certains problèmes.

Un autre changement a été la méthode de cotisation en vrac, bien accueillie par les employeurs et qui leur permet de payer leur cotisation ou d'acheter leurs timbres en vrac des banques à charte plutôt que d'avoir à se présenter aux bureaux de poste. Il y a bien

[*Text*]

going to the post office. There are many other changes which I think I will leave Mr. DesRoches to discuss if your questions warrant. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Mackasey. First of all, gentlemen, perhaps it might be agreed that the Minister's statement that we have before us could be printed as an appendix to the Committee's proceedings today.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: I have a few people down as questioners and I will take more names now. Mr. Broadbent, I have your name down first.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. Could the Minister inform us, maybe I should have found this out for myself before but I was not able to in time, when was the last time the Unemployment Insurance rates changed?

Mr. Mackasey: In July of 1968, under my predecessor Mr. Nicholson. I recall at the time, Mr. Broadbent, we raised the ceiling by bringing in 750,000 more people into the scheme. We raised the ceiling up to the $7,800 salary level and we increased the contributions as well, of course, as the benefits.

Mr. Broadbent: I am sure the Minister must be aware that if a family man has to rely on Unemployment Insurance he is going to rely on payments that are for most regions in Canada below the poverty level as determined by the Economic Council of Canada. This means in effect of course that the man on Unemployment Insurance normally has to go from that office to the welfare office. I do not want to launch into a speech of how reprehensible this is, but I wonder whether the Minister is giving any consideration to changing this, either by a flat increase in rates or, not unrelated to that, rates that would be distinguished by the number of dependents that a man or woman has and not just by the fact that he has one or more dependents.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, if I am rather vague or ambiguous in my answer I hope Mr. Broadbent will appreciate that I share his concern about the benefits being paid out under the Unemployment Insurance Commission. At the time the maximum ceiling I believe for a married man is $53, hardly a sum of money that a person can live on. As you mentioned this makes it almost impossible for people to live on Unemployment

[*Interpretation*]

d'autres changements dont M. DesRoches vous parlera, si vous posez des questions à ce sujet.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Tout d'abord, messieurs, nous devrions peut-être convenir de faire imprimer la déclaration de monsieur le ministre en annexe au compte rendu d'aujourd'hui.

Des voix: Approbation.

Le président: Il y a sur ma liste les noms de quelques personnes qui aimeraient poser des questions. M. Broadbent vous êtes le premier.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre pourrait-il nous dire, j'aurais peut-être dû me renseigner au préalable, mais je n'en ai pas eu le temps, quand a eu lieu la dernière modification des taux de l'assurance-chômage?

M. Mackasey: Si je me rappelle bien c'était en juillet 1968 sous mon prédécesseur, M. Nicholson. On avait à ce moment-là augmenté le maximum pour que le programme s'applique à près de 750,000 personnes de plus. Nous avons augmenté le maximum de façon à inclure tous les salaires, jusqu'à $7,800, bien entendu, les prestations ont elles aussi été accrues.

M. Broadbent: Je suis sûr, monsieur le ministre, que vous savez qu'un père de famille qui ne reçoit que les prestations à l'assurance-chômage, reçoit des paiements qui, dans la plupart des régions du Canada, sont en deçà du seuil de la pauvreté, comme l'a déjà admis d'ailleurs le Conseil économique du Canada. Cela signifie donc que le chômeur doit passer de l'assurance-chômage au bien-être social. Sans vouloir discourir sur l'inefficacité d'une telle attitude, je me demande si le ministre songe à modifier cette situation soit en accordant des augmentations uniformes de taux, soit en fixant des taux qui tiendraient compte du nombre de personnes à la charge d'un père ou d'une mère de famille.

M. Mackasey: Monsieur le président, je partage l'opinion de M. Broadbent au sujet des prestations de l'assurance-chômage et je suis sûr qu'il comprendra pourquoi je suis quelque peu vague dans ma réponse. Actuellement le maximum pour un homme marié est de $53. Cette somme ne semble pas suffisante pour vivre. Comme vous l'avez dit, il est impossible pour une personne de vivre pour un certain temps en ne comptant que

[*Texte*]

Insurance for any period of time, especially since I think the bottom rate is $17. As you say, too many Canadians who are temporarily out of work have to supplement Unemployment Insurance with welfare cheques from their community.

I am not aware of this and we have done an in depth study of it. As was mentioned in the Throne Speech, it is my hope that at the earliest possible moment proposals for changes to the Unemployment Insurance Act will be brought forward for consideration of Parliament. This is one of the areas I am not unaware of and where I think there would be desirable changes to the Act in the future.

Mr. Broadbent: As I am sure many other members of Parliament have, I have heard some good rumours about what may be in that White Paper, but what is distressing I am sure to most members of Parliament is that if we have the White Paper it means there will be discussion for some time before any legislative action is taken. In the interim, given the 6.7 per cent level of unemployment now, and every indication of an increase, is the government considering passing an interim increase in the rates available to unemployed people in Canada which would come into effect prior to the implementation of whatever proposals arise out of the White Paper?

Mr. Mackasey: Whether we have 1 per cent or 6.7 per cent unemployment is little consolation to the man in the 1 per cent. That is really irrelevant. The problem, of course, is that although the fund looks very healthy with approximately $500 million in it, any material change in benefits to unemployment insurance recipients, particularly at the rate you have mentioned, would obviously necessitate some change in the contributions. Coupling these two things, it is a major change. I would prefer to proceed along the line that I have in mind.

I cannot say when the White Paper will be published. I hope that when it is published it will be the subject of intensive scrutiny by all members. I believe that the Paper is the best method to proceed. I have thought of immediate legislation, but then this would prevent me from having the wisdom of the members of the opposition other than in committee on the bill. I think a White Paper, no matter how short a period of time it is circulated, it would be in the final analysis the best way of making the Unemployment Insurance Act much more than simply a distributor of funds. I think it has not reached its potential in this country and it is in this vein that we are looking at it very deeply and very thoroughly. I would like to say more about timing but I just cannot at the moment.

[*Interprétation*]

sur les prestations de l'assurance-chômage, surtout étant donné que le taux minimum est de $17. Trop de Canadiens, temporairement sans travail, se voient forcés de demander l'aide du bien-être social, les prestation de l'assurance-chômage étant insuffisantes.

Je sais qu'une telle situation existe et nous avons fait une étude approfondie à ce sujet. Comme on l'a mentionné dans le discours du trône, j'espère qu'on proposera de modifier le plus tôt possible la Loi sur l'assurance-chômage. A mon avis, on fera des changements souhaitables à cet effet dans la Loi.

M. Broadbent: Je suis sûr que bien d'autres députés ont entendu de bonnes rumeurs quant à la teneur de ce Livre blanc, mais ce qui inquiète la plupart des députés, c'est que si nous avons le Livre blanc, il faudra le discuter pendant longtemps avant d'adopter des mesures législatives. Dans l'intervalle, étant donné le taux de chômage de 6.7 p. 100, et tout porte à croire que ce taux augmentera, le gouvernement songe-t-il à faire adopter une augmentation provisoire des prestations versées aux chômeurs avant la mise en application des propositions qui découleront du Livre blanc.

M. Mackasey: Qu'il y ait 1 p. 100 ou 6.7 p. 100 de chômage la situation est la même. Le problème provient du fait que même si on a en caisse environ $500 millions, tout changement considérable en matière de prestations d'assurance-chômage, particulièrement selon les taux dont vous avez parlé, nous obligerait sans doute à modifier aussi les cotisations, ce qui nécessiterait tout un changement. J'aimerais plutôt adopter la méthode que j'envisage.

Je ne saurais dire quand le Livre blanc sera publié. J'espère que lorsqu'il le sera, il fera l'objet d'un examen attentif de la part de tous les députés. Je crois que c'est la meilleure façon de procéder. J'avais songé à présenter des mesures législatives, mais dans ce cas je n'aurais pu bénéficier des lumières des députés de l'opposition sauf, bien entendu, les membres du comité chargé d'étudier le projet de loi. Je crois que le Livre blanc, quelle que soit la période de diffusion, est, en dernière analyse, la meilleure façon de modifier la Loi sur l'assurance-chômage pour qu'elle ne soit pas simplement une distributrice de fonds. Je crois qu'il y a d'autres possibilités et c'est pourquoi nous étudions cette question à fond. J'aimerais en dire davantage mais je crois que ce n'est pas possible en ce moment.

[*Text*]

Mr. Broadbent: You cannot say whether we will have it by June of this year for example?

Mr. Mackasey: I can say but I am not going to say because you can understand that there are procedures. Fortunately I am not running into any flak. I am not running into any organized opposition to my proposals. I am very pleased with the rate of progress we are making along the lines I have in mind. On the other hand, I am reluctant—it is just impossible for me to indicate in any way when such a paper will be published.

Mr. Broadbent: The one conclusion, and I will leave this topic now, that I can reasonably draw from what you said is that it may come prior to June; the possibility is it will come after and even if it does come before we are not going to get legislative change until next year. That would mean people who are collecting unemployment insurance now who are now living below the poverty level are going to continue to do so for the next year. Would that be a reasonable conclusion?

Mr. Mackasey: One reasonable conclusion is that if it does not come before June it will come after. You said this and I agree with it.

Mr. Broadbent: That is right. Good enough, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: I can assure you in all seriousness that if I thought the gap was so far ahead then I would be proceeding along the lines you have mentioned in the interval. Let me say I am as anxious as you to see that these people are looked after in a better fashion and I share your opinion that $53 a week as a maximum is hardly realistic in 1970.

Mr. Broadbent: I only wished you shared my opinion that it should be changed right away, but I will go on to two other items, then I will yield to some other member.

One is the nature of the advertising campaign. I know this has been raised before and I am just wondering if it is continuing? I share the Department's concern that people do not cheat in applying for unemployment insurance and so on, but I noticed in the figures there is a substantial budget for advertising which is again quite reasonable depending on the kind of advertising for unemployment insurance. Could your officials give us any kind of break-down on the amount of advertising which has gone into what could be called a "Do not cheat, you guys" kind of advertising as opposed to the

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Pourriez-vous nous dire si nous allons l'avoir d'ici juin par exemple?

M. Mackasey: Je pourrais le dire, mais je ne le dirai pas: vous comprennez tous qu'il y a des filières à suivre. Heureusement, je ne me heurte à aucune opposition organisée. Je suis heureux du progrès qui se réalise dans le sens des objectifs que je vise. Il m'est cependant impossible de dévoiler la date de publication de ce document.

M. Broadbent: Je peux donc conclure, d'après ce que vous avez dit, que le document pourrait paraître avant juin; s'il paraissait après juin ou même avant juin, nous n'obtiendrons pas de modification législative avant l'an prochain. Cela veut dire que les gens qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage et qui souffrent maintenant de la pauvreté continueront d'en souffrir l'année prochaine. Est-ce une bonne conclusion?

M. Mackasey: Une conclusion raisonnable c'est que si le document n'était présenté avant le mois de juin, ce serait après le mois de juin. C'est ce que vous avez dit et je suis de votre avis.

M. Broadbent: Très bien, merci, monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Mais je puis sérieusement vous assurer que si je pensais qu'il y avait vraiment un grand écart, je suivrais vos suggestions. Évidemment, il me tarde tout comme vous de voir à ce qu'on s'occupe mieux de ces gens et je suis aussi d'avis qu'une somme maximum de $53 par semaine est insuffisante en 1970.

M. Broadbent: J'aimerais que vous disiez qu'on devrait apporter des changements immédiatement. Je vais passer à deux autres sujets et je laisserai ensuite la parole aux autres membres.

D'abord parlons de la campagne de publicité. Cette question a déjà été soulevée et je me demande si cela se continue. Je partage l'inquiétude du ministère, à savoir que les gens ne devraient pas faire des demandes frauduleuses d'assurance-chômage; mais je constate, d'après les chiffres, qu'on consacre des sommes considérables à la publicité, ce qui est assez raisonnable pour le genre de publicité que vous voulez faire. Les fonctionnaires de votre ministère peuvent-ils nous donner une ventilation des sommes consacrées à la publicité du slogan du genre «Ne trichez pas», comparativement au genre de réclames

[*Texte*]

informative kind of advertising which would tell Canadians just what their benefits may be.

Mr. Mackasey: Before I ask the officials to answer I think your question is a very reasonable one. I just want to point out with regard to informing Canadians of the penalties for defrauding the fund—and you are a lawyer I believe, thank goodness...

Mr. Broadbent: Watch your language, please, I am not.

Mr. Mackasey: There is a distinction between defrauding and unintentionally abusing the fund. We made that point at the beginning of our advertisement, but I think this is information that Canadians should be aware of, that this Unemployment Insurance fund is made up primarily and basically from contributions of workers and employers. The Unemployment Insurance Commission is the custodian a fund of these people and under the Act we have a responsibility to see that this fund is protected for the overwhelming majority of the workers and employers of this country who are essentially very honest people and would not think of defrauding the fund.

Unfortunately, many people do without really realizing the implications of what they are doing. They do not quite appreciate the fact or have lost track of the fact that this is not government money. This is their own money or their fellow workers money and they have no right to defraud the fund.

I make this point because we have innumerable cases on record of people who have intentionally defrauded the fund, who draw as many as six and seven unemployment insurance cheques per week until they are caught. When they are caught they say, "Well we did not know what the law is". Really what that rather tough advertisement indicated to these people, and it was geared to these people, was that we intend to protect this fund against that kind of abuse in order that the fund may be protected for the overwhelming group of people who are honest. I think we have that responsibility, Mr. Broadbent, to protect the fund. This ad, which I read and okayed, should not upset anybody or frighten anybody away. We have yet to receive a single complaint from anybody in Canada who as a result of that ad has been afraid to apply for unemployment insurance. We have had many people tell us that having read the ad, they would like our advice as to whether this is legal or illegal, and we have given them the proper advice. But we find

[*Interprétation*]

informatives qui renseigneraient les Canadiens sur les avantages éventuels.

M. Mackasey: Votre question me semble fort raisonnable et, avant de demander à mes fonctionnaires de répondre j'aimerais signaler en ce qui concerne le fait d'informer les Canadiens des sanctions qu'entraînent les déclarations frauduleuses, vous êtes avocat je crois...

M. Broadbent: Surveillez vos paroles, monsieur le ministre, je ne suis pas avocat!

M. Mackasey: Il y a une distinction entre fraude et abus involontaire des fonds, nous avons signalé ce point au début de notre campagne de publicité et je crois qu'il faut bien faire comprendre aux Canadiens que la caisse d'assurance-chômage est constituée surtout par les cotisations des travailleurs et des employeurs. La Commission de l'assurance-chômage est en quelque sorte la gardienne des fonds et, aux termes de la loi, nous devons veiller à ce que la caisse soit protégée au nom de la grande majorité des travailleurs et employés honnêtes qui ne penseraient jamais à commettre des actions frauduleuses.

Malheureusement, bien des gens le font sans s'imaginer les conséquences de leurs actes. Ils ne semblent pas comprendre ou ont oublié qu'il ne s'agit pas là de fonds du gouvernement mais de fonds des autres travailleurs et qu'ils n'ont pas le droit de gruger la caisse. Nous connaissons d'innombrables cas de gens qui ont triché et qui ont obtenu six ou sept chèques d'assurance-chômage par semaine. Lorsqu'on découvre leur jeu, ils répondent: «Nous ne savions pas que c'était illégal.» On devrait montrer à ces gens que nous comptons protéger la caisse d'assurance-chômage contre ce genre d'abus et ainsi protéger la caisse au nom de la grande majorité des gens qui sont honnêtes.

Il nous incombe, M. Broadbent, de protéger la caisse. Cette annonce que j'ai lue et approuvée ne devrait bouleverser personne ou effrayer qui que ce soit. Il n'y a encore personne au Canada qui, à la suite de cette annonce, craint de faire une demande d'assurance-chômage. Bien des gens, après avoir lu l'annonce en question, se sont adressés à nous pour savoir si telle ou telle chose était légale ou non. Mais nous constatons qu'il s'agit là de médecine préventive car, après avoir constaté que des gens ont involontairement reçu des prestations à la suite de renseignements erronés plutôt que de renseignements faux, nous n'aimons pas avoir à récupérer ces sommes

[*Text*]

that it is perhaps preventive medicine because we do not like, after we do find out that people have, unintentionally in some cases, received benefits based on wrong information rather than false information, to have to get that money, which we are required to do according to the law, and we are just trying to reduce the incidence.

Mr. Broadbent: As I said at the outset, I was not disagreeing with the principle, but I would disagree if it turned out that half of your advertising budget, for example, went into this kind of ad.

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Broadbent: It could be in one sense somewhat offensive to a guy who is out of a job, although I understand the intent.

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Broadbent: Could you give us the figures?

Mr. Mackasey: Yes, surely.

Mr. J. M. DesRoches (Commissioner in Chief, Unemployment Insurance Commission): May I explain that the year previous, we had a great deal of advertising which was absolutely free. We did it through the news medium by featuring the amount of money and this was very successful and it cost us almost nothing and was very effective. In addition to this, we have the publicity which comes from cases being prosecuted and the attitude of magistrates. Again we have no control over this, but this is highly effective. During the past year we spent on direct advertising $221,000. Of this amount, there were four ads and the series contained three ads which were descriptive of the program or which explained what the program was about, as opposed to this one. This particular ad cost in the daily newspapers $25,000.

Mr. Broadbent: The one I am referring to?

Mr. DesRoches: That is right. At the most, if would be one quarter of our budget or this amount here. This particular ad would cost about $40,000; $25,000 and $15,000 in weekly newspapers, making $40,000. So it is not the main part of our budget and I think the series of ads must be looked at in that context. We had four ads in succession and that ad was only one of a series and the first three were informative of what the Unemployment Insurance was and what service it was giving. This particular one may have stood out, but it was only one in the series.

[*Interpretation*]

que nous devons récupérer aux termes de la loi, et c'est ce que nous essayons d'éviter.

M. Broadbent: Comme je l'ai dit au début je n'en désapprouve pas le principe, mais je n'admettrais pas qu'on engage dans ce genre d'annonces, la moitié des sommes consacrées à la publicité.

M. Mackasey: Vous avez raison.

M. Broadbent: Dans un certain sens, ce genre d'annonces peut insulter quelqu'un qui n'a pas de travail. Je comprend cependant la raison de ces annonces.

M. Mackasey: En effet.

M. Broadbent: Pourriez-vous nous donner des chiffres?

M. Mackasey: Sûrement.

M. J. M. DesRoches (commissaire en chef, Commission d'assurance-chômage): Permettez-moi de vous dire que l'année précédente nous avons eu beaucoup de réclame qui était tout à fait gratuite, par l'entremise des organes de diffusion qui ont mis en évidence les sommes perçues. Cette réclame ne nous a rien coûté et s'est avérée d'une grande efficacité. Outre cela, nous avons une publicité résultant des procès et des poursuites devant les magistrats. Nous n'avons évidemment aucun mot à dire dans ce genre de publicité qui est néanmoins très efficace. L'an dernier, nous avons dépensé pour la réclame directe $221,000. Une partie de cette somme avait été consacrée à quatre annonces. Chaque série se composait de trois annonces qui expliquaient la nature du programme. L'annonce dont vous parlez et qui a paru dans les journaux, a coûté $25,000.

M. Broadbent: L'annonce dont j'ai parlé?

M. DesRoches: En effet. Il ne s'agit tout au plus que du quart de notre budget. Cette annonce coûterait environ $40,000; $25,000 et $15,000, dans des journaux hebdomadaire, ce qui totalise $40,000. Ce n'est donc pas la plus forte dépense de notre budget et je crois que la série d'annonces doit être considérée globalement dans ce contexte. Nous avions une série de quatre annonces: les trois premières étaient informatives et expliquaient la nature de la Commission de l'assurance-chômage et des services qu'elle offrait.

[*Texte*]

Mr. Broadbent: Roughly 25 per cent of your budget, you said, was spent in this kind of advertising.

Mr. DesRoches: In direct advertising, yes.

The Chairman: Excuse me, gentlemen, I must remind the Committee that we have a 10-minute rule for initial questions in this Committee and I have let the first questions run a little bit longer than that. But I think there are a lot of people who want to ask questions of the Minister this morning, and I will have to go on, Mr. Broadbent, to the next questioner.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I gather you cannot stay today, but perhaps later on. Mr. Émard.

Mr. Mackasey: To clarify that, if I may, Mr. Chairman—it will only take me 30 seconds—it is one quarter of the amount of money spent on that type of advertising, not necessarily one quarter of our advertising budget. Part of our advertising budget goes into pamphlets and direct mail and things of this nature plus the staff, but of the money spent in newspapers, one quarter of that went into that one ad, which is logical because there were four ads and this was one of the series.

Mr. Broadbent: You do not think that is a disproportionate amount?

Mr. Mackasey: No, I do not think so. I do not think I have been considered a hard person, but I cannot get excited about any ad that tells people that they cannot defraud the Unemployment Insurance fund intentionally; that this fund belongs to Canadians—that is what the ad says—this fund belongs to the workers and the employers in this country, and if you set out deliberately to defraud that fund or abuse that fund, then be prepared, if you are caught, to suffer the consequences in the same way you do in shoplifting or cheating or any other respect. This is not my money, it is your money. We are telling people ahead of time that there are penalties and that this type of fraudulent practices is not going to be tolerated.

The converse to it is to welcome people to match wits with the Unemployment Insurance and if we cannot prevent through these types of ads an abnormal number of people setting out to defraud, then we have to become much more zealous in our interviews and tighten up very much our margin of judgment when we are issuing cheques to people rather than to accept the facts at face value which is our

[*Interprétation*]

M. Broadbent: Environ 15 p. 100 de votre budget était donc consacré à ce genre de publicité.

M. DesRoches: Oui, la réclame directe.

Le président: Excusez-moi, messieurs, je dois rappeler au Comité que nous prévoyons une période de dix minutes pour les questions. La première question a duré plus de dix minutes. Je crois qu'il y a beaucoup de députés qui veulent ce matin, poser des questions au ministre. M. Broadbent, je dois laisser la parole à quelqu'un d'autre.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Emard.

M. Mackasey: Si vous me permettez, d'apporter des précisions à ce sujet, monsieur le président, je ne prendrai que 30 secondes. C'est le quart de la somme déboursée pour ce genre d'annonces, et non pas nécessairement le quart de notre budget consacré à la publicité. Une partie de notre budget est consacrée à des brochures et aux circulaires envoyées par la poste et au personnel. Le quart des sommes consacrées aux journaux a servi a payer cette annonce; c'est logique c'était une annonce d'une série de quatre.

M. Broadbent: Et vous ne pensez pas que c'est disproportionné?

M. Mackasey: Non, je ne pense pas. On ne m'a jamais considéré comme un dur, mais je ne vois pas d'un mauvais œil une annonce qui dit aux gens qu'on ne peut pas profiter malhonnêtement de la Caisse d'assurance-chômage qui est la propriété des Canadiens, des travailleurs et des employeurs canadiens. Si délibérément, on veut voler cette caisse alors qu'on soit préparé, si on est pincé, à subir les conséquences, tout comme si l'on commettait un autre acte malhonnête. Ce n'est pas mon argent, mais le vôtre. Nous informons les gens qu'il y a des sanctions et que ce genre de pratiques frauduleuses ne seront pas tolérées.

L'opposé serait d'inviter les gens à rivaliser d'astuce avec l'assurance-chômage et si nous ne pouvons pas, par ces annonces, empêcher un certain nombre de gens d'abuser de la caisse, nous devons alors avoir des entrevues beaucoup plus sérieuses et adopter une attitude plus rigoureuse lorsque nous remettons des chèques, plutôt que d'accepter simplement les faits comme nous le faisons. Nous fai-

[*Text*]

principle rather than to create hardship and hold up cheques. We accept at face value the information people give us. We want to accentuate our efforts in that field, and to do that we have to make sure that fraud is kept to a minimum. Really what we said in the newspapers is what anybody should be saying in any field: that if you deliberately set out to steal, in this case from the Unemployment Insurance, be prepared for your day in court. I think that is exactly what the ad says.

The Chairman: Mr. Émard, please.

M. Émard: Monsieur le président, monsieur le ministre, quelle est la situation actuelle de la caisse d'assurance-chômage? Combien y a-t-il d'argent en réserve?

M. Mackasey: Excusez-moi, je n'ai pas saisi la première partie de votre question.

M. Émard: Quelle est la situation actuelle de la caisse d'assurance-chômage? Combien d'argent y a-t-il en réserve?

M. Mackasey: Il y a à peu près 500 millions de dollars en réserve à l'heure actuelle.

M. Émard: Y a-t-il eu hausse ou baisse?

M. Mackasey: Monsieur DesRoches va vous répondre. Il y a augmentation à l'heure actuelle.

M. DesRoches: A la fin d'avril 1968, il y avait 365 millions de dollars en caisse. En ce moment on compte environ 461 millions de dollars. Il y a donc eu une augmentation d'environ 100 millions de dollars malgré que ce ne soit pas la période idéale pour porter un jugement. Vers le mois de mai, nous estimons qu'il y aura entre 478 et 480 millions de dollars en caisse, ce qui, par rapport à l'an dernier, constitue une augmentation de 20 à 40 millions de dollars.

M. Émard: Quelle est, à chaque niveau, la part hebdomadaire que verse l'employé à la caisse d'assurance-chômage.

M. DesRoches: L'employé qui gagne jusqu'à $20 par semaine verse 10c. et celui qui gagne $100 par semaine et plus, $1.40. La part de l'employeur est égale à celle de l'employé.

M. Émard: Vous avez parlé tout à l'heure de 250 agents qui aident les assurés à remplir leur formule de réclamation. Comment peut-on les rejoindre? Les chômeurs connaissent-ils l'existence de ces agents?

[*Interpretation*]

sons confiance aux gens. Nous voulons accroître nos efforts dans ce sens. Et pour ce, nous devons donc nous assurer que les déclarations frauduleuses sont maintenues au minimum.

Nous avons dit dans les journaux ce que tout le monde dirait dans n'importe quel domaine: si délibérément vous avez volé (et dans ce cas, la caisse d'assurance-chômage) préparez-vous à passer devant les tribunaux.

Le président: Monsieur Émard, s'il vous plaît.

Mr. Émard: Mr. Chairman, Mr. Mackasey, what is the present state of the Unemployment Insurance Fund, and what is the amount in reserve?

Mr. Mackasey: Excuse me, but I did not get the first part of your question.

Mr. Émard: What is the present state of the Unemployment Insurance Fund, and what amount is in reserve?

Mr. Mackasey: There is about $500 million in reserve at the present time.

Mr. Émard: Has there been an increase or a decrease?

Mr. Mackasey: Mr. Desroches will answer your question. The fund is growing at the moment.

Mr. DesRoches: At the end of April 1968, the amount was $365 million; the present amount is approximately $461 million, so there has been an increase of about $100 million, even though this is not the ideal period in which to make a judgment. In May, we expect the amount to reach $478 million or $480 million, which will be about $20 to $40 million more than last year.

Mr. Émard: What is the weekly employee contribution at each income level?

Mr. DesRoches: An employee who earns up to $20 per week pays 10 cents and one who earns $100 a week or more pays $1.40. The employer's share is the same as the employee's.

Mr. Émard: You spoke just now of 250 officers who help claimants to fill out the forms. Where can these officers be reached? Do the unemployed know that these officers are available to help them?

[*Texte*]

M. DesRoches: Au moment de la nomination de l'agent, soit en général à l'automne ou à l'hiver, nous faisons une certaine publicité qui est répétée dans nos bureaux locaux. Ce renseignement est également donné dans les bureaux de poste ou dans les bureaux de la main-d'œuvre. Certaines affiches indiquent l'endroit où il est possible de rejoindre ces agents. Parfois, les agents eux-mêmes font cette publicité.

M. Émard: Lorsqu'une personne remplit une formule de réclamation au Bureau d'assurance-chômage, est-ce qu'on l'informe qu'elle peut communiquer avec telle personne ou tel agent?

• 1050

M. DesRoches: Un feuillet accompagne la formule de réclamation. Je ne dirais pas que cela se fait dans toutes les villes ou dans toutes les régions; dans une grande ville on ne peut pas avertir les agents, parce qu'il n'y en a pas. Mais dans les régions plus petites, cette pratique peut être utilisée selon les besoins de la population. Certains syndicats sont en mesure de donner cette même aide. Là où il y a une usine assez considérable, c'est le syndicat qui se charge habituellement de fournir ce service à la population qui le réclame.

M. Émard: En plus d'aider les assurés à remplir leur formule, ces agents peuvent-ils aider les chômeurs qui désirent présenter leur cas à l'arbitrage, par exemple?

M. DesRoches: Non, les agents ne sont formés pour fournir ces services. Ces cas sont ordinairement étudiés par notre bureau local et régional et c'est alors un agent spécialisé dans la matière qui s'en occupe. Mais rien n'empêche un réclamant de se faire assister par un représentant syndical, par un avocat ou par toute autre personne compétente. Mais nos agents, pour la plupart, ne sont pas des experts dans l'interprétation de la Loi.

M. Émard: Je ne parle pas de l'interprétation de la Loi. Voici un exemple: des gens viennent me voir parce qu'ils ont décidé de porter leur cas à l'arbitrage. Ils veulent savoir comment présenter leur cas. Vos agents ne pourraient-ils pas faire cela à ma place?

M. DesRoches: Dans certains cas ils pourraient le faire. Mais cela demanderait beaucoup plus de connaissances de leur part, surtout dans les systèmes d'assurance. Leurs fonctions premières, dans le moment, c'est d'aider à remplir la formule et leur entraînement porte sur cet aspect de la chose.

[*Interprétation*]

Mr. DesRoches: When an officer is appointed, which is generally in the fall or the winter, we do a certain amount of advertising, some of which appears in our local offices. Information is also available in post offices and manpower centres. There are notices which show where these officers can be reached. The officers also publicize their presence, on occasion.

Mr. Émard: When someone is completing a claim form at an unemployment insurance office, is he told that he can discuss it with one of the officers?

Mr. DesRoches: A leaflet is attached to the claim form. I am not saying this is done in every town and every region in large cities, we cannot tell people about the officers, because there are none. But in the smaller regions, this can be done as required. Some unions are in a position to help in this way. In the bigger plants, it is usually the union that gives this service to those who seek it.

Mr. Émard: Besides helping claimants to fill out their forms, can these officers also help those who want to have their case adjudicated?

Mr. DesRoches: No, the officers are not trained to give this service. Such cases are usually reviewed by our local or regional office, and dealt with by officers with specialized training. But there is nothing to prevent a claimant from being assisted by a union representative, a lawyer or any other competent person. But our officers, as a rule, are not trained as experts in interpreting the Act.

Mr. Émard: I do not mean the interpretation of the Act. For instance: people come to see me because they have decided to present their case to adjudication. They want information on how to go about it. Could your officers not do this instead of me?

Mr. DesRoches: In certain cases, they might be able to. But it would require a lot more knowledge on their part, particularly of insurance systems. Their present job is essentially to help people fill out their forms, and the training they get deals mostly with that aspect of the matter.

[*Text*]

M. Émard: Quand quelqu'un vient me demander de l'aider à présenter son cas à l'arbitrage, qu'est-ce que je pourrais faire pour l'aider?

M. DesRoches: C'est à vous de porter un jugement sur la validité de la cause. Vous pouvez toujours l'avertir que, selon vous, les raisons données par l'agent d'assurance sont bonnes, raisonnables ou autrement; dans ce dernier cas, vous pouvez l'avertir de présenter sa cause, ou de se renseigner à nos bureaux, qu'ils soient itinérants ou autres.

M. Émard: Et à votre bureau, que fera-t-on? Va-t-on présenter son cas pour lui? Bien souvent les gens n'ont pas l'éducation nécessaire pour remplir leur formule. Si je les référais à vos bureaux d'assurance-chômage, y aurait-il quelqu'un là pour les aider à présenter leur cas?

M. DesRoches: Absolument. On ne lui fournira pas les arguments, mais on va lui donner l'aide voulue pour présenter son cas d'une façon convenable pour le conseil arbitral.

M. Émard: Merci.

M. Mackasey: Merci.

The Chairman: Gentlemen, I have Messrs. Alexander, Lachance, Peters, Murphy, Nesbitt and Badanai on my list.

Mr. Badanai: I want to ask a supplementary question.

The Chairman: Mr. Badanai.

Mr. Badanai: It is about the subject brought up by Mr. Broadbent. I want to ask the Minister or his officials about the number of frauds that were registered during 1969 or 1968, and if they have the figures, that is, the number of fraudulent receipts of compensation.

Mr. Mackasey: While he is looking that up, Mr. Badanai, I must make the distinction between fraud and unintentional overpayment. We are going to try and give you that breakdown.

Mr. Badanai: By fraud I mean those who have deliberately made false statements. That is what I mean.

Mr. Mackasey: All right.

Mr. DesRoches: The actual number of cases, of course, we do not know. We had an estimate made by a consultant two years ago, and the figure in dollars ran at 2 to 3 per cent of our claim benefits payments, which would be in the neighbourhood of $8 million. Of

[*Interpretation*]

Mr. Émard: When someone seeks my help to have his case submitted to arbitration, what might I do to help him?

Mr. DesRoches: It is up to you to assess the validity of his case. You can always advise him whether you feel the reasons given by the insurance officer are valid or not; in the latter case, you can advise him to present his case, to obtain information from any of our offices.

Mr. Émard: What will they do at your office? Will they prepare his case for him? Very often, people do not have sufficient education to be able to fill out their forms. If I referred them to an unemployment insurance office, would there be someone there to help them present their case?

Mr. DesRoches: Definitely. We will not supply him with arguments, but we will give him the required assistance so that he can present his case properly before the board.

Mr. Émard: Thank you.

Mr. Mackasey: Thank you.

Le président: Messieurs, sur ma liste j'ai les noms de MM. Alexander, Lachance, Murphy, Nesbitt et Badanai.

M. Badanai: J'aimerais poser une question complémentaire.

Le président: Monsieur Badanai.

M. Badanai: C'est au sujet des questions posées par M. Broadbent. J'aimerais demander au ministre ou à ses hauts fonctionnaires combien de cas frauduleux ont été enregistrés en 1968 et 1969, et, s'ils en connaissent les données, combien de reçus frauduleux pour prestations ont été reçus en 1968?

M. Mackasey: Pendant que mon haut fonctionnaire fait la recherche, il faut établir une distinction entre les cas frauduleux les surpaiements involontaires. Nous nous efforcerons de vous en donner les détails.

M. Badanai: Par fraude, j'entends les fausses déclarations délibérées.

M. Mackasey: Très bien.

M. DesRoches: Nous ne connaissons pas au juste le nombre de cas. Il y a deux ans un expert-conseil a fait une étude à ce sujet, et les données en dollars étaient de l'ordre de 2 ou 3 p. 100 des demandes de prestations, ce qui signifiait à peu près 8 mil-

[*Texte*]

course, what we actually uncover is the only amount that we can determine.

This year we established—the amount of overpayments of benefits established during 1969 and 1970 was of the order of $4 million. This is not extraordinary in this type of plan. I think if you look at the experience in the United States or other such programs, in terms of claims, you can run from 10 to 12 per cent of actual claims, and 2 to 3 per cent of your claims benefit payment where there is some question about the declaration made by the claimant.

The reason was explained by the Minister earlier. One of the reasons is the fact that we try to give speedy service, or as fast service as we can, within a matter of days. We rely on declarations made by the claimants at that time, so that in many cases it is an after-the-fact verification, and things such as omitting to tell us that they have gone back to work for so many days during a week, for example, is frequently a cause of the problem.

In other words, people have earnings during the week. They go back for two or three days during the week. They have earnings overlapping their benefit payment. They do not bother to tell us or correct their mistake.

These are things we could find by delaying payments for three weeks and verifying all the conditions, but if we try to pay on a current basis, then these things must be uncovered, or must be uncovered by special investigations and must be cured by advertising. This is the extent of the problem.

Mr. Badanai: Thank you.

Mr. Mackasey: You might be pleased to know, Mr. Badanai, subject to correction from my officials, and contrary to any reputation we may have of harshness, that of 313,000 investigations that we finalized in the year 1968-69, only 25 ended up in jail sentences.

That does not indicate overzealousness on our part. Twenty-five persons went to jail out of 313,629 investigations. So certainly we are not interested in hounding people. We are trying to prevent, as much as possible, people from resorting to the temptation of deliberately setting out to steal from the fund.

The Chairman: I think we should continue with our questioning in an orderly way. I know there is a temptation to ask supplementaries when there is something that comes into your mind right out of the previous question. However, let us try to wait our turns, if possible. Mr. Alexander.

[*Interprétation*]

lions de dollars. Bien entendu, ce que nous avons vraiment découvert est le seul montant que nous puissions déterminer.

Cette année, les prestations de surplus au cours de 1969 et 1970 étaient de l'ordre de 4 millions de dollars. Ces données n'ont rien d'extraordinaire dans ce genre de programme. Si vous examinez le cas des États-Unis, ou d'autres programmes de ce genre, il peut y avoir de 10 à 12 p. 100 des demandes qui sont frauduleuses et dans 2 à 3 p. 100 des cas où on a versé des prestations on peut mettre en doute l'honnêteté de la déclaration du réclamant.

Monsieur le ministre en a déjà donné la raison. Nous essayons en effet de donner un service aussi rapide que possible, en moins de quelques jours. Nous acceptons les réclamations faites par les réclamants. Alors, ce n'est qu'après vérification que l'on s'aperçoit que les gens ne nous ont pas dit qu'ils sont retournés au travail pendant quelques jours par semaine.

En d'autres mots ces gens ont certains gains pendant la semaine. Ils retournent au travail deux ou trois jours par semaine, ils ont donc des revenus en plus des prestations de l'assurance-chômage. Ils ne se donnent pas la peine de nous en informer ou de corriger l'erreur.

Nous pourrions découvrir toutes ces choses en retardant les paiements pendant trois semaines, mais si on doit payer rapidement, on ne peut les découvrir que par des enquêtes spéciales et y remédier par la réclame. C'est ce à quoi se résume la question.

M. Badanai: Merci.

M. Mackasey: Monsieur Badanai, sauf erreur et contrairement à l'image de dureté que l'on se fait de nous 313,000 enquêtes que nous avons effectuées en 1968 et 1969, 25 seulement ont entraîné des peines d'emprisonnement.

Cela n'indique pas un trop grand zèle de notre part. 25 personnes sur 313,629 ont été condamnées à la prison. Nous ne pourchassons donc pas les gens. Nous essayons autant que possible d'empêcher les gens de faire des réclamations frauduleuses et de voler la caisse.

Le président: Il faudrait continuer notre questionnaire d'une façon ordonnée. Je sais qu'on est tenté de poser des questions supplémentaires lorsqu'une question précédente en entraîne une autre. Essayons toutefois de suivre l'ordre donné, Monsieur Alexander.

[*Text*]

Mr. Alexander: Thank you very much for your statement, Mr. Mackasey. I found it very interesting.

Pursuing the matter that Mr. Broadbent had started regarding the amount of money expended for advertising, I believe you indicated that 25 per cent of that was directed to those who were fraudulent with intent.

Have you had an opportunity to ascertain how successful these advertisements have been? How long has this particular advertisement been in effect?

Mr. DesRoches: That one was on only for a relatively short period of time. That particular one with the judge appeared once. There was one issue in 34 daily newspapers and one issue in weekly newspapers, and then it appeared for perhaps three months in transit, in the major cities.

This series itself stretches between early December, I think, until mid-January. So the whole series of four ads took that period.

I would say that it is difficult to measure the actual impact of what in effect was an educational program, and this was only one part of the educational program. It is very difficult to say that there would be fewer illegal declarations, but we do feel that people understand the program better, and certainly it is not on the rise.

Even though we have a rising number of claims, we cannot say that fraudulent practices are rising. In other words, with higher payments now, there is no evidence to suggest to us through our investigation that there would be more frauds,

We feel that through investigation and through the advertisement and the whole effect of this campaign—if we can call it a campaign—we have tried to restore the reputation of the fund as one which is valid for 98 per cent of the people. It is difficult to measure that in actual terms.

Mr. Alexander: In other words then, what you are saying is that there was never any intention on the Department's part to ascertain by reason of statistics whether this advertisement would reduce the fraudulent claims, but rather it was for educational purposes only, and you had no intention of compiling statistics.

Mr. DesRoches: Yes, and it is part of our total operation. The fact is that we changed our methods of investigation. We changed them last year. That is also part of the parcel, and the fact that we featured in these ads

[*Interpretation*]

M. Alexander: Merci pour votre déclaration, monsieur le ministre. Je l'ai trouvée très intéressante. Pour continuer dans l'esprit des questions posées par M. Broadbent, au sujet des sommes dépensées pour la publicité, vous avez dit, je crois, que 25 p. 100 de cette somme étaient consacrés à des annonces adressées à ceux qui agissent délibérément d'une façon malhonnête.

Avez-vous pu juger du succès de ces annonces? Depuis combien de temps cette annonce est-elle en vigueur?

M. DesRoches: Cette annonce en particulier n'a existé que pendant une courte période. Celle où figurait le juge, n'a paru qu'une seule fois. Je crois qu'on l'a publiée dans 34 journaux quotidiens et aussi dans un journal hebdomadaire; elle est aussi parue dans les journaux des grandes villes.

Cette série couvre la période du début de décembre à la mi-janvier. Les quatre annonces ont donc paru pendant cette période.

Il est difficile de mesurer les répercussions réelles de ce qui, en fait, était un programme d'information, et cette annonce n'était qu'une partie de ce programme. Il est difficile de dire qu'il y aura moins de déclarations frauduleuses, mais nous croyons cependant que les gens comprennent mieux le programme et les réclamations frauduleuses n'augmentent pas. En d'autres mots, même si les prestations sont maintenant plus élevées, il n'y a rien qui nous laisse croire qu'il y a plus de cas frauduleux.

Nous croyons qu'à la suite des enquêtes et de la publicité, et de toute cette campagne, si nous pouvons l'appeler une campagne, nous avons tenté de rétablir la réputation de la caisse, comme étant une caisse à laquelle peuvent participer 98 p. 100 des gens. Il est difficile, bien entendu, d'en mesurer les termes réels.

M. Alexander: En d'autres mots, le ministère ou la Commission n'ont jamais cherché à savoir, par la statistique, si cette publicité réduisait les cas frauduleux. Mais plutôt que vous aviez comme objectif de renseigner les gens, et vous n'avez jamais eu l'intention de recueillir des données statistiques.

M. DesRoches: En effet. Cela fait partie de notre programme général. Nous avons changé nos méthodes d'enquête. Nous les avons changées l'an dernier. Cela fait aussi partie du programme, comme le faisait aussi le fait d'a-

[*Texte*]

other aspects of the program as a total educational program, plus pamphlets and so on, and a number of things.

What we do, of course, is check back on the service, and these are by slips. We did a survey of this type in March in some regions. We go right back to the claimants and we ask them what they think of the service. It seems to us that this problem of harshness or overzealousness would certainly come to the surface through these inquiries, but it does not. We have never had, from the claimants themselves, any comment on this point. They may comment about the speed of service, but the vast majority of these slips that we get back asking their comments on the service are favourable. Those that are not favourable discuss the type of service, the size of payment, and that type of thing. But I cannot recall any of these studies that we have made that indicate that people objected to this particular approach to the problem.

Mr. Alexander: I was not particularly worried about that, sir.

Mr. DesRoches: No, but this is one way of measuring it.

Mr. Alexander: Yes, but that is the one area that you are measuring, that is, whether they find this ad objectionable.

Mr. Mackasey: Could I steal just a moment of your time? I think you may be interested in knowing what we ask. These forms go to the claimants and normally, as you have suggested, or as Mr. DesRoches suggested, if they take any particular opposition or stand against this particular ad, it would be reflected.

We have a heading "Any Comments", and we say the following:

> Unemployment insurance is a partnership of employees, employers and government. As an employee you are one of our customers. You have a right to be informed about unemployment insurance and to receive the best possible service. How can we help you more? The UIC values your opinion. Keep this form, and send your comments along with your report any time. If you are satisfied with our service, we should still like to hear from you.

There is a box in which they can indicate whether they are satisfied or dissatisfied. The comments have been very revealing. They have all been analysed. Each and every one of them has been answered, and they do indicate a pattern. The overwhelming majority of them, incidentally, have been very favourable.

[*Interprétation*]

voir souligné dans ces annonces d'autres aspects d'avoir distribué des dépliants et ainsi de suite.

Nous vérifions toutefois le service et cela, au moyen de feuillets. Nous avons fait, dans certaines régions une enquête de ce genre au mois de mars. Nous remontons jusqu'au réclamant, nous lui demandons ce qu'il pense du service. Il nous semble que la question de dureté ou d'excès de zèle ressortirait lors de ces enquêtes, mais ce n'est pas le cas. Nous n'avons jamais entendu des réclamants eux-mêmes un commentaire de ce genre. Ils vont peut-être parler du manque de rapidité du service, mais la plupart des feuillets qui nous reviennent sont favorables. Ceux qui ne sont pas d'accord parlent surtout du genre de service, de la prestation elle-même et ainsi de suite. Mais autant que je sache, aucune de ces enquêtes n'a révélé qu'on s'opposait à ce genre d'approche.

M. Alexander: Ce n'était pas ce qui m'inquiétait.

M. Desroches: Nous, mais c'est une façon de se rendre compte.

M. Alexander: C'est le secteur que vous étudiez: vous voulez savoir ce qu'ils pensent de cette réclame.

M. Mackasey: Puis-je ajouter un mot? Vous seriez peut-être intéressé à connaître ce que nous demandons. Ces formules sont envoyées aux réclamants. Si ces derniers s'opposaient à ce genre de réclame, nous nous en apercevrions. Sous la rubrique «Vos commentaires» nous disons ce qui suit:

> L'assurance-chômage est une participation des employés, de l'employeur et du gouvernement. A titre d'employé, vous êtes l'un de nos clients. Vous avez le droit d'être renseigné sur l'assurance chômage et d'en recevoir le meilleur service. Comment pouvons-nous mieux vous aider? Nous voulons votre opinion. Gardez cette formule et envoyez nous vos commentaires. Si vous êtes satisfait de notre service nous aimerions quand même avoir vos commentaires.

Il y a une petite case où ils peuvent indiquer s'ils sont satisfaits ou non du service. Les commentaires se sont avérés très révélateurs. Tous ont été analysés. On a répondu à tout le monde. On peut dire qu'en général les réponses étaient favorables au système.

[*Text*]

Mr. Alexander: Thank you. Mr. Minister, I know that you are reviewing this entire plan. I would just like to refer to an article in the *Star* of April 20, 1970. As we know now, there are approximately 1.2 million people above $7,800 a year who are now exempt. As I understand it, you are now thinking about increasing the benefits. At the same time you have to acquire contributions.

As I understand it, we have a couple of ways of doing this. We can increase the contributions to the fund, which could drive the fund up, or on the other hand we could start talking about universality. I may be quoting you incorrectly, but I was wondering whether you could give us some indication as to your thoughts on universality.

Mr. Mackasey: I would like to make a slight correction there. It is not one of real substance, but there are 1.2 million people now employed in Canada who are not in the plan, but not necessarily over $7,800. In fact, to my surprise there are many hundreds of thousands of people now in the plan—I think Mr. DesRoches knows the number—who are substantially above $8,000, in fact as high as $20,000, by virtue of the fact that under the present circumstances you must pay unemployment insurance if you are on other than salary with no ceiling, but it is $7,800 if there is a ceiling.

I think there are approximately 700,000 people now paying into the fund who earn over $8,000, but you are accurate in saying that approximately 1.2 million people in Canada are not in the plan and who at first glance should be in the plan. If we look at the plan for what it is, a fund made up of the workers of Canada and their employers, what we are saying is that there are 1.2 million people who should be in the plan and who are not, for various reasons. Those various reasons are historic. They range from the fact that in the past, for instance, hospital workers were excluded because hospitals were almost charity institutions run by religious orders and so forth, who felt that as employers they were unable or incapable of putting in the employer contribution. So here you have a group of people who should be getting unemployment insurance benefits and who are in the fund only as an optional feature.

We also have people who have been traditionally out of the fund. Their argument has been that they are never going to be laid off.

Mr. Alexander: That is right.

[*Interpretation*]

M. Alexander: Merci, monsieur le ministre, je sais que vous faites la révision de tout le programme. Je voudrais cependant parler d'un article du *Star* du 20 avril 1970. Nous savons qu'à peu près 1.2 million de personnes qui reçoivent plus que $7,800 par année sont exemptées de l'assurance-chômage. Et, si je comprends bien, vous songez maintenant à augmenter les prestations. Il vous faut obtenir des cotisations.

Je crois qu'il y a deux façons de procéder: soit qu'on augmente les cotisations à la caisse, ce qui pourrait augmenter la caisse, soit qu'on commence à parler de l'universalité. Je vous cite peut-être à tort, mais je me demande si vous pourriez nous dire ce que vous pensez de l'universalité.

M. Mackasey: Je voudrais faire une légère correction. Il y a 1,200,000 personnes qui sont employées au Canada à l'heure actuelle qui ne participent pas au programme, mais qui ne gagnent pas nécessairement plus de $7,800. A mon grand étonnement, il y a des centaines de milliers de personnes qui participent au programme et qui gagnent plus de $8,000, en fait, certains gagnent presque $20,000. Dans les circonstances actuelles, il faut payer l'assurance-chômage si vous recevez un salaire limité, c'est $7,800 s'il y a une limite.

Je crois qu'il y a à peu près 700,000 personnes au Canada qui contribuent à la caisse, et qui gagnent plus de $8,000, mais vous avez raison de dire qu'environ 1,200,000 personnes qui ne participent pas au programme, devraient, à première vue, y participer. Si nous considérons le programme tel qu'il est, une caisse qui est composée par les travailleurs du Canada et par leur employeurs, nous voulons dire qu'il y a 1.2 million de personnes qui devraient participer à la caisse et qui ne le font pas pour diverses raisons. Ce sont des raisons historiques: par le passé les travailleurs hospitaliers étaient exclus du programme parce que, étant donné que les hôpitaux étaient des institutions presque charitables dirigées par des communautés religieuses, les employés étaient d'avis que les employeurs ne pouvaient cotiser pour les employés. Vous avez là un groupe qui devrait recevoir des prestations et qui ne participe à la cause qu'à titre facultatif. Il y a aussi des personnes qui sont exclues depuis toujours et qui prétendaient qu'elles ne seraient jamais mises à pied.

M. Alexander: C'est juste.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Now, some people—and you can form your own conclusion—considered this to be a rather selfish attitude on the part of people who say, "We do not want to be part of the scheme because we will never be laid off". This is no longer a valid assumption, as we know.

Mr. Alexander: In other words, then, Mr. Mackasey, you are leaning towards universality.

Mr. Mackasey: That is right. If you ask me my personal philosophy—Iwant to make that very clear—my own tendency is that universality is not only desirable, but it is logical, and it is certainly in conformity with the concept that we are all our brother's keepers. We should be pooling, and if we are in the fortunate position of not having to pay unemployment insurance, we should thank the Good Lord for this fact. But that should not prevent us from paying a nominal sum of money into the fund, as those who are less fortunate must do.

In conclusion, I would like to make one remark, Mr. Alexander. I hope that the Chairman realizes that I am usurping your 10 minutes here.

Mr. Alexander: It is all good information.

Mr. Mackasey: I think it is very important to understand that universality is something we should be working toward because this is a tripartite approach to a social need. We have participation by government, by management and by labour, and it should not be based on whether I am a good risk or whether I never draw.

The point I was going to make is that there is a technological change before us. There is going to be more and more temporary unemployment as we move to rationalization of industry. People who have been traditionally free of unemployment can no longer look forward and say this is true.

The railway workers offer an excellent example of a man acquiring 10 years of seniority who felt pretty safe for the rest of his days. This is no longer true.

It is true, as you know, that industries become redundant. Very skilled and highly educated people are thrown out of the work force without any unemployment insurance. Public servants in many of the provinces and even in the federal government are now in the position for the first time of finding themselves unemployed temporarily, with no bene-

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Certains étaient d'avis que c'était là une attitude un peu égoiste de la part de ceux qui disaient «Nous ne voulons pas participer au programme parce que nous ne serons jamais mis à pied.» D'ailleurs cet argument n'a plus de valeur.

M. Alexander: En d'autres mots, monsieur Mackasey, vous favorisez l'universalité.

M. Mackasey: En effet. Si vous me demandez ma philosophie personnelle, je ne parle pas au nom du Gouvernement ni de la politique du Gouvernement, je suis d'avis que l'universalité est non seulement souhaitable mais aussi logique et elle est conforme au concept que nous sommes le gardien de notre frère.

Nous devrions tous contribuer et remercier le bon Dieu si nous n'avons pas à recevoir des prestations d'assurance-chômage. Mais ceci ne devrait pas nous empêcher de payer une somme nominale à la caisse pour aider ceux qui sont moins fortunés.

Pour conclure, j'aimerais ajouter quelques mots. J'espère que le président se rend compte que je prends un peu de vos dix minutes.

M. Alexander: Ce sont de très bons renseignements.

M. Mackasey: Je crois qu'il importe de bien comprendre que l'universalité est un but vers lequel nous devons nous diriger parce que c'est une façon tripartite d'aborder la question du besoin social. Il y a la participation du gouvernement, de la direction et du travailleurs. Il y aura beaucoup de changements technologiques. Plus nous nous dirigeons vers la rationalisation de l'industrie plus il y a de chômage temporaire. Des travailleurs qui n'avaient pas à craindre le chômage, savent qui ce n'est plus le cas.

Par le passé, un homme qui travaillait pour une compagnie de chemin de fer, après dix ans de travail, se sentait en sûreté. Ce n'est plus le cas. L'industrie congédie des personnes compétentes et diplomées sans aucune assurance-chômage. Les fonctionnaires de plusieurs provinces et même du gouvernement fédéral se retrouvent temporairement sans travail, sans aucune prestation. Il y a alors beaucoup moins d'opposition de la part des groupes qui, traditionnellement, refusaient le concept de l'universalité.

[*Text*]

fits at their disposal. So really what is happening is that we are getting much less resistance from the traditional groups who opposed the concept of universality.

Mr. Alexander: Are you still prepared to make that statement notwithstanding—and I say this with a great deal of respect—the government's White Paper on Tax Reform. It seems to me that here we are in another area. I can say this with a great deal of respect, that it seems as if there is going to be another tax imposed. Does this bother you at all? Or is this one of the areas in which you say there has been no flak regarding your proposal, this being one of the proposals?

Mr. Mackasey: You are saying that if we were to extend universality we would be increasing the new tax.

Mr. Alexander: Well, I think it is.

Mr. Mackasey: We would not be increasing the new tax. What we are saying is that we would be extending an existing tax to the general work force rather than to just some, ironically the majority, which is the less fortunate or less able. The man who earns $4,000 a year now and who is in and out of the unemployment insurance scheme has to pay that tax. The man earning $24,000 a year does not have to pay that tax. That does not seem to me to be social justice in that sense.

It is not a new tax, but you have also opened another avenue that is very important, and that is that one of the proposals of the White Paper is that the benefits will be for the first time considered as income for tax purposes, and this will reduce abuse by people who earn $15,000 and $20,000 nine months of the year, draw unemployment insurance for three months of the year and pay no tax on it. It is also significant that in Mr. Benson's paper—and this again reduces the problem of whether it is to be considered a tax—the contributions to the fund per week of all employees will be considered in the same light as a donation or a medical expense. I think this is a very positive approach towards the question of unemployment.

Mr. Alexander: I did not want to bring up the White Paper in terms of becoming argumentative, sir, but I thought perhaps we might as well throw in another point then. As far as the Economic Council of Canada is concerned, those who are at the bottom of the economic ladder—in other words, at the poverty level—should be wiped out entirely in terms of income tax. But I would be getting into an argument there.

[*Interpretation*]

M. Alexander: Êtes-vous encore disposé à faire cette déclaration, je dis cela en toute déférence, au sujet du Livre blanc sur la fiscalité. Il me semble que nous sommes dans un autre domaine, il semble qu'il y aura encore d'autres taxes d'imposées. Est-ce que cette question vous préoccupe? Ou est-ce un domaine auquel personne ne s'est opposé catégoriquement?

M. Mackasey: Vous voulez savoir, au sujet de l'universalité, s'il y aurait des augmentations de taxes.

M. Alexander: Oui, c'est à peu près cela.

M. Mackasey: Il n'y en aurait pas. Nous ne ferions qu'étendre un impôt existant à la force ouvrière en général, plutôt qu'à un certain nombre. C'est malheureux que ce soit la majorité qui soit moins fortunée. Celui qui gagne $4,000 par année et qui est la plupart du temps sans travail doit payer cette taxe, alors que celui qui gagne $24,000 n'a pas à la payer. A mon avis, ce n'est pas ce qu'on peut appeler justice sociale.

Ce n'est pas une nouvelle taxe, mais il y a une nouvelle possibilité. Une des propositions du Livre blanc prévoit que les bénéfices sont pour la première fois considérés comme revenu aux fins de l'impôt. Cela diminuera l'abus de la part de ceux qui gagnent de $15,000 à $20,000 pendant 9 mois de l'année et qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage sans payer d'impôt là-dessus. Il est important aussi de noter que selon le Livre blanc de M. Benson—et cela réduit le problème de savoir s'il y aura un impôt—les cotisations hebdomadaires de tous les employés qui participent à la caisse seront considérées au même titre qu'un don ou des dépenses médicales. C'est une façon très pratique d'envisager le problème du chômage.

M. Alexander: Je ne voudrais pas me lancer dans un débat, sur le Livre blanc, monsieur, mais il me semble que nous pourrions discuter un autre point. Selon le Conseil économique du Canada, ceux qui sont aux échelons économiques inférieurs—en d'autres termes, au niveau de la pauvreté—devraient être exemptés totalement de l'impôt sur le revenu. Mais je provoquerais ainsi un autre débat.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: I think this is what Mr. Benson is trying to do; to make it fair for all people.

The Chairman: Mr. Alexander, I will have one last question from you at this time.

Mr. Alexander: Let me just ask you this, Mr. Minister. That seems to be one of the proposals on which you are not receiving any flack—this is only a preamble to the question that I want to ask. Does this seem to be one of the proposals regarding your thoughts on universality that you are not acquiring much flack on?

Mr. Mackasey: I am not predicting and I do not want to sound flippant or callous.

Mr. Alexander: No, no.

Mr. Mackasey: I am prepared to accept flack from groups who are at present not in the fund and feel for best reasons that they should not be, the reason being that this is the tax, or they never have to draw, why pay? I did not want to create the impression that there would be no flack. I am quite prepared to accept the flack, conscious of the fact that universality will help the overwhelming majority of employees presently in the fund, and this is what we should all be working for: a better life for Canadian worker. This will be possible through universality, or made easier through universality because frankly, it puts more money at our disposal for redistribution. But I do expect a lot of flack at the time, but I am not going to run away from it.

Mr. Alexander: All right. This is going to be my question now. With respect to the proposals, is your Department now considering under the White Paper that you will be bringing forth the possibility of the payments being extended for a longer time? As I understand it, there is some possibility of perhaps even extending them to the time that a person receives another job. Is this in keeping with the Department's thinking?

Mr. Mackasey: I am afraid I cannot answer that, because I would be .

Mr. Alexander: Letting the cat out of the bag?

Mr. Mackasey: I have just realized that I am being conned by a very, very persuasive gentlemen.

Mr. Alexander: No, no.

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Je crois que ce que veut M. Benson, c'est d'être juste pour tout le monde.

Le président: Une dernière question pour le moment, monsieur Alexander.

M. Alexander: Permettez-moi simplement de vous demander ceci, monsieur le ministre. Il semble que vous ne recevez aucun grief concernant cette proposition—ce n'est là qu'un préambule à la question que je vais poser. Est-ce que vous ne recevez aucun grief au sujet de votre proposition d'appliquer l'impôt à tout le monde?

M. Mackasey: Je ne veux faire aucune prédiction, ni me soustraire ou être dur.

M. Alexandre: Non, non.

M. Mackasey: Je suis prêt à accepter des instances de la part de groupes qui ne participent pas présentement à l'assurance-chômage et qui estiment qu'ils ne devraient pas y participer, car ceci est une taxe et, s'ils ne reçoivent jamais de prestations, pourquoi contribuer? Je ne voudrais pas prétendre qu'il n'y en aurait pas. Je suis tout à fait prêt à accepter des griefs, conscient du fait que l'idée d'appliquer l'impôt à tout le monde aidera la grande majorité des employés qui à l'heure actuelle, participent au fonds. Voici ce à quoi nous devrions tous tendre: assurer un meilleur niveau de vie au travailleur canadien. Et cela sera possible et plus facile car l'uniformité d'imposition permettra évidemment de mettre plus d'argent dans la caisse pour le redistribuer. Je m'attends à recevoir beaucoup de critiques à ce moment-là mais je ne vais pas m'y soustraire.

M. Alexander: Très bien. Voici maintenant ma question. Quant aux propositions, est-ce que votre Ministère, aux termes du Livre blanc, envisage la possibilité de prolonger les prestations pendant plus longtemps? Si je comprends bien, vous pourriez même prolonger cette période jusqu'à ce qu'une personne obtienne un autre emploi. Est-ce que cela est conforme à la pensée du Ministre?

M. Mackasey: J'aurais peine à répondre à cette question, car je...

M. Alexander: Ce serait vendre la mèche.

M. Mackasey: Je m'aperçois que je suis coïncé par quelqu'un qui est très persuasif.

M. Alexander: Non, non.

[*Text*]

Mr. Mackasey: You ask me to the fundamental proposals in my plan.

Mr. Alexander: No, I am just seeking information.

Mr. Mackasey: Yes, I know you are, but I want to make this point very clear for the reporters and for the Committee.

You asked me my personal assessment of universality and I gave it to you I did not say that this would be part of the White Paper. I did not say that the new plan would be universal. I did not say, nor am I going to say, that the new plan wojld provide money for people until such time as they are working, so I am afraid I just cannot answer that question satisfactorily. I am hoping that you, with your enlightened approach to social problems, will want to approach my paper when it comes forward in a very positive manner. I am counting on a lot of support from Mr. Alexander when I bring it forward.

Mr. Alexander: Mr. Minister, I am always seeking justice and equality for all.

Mr. Mackasey: If this remains your philosophy, I will have no trouble with you.

The Chairman: Can we carry on, gentlemen? Mr. Georges Lachance.

M. Lachance: Monsieur le ministre, je profite de votre suggestion pour demander à M. DesRoches des explications aussi complètes que possible sur le problème d'assurance-chômage que rencontrent les gens dans le domaine du taxi. M. DesRoches est certainement très au courant de cette question.

Je n'ai pas l'intention de porter un jugement sur l'administration de la Commission d'assurance-chômage mais étant donné que plusieurs personnes, tant des employés que des employeurs, sont engagés dans ce genre de travail à Montréal, je crois qu'il y a lieu de connaître la situation actuelle.

Certains employeurs sont actuellement dans une situation financière difficile parce qu'on leur réclame des milliers et des milliers de dollars au chapitre des contributions d'assurance-chômage et certains employés sont également dans une situation assez ténébreuse, si je puis employer ce terme.

J'aimerais donc savoir où en est rendue la question sur le plan juridique?

M. DesRoches: Pour bien comprendre la question, il faut effectuer un retour en

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Vous me demandez de divulquer les propositions de base de mon programme.

M. Alexander: Non, je veux seulement me renseigner.

M. Mackasey: Oui, je sais que vous voulez vous renseigner, mais je veux que ce point soit très clair pour les reporters et le Comité.

Vous me demandez mon opinion personnelle sur l'idée d'appliquer l'impôt à tout le monde, et je vous l'ai donnée. Je n'ai pas dit que cela ferait partie du Livre blanc. Je n'ai pas dit que le nouveau régime serait universel. Je n'ai pas dit, et je ne prétends pas, que le nouveau programme prévoit des prestations de chômage jusqu'à ce que les gens obtiennent un emploi. Je crains donc de ne pouvoir donner une réponse satisfaisante à votre question. J'espère que, connaissant les problèmes sociaux, vous accueillerez mon Livre blanc de façon très positive. J'espère que j'aurai tout l'appui de M. Alexander lorsqu'on le présentera.

M. Alexander: Monsieur le ministre, je cherche toujours la justice et l'égalité pour tous.

M. Mackasey: Si vous conservez ce point de vue, je n'aurai aucune inquiétude.

Le président: Nous pouvons continuer, messieurs? Monsieur Georges Lachance maintenant.

Mr. Lachance: Mr. Mackasey, I would like to follow your suggestion and ask Mr. DesRoches for the fullest possible information on unemployment insurance problems in the taxi business. Mr. DesRoches is certainly very well informed on this question.

I do not intend to pass judgment on the administration of the Unemployment Insurance Commission, but since many people—both employees and employers—are involved in this work in Montreal, I believe that we should familiarize ourselves with the present situation.

Some employers are now in a very difficult financial position, since they are being asked to pay out thousands and thousands of dollars in unemployment insurance contributions, and some employees are also in a rather grim situation.

I would like to know what stage has been reached on this, legally speaking.

Mr. DesRoches: To gain a real understanding of the matter, we must go back in time. In

[*Texte*]

arrière. En 1964 ou 1965, la Commission de l'époque, avec l'approbation du gouvernement, a adopté un règlement destiné à désigner toute personne employée dans un établissement de barbier ou dans un poste de taxi, au service du propriétaire du taxi ou du propriétaire du permis. Ce règlement qui comprend également une définition de l'employeur, qui ne cadre peut-être pas tout à fait avec le concept de l'employé et de l'employeur, a été appliqué à travers tout le pays. Certaines compagnies de taxis se sont objectées à la description des employeurs de chauffeurs de taxis qui, dans certains cas, louent l'automobile pour la journée.

Pour un chauffeur, il y a différents moyens d'obtenir un taxi. Il peut avoir sa propre automobile, avoir recours aux services de radio fournis par une autre personne et dans d'autres cas louer pour la journée l'automobile à un taux fixe. Certaines compagnies d'Ottawa et de Montréal en particulier se sont donc opposés à l'application du Règlement. La Commission a examiné la cause à la suite d'une demande officiellle présentée par ces compagnies de taxis. Après l'audition des avocats de ces compagnies, la Commission a jugé que les chauffeurs étaient bel et bien couverts par le règlement. Certaines compagnies ont fait appel à l'arbitre, le juge de la Cour de l'Échiquier en l'occurrence qui a décidé que les chauffeurs de taxis tombaient sous le coup de la Loi et du règlement.

• 1120

A un certain moment il a été question d'en appeler de la constitutionnalité du règlement, devant la Cour de l'Échiquier. Les avocats des compagnies de taxi de Montréal étaient censés prendre cette mesure, mais ne l'ont pas fait jusqu'à présent. Alors une dette a été contractée légalement par les propriétaires de taxis, il y a de cela plusieurs années. En plusieurs occasions nous avons demandé aux compagnies de taxis de régler l'affaire, en fait, chaque fois qu'une décision a été prise soit par la Commission, soit par l'arbitre. Suivant l'avis de leurs avocats, les propriétaires de taxis ont décidé de laisser la dette courir. Nous en sommes maintenant rendus à nous demander quelles mesures nous allons prendre pour récupérer cet argent car le montant est considérable. Nous sommes prêts à conclure une entente avec les compagnies pour trouver la façon la plus équitable de régler cette affaire, par exemple une formule de règlement sur une période de quelques années, si la chose est possible.

M. Lachance: Cette situation n'existe-t-elle qu'à Montréal, monsieur DesRoches?

M. DesRoches: Elle n'existe que pour les compagnies qui s'objectent malgré les déci-

[*Interprétation*]

1964 or 1965, the Commission with the approval of the government adopted a regulation designed to cover any person employed in a barber shop or a taxi service by the owner of the taxi, or the holder of the licence. The regulation also defined an employer in a way that might not be absolutely in keeping with the usual employer-employee relationship. This ruling was applied throughout the country. Some taxi companies objected to being described as employers of taxi drivers, some of whom rent their cars for the day.

There are various ways in which a taxi driver can get a vehicle to drive. He may have his own car, and use radio services provided by another person; he may rent a car at a fixed daily rate. Some companies, in Montreal and Ottawa in particular, objected to the regulation. The matter was reviewed by the Commission at the formal request of the taxi companies. After hearing submissions by lawyers representing the companies, the Commission found that the taxi drivers were definitely covered by the regulation. Some of the companies appealed to the umpire, in this case a judge of the Exchequer Court. The judge decided that the taxi drivers were covered both by the Act and by the regulation.

At one point, there was talk of seeking a ruling on the constitutionality of the regulation from the Exchequer Court. Lawyers representing the Montreal taxi companies were supposed to be doing this, but have not yet done so. A legal debt was contracted by the taxi companies, and this debt has been outstanding for several years. On a number of occasions, we have invited them to make a settlement—each time, in fact, that a decision was made by the Commission or by the umpire. Acting on the advice of their lawyers, the taxi companies have decided to leave the debt outstanding. We are now pondering what steps we shall take in order to recover these amounts, which are now substantial. We are prepared to come to an agreement with the companies on the most equitable settlement of the matter, perhaps by spreading payments over a period of years, if this is possible.

Mr. Lachance: Does this situation exist only in Montreal, Mr. DesRoches?

Mr. DesRoches: It concerns only companies who object in spite of the legal decisions

[*Text*]

sions rendues par la cour. La même situation pourrait exister ailleurs, mais dans le moment présent le cas ne s'applique qu'à Montréal...

M. Mackasey: Il y a bien des compagnies qui paient...

M. DesRoches: La situation dont vous parlez s'applique seulement à Montréal, mais dans bien des villes, même à Ottawa, d'autres compagnies de taxi avaient soulevé le même problème. Les choses sont cependant retournées à l'état normal et nous percevons leurs contributions normalement.

M. Lachance: J'ai parlé de Montréal parce que mon comté fait partie de Montréal.

M. DesRoches: Le cas de Montréal est particulier parce que certains propriétaires de taxis de Montréal ont soulevé ce point. Ailleurs, la perception des contributions se fait normalement.

M. Lachance: Si je comprends bien, il n'y a pas eu d'appel de la décision de la Court de l'Échiquier.

M. DesRoches: Il y a eu appel de la décision de la Commission à l'arbitre et l'arbitre a rendu une décision finale. L'appel en Cour de l'Échiquier aurait porté sur la légalité du règlement et, à ma connaissance, il n'a pas été fait. C'est tout simplement une procédure légale.

M. Lachance: Donc aucun jugement...

M. DesRoches: Oui, il y a eu un jugement final de l'arbitre.

M. Lachance: Je veux dire qu'il n'y a pas eu de jugement de la Cour de l'Échiquier.

M. DesRoches: Nous sommes prêts à aller devant la Cour de l'Échiquier pour percevoir cet argent.

M. Lachance: D'accord. Mais il n'y a pas d'appel au sujet duquel on attend une décision.

M. DesRoches: Je ne crois pas qu'il y en ait, sauf pour la perception de la dette. Il est possible que nous ayions intenté une action en Cour de l'Échiquier pour percevoir cet argent. Mais ce serait une cause séparée.

M. Lachance: Monsieur DesRoches, je prends le cas de Montréal parce qu'il touche des milliers de gens à Montréal.

M. DesRoches: Évidemment le problème touche également les employés, parce que la Loi prévoit que, pour qu'on ait droit aux prestations, les contributions doivent être payées par l'employeur.

[*Interpretation*]

handed down. The same situation could arise elsewhere, but it exists only in Montreal at the moment.

Mr. Mackasey: There are many companies who do pay, however.

Mr. DesRoches: The case you refer to exists only in Montreal, but in many cities, even in Ottawa, other taxi companies have raised the same problem. The situation has returned to normal, however, and we are receiving their contributions as usual.

Mr. Lachance: I mentioned Montreal because I represent a Montreal riding.

Mr. DesRoches: This is a special case in Montreal, because same taxi owners there raised this point. Elsewhere, the contributions are being paid as usual.

Mr. Lachance: If I understand correctly, there was no appeal against the decision of the Exchequer Court.

Mr. DesRoches: There was an appeal to the umpire against the decision of the Commission, and he gave a final decision. The appeal to the Exchequer Court would have contested on the legality of the regulation, and to my knowledge, no appeal was lodged. It is simply a legal procedure.

Mr. Lachance: So no decision...

Mr. DesRoches: Yes, a final decision was made by the umpire.

Mr. Lachance: I meant that no judgment was given by the Exchequer Court.

Mr. DesRoches: We are ready to go before the Exchequer Court to secure payment of the money.

Mr. Lachance: Yes, but there is no appeal on which a decision is pending.

Mr. DesRoches: I do not believe so, except for the recovery of the debt. We may have instituted an action in the Exhequer Court for recovery of the money, but that would be a separate issue.

Mr. Lachance: Mr. Des Roches, I am taking the Montreal case because it affects thousands of people in Montreal.

Mr. DesRoches: Obviously, the problem affects the employees as well, because the Act provides that in order for benefits to be payable, the contributions must be paid by the employer.

[*Texte*]

M. Lachance: Est-ce que cela veut dire qu'actuellement les employés des propriétaires qui ne paient pas ne sont pas éligibles à l'assurance-chômage?

M. DesRoches: Absolument, parce que la Loi est conçue de telle façon que les contributions doivent être payées. La Loi est claire et spécifique sur ce point: les contributions doivent être payées par l'employeur. Ceci explique pourquoi nous avons la responsabilité de poursuivre la perception de cet argent.

M. Lachance: Je le pense aussi. C'est très important pour les employés.

M. DesRoches: Nous avons suivi toutes les étapes légales et il va maintenant falloir en arriver à une entente que ce soit en Cour de l'Échiquier ou à l'amiable.

M. Lachance: La Commission d'assurance-chômage prend-elle les moyens pour aviser les employés de leurs droits qu'ils perdent?

M. DesRoches: Ils ne sont au courant du fait que s'ils se présentent chez nous. Je ne dirais pas qu'il y a entente entre eux mais dans le moment c'est une situation de quasi-collaboration entre l'employeur et l'employé. C'est assez délicat pour l'employé qui, dans cette situation est à la merci de l'employeur. Je crois qu'il est obligé de se plier à cette situation sans trop de recours. Les moyens légaux ont été pris jusqu'à présent. C'est à nous de poursuivre la chose et nous la poursuivons, mais l'employé est sans défense.

M. Lachance: Je ne veux pas critiquer la Commission, je sais que c'est un problème extrêmement sérieux, mais si des individus, employeurs ou employés décident d'entreprendre des procédures judiciaires...

M. DesRoches: De notre point de vue la chose est terminée. Cet argent nous est dû, la chose doit être réglée. Selon nous, aucune mesure légale ne peut plus être prise.

M. Lachance: Sauf la poursuite des employers to secure payment.

M. DesRoches: Exactement. Du point de vue perception, nous avons ces recours et nous les prenons aussi vigoureusement que possible. D'autre part nous ne voulons pas forcer la note tant qu'il y aura une possibilité de règlement à l'amiable.

M. Lachance: Serait-il possible, monsieur DesRoches, que la Commission fasse connaître aux employeurs et aux employés leurs droits et leurs responsabilités? Plusieurs personnes sont venues me consulter et je sais qu'il y a des gens qui vont se retrouver dans la rue parce que...

[*Interprétation*]

Mr. Lachance: Does this mean that the employees of employers who do not pay their contributions are not covered by unemployment insurance?

Mr. DesRoches: Definitely, because the Act specifies that the contributions must be paid. It is clear and specific on this point: the contributions must be paid by the employer. This is why we have a responsibility to obtain payment of these amounts.

Mr. Lachance: I agree. It is extremely important for the employees.

Mr. DesRoches: We have gone through all the legal stages, and now we shall have to reach an agreement, either before the Exchequer Court or by mutual consent.

Mr. Lachance: Does the Unemployment Insurance Commission take steps to inform the employees of the rights they are losing?

Mr. DesRoches: They are made aware of it only if they come to our offices. I would not say that there is an agreement between them, but for the time being, it is a case more or less of co-operation between the employee and the employer. It is rather delicate for the employee; in this situation, he is at the mercy of the employer. I believe he is forced to yield to circumstances, without much option. The legal recourses have been taken up to now. It is up to us to pursue the matter, and we are doing so, but the employee has no protection.

Mr. Lachance: I do not want to critize the Commission, I know it is a very serious problem; but if certain individuals, either employees or employers, decide to take legal action...

Mr. DesRoches: From our point of view, the matter is closed. The money is owed to us, and the matter must be settled. We feel there are no more legal steps that can be taken.

Mr. Lachance: Except action against the employers to secure payment.

Mr. DesRoches: Quite. As far as payment is concerned, we do have these recourses and we are pressing our case as strongly as possible. On the other hand, we do not want to force the pace as long as there is a possibility of reaching an amicable settlement.

Mr. Lachance: Would it be possible, Mr. DesRoches, for the Commission to inform the employers and the employees of their rights and responsibilities? A number of people have come to consult me and I know that some people will be without work because...

[*Text*]

Mr. Mackasey: Mr. Lachance, I share your concern. Here is a group of employees that is not drawing unemployment insurance because the employer, for reasons best known to himself, refused to pay the contributions, and he is taking full advantage of a legal postponement. You made the point that we should acquaint employees with their rights. That is precisely what the purpose of our four ads was. One of the four ads was to remind employees of the right to unemployment insurance and of the responsibility of the employer to meet his share of the contributions. This is one of the ads. So in that vein, we have helped.

M. Lachance: Je connais même des employés de la Commission d'assurance-chômage, qui ignorent ces choses et qui font même l'objet de menaces. La situation est vraiment confuse, mais elle touche des milliers de gens...

M. DesRoches: Monsieur Lachance, si vous connaissez des cas précis de chauffeurs qui sont mis à pied par exemple, la Commission a le pouvoir d'édicter un règlement à l'effet que, vu la situation confuse et difficile les contributions de ces employés ont été payées à leurs comptes, en attendant le règlement ultime avec l'employeur. Alors, si vous avez des cas précis, peut-être serait-il bon de nous en faire part pour que si ces gens-là sont réellement en chômage...

M. Lachance: Ce n'est pas possible, monsieur le ministre. Des employés m'ont dit ceci: «si mon nom est connu, je ne serai plus employé par aucun employeur».

M. DesRoches: C'est justement le problème que je soulevais tantôt; c'est assez délicat.

• 1130

M. Mackasey: Il est urgent que nous réglions cette question une fois pour toutes à Montréal, afin que les employés soient assurés d'être protégés à l'avenir. Nous agirons en conséquence.

The Chairman: Mr. Peters.

Mr. Peters: Following up on this, could I ask, Mr. Minister, if directions have been given not to proceed with the enforcement of collections of contributions from employers in the manner that they used to be proceeded with when you immediately had an enforcement officer go out and use the courts.

Mr. Mackasey: I wish Mr. Nesbitt would hear me. It is a problem close to his heart. We have rightly or wrongly tried to proceed, Mr.

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Monsieur Lachance, je partage vos inquiétudes. Ce sont des employés qui ne profitent pas des prestations d'assurance-chômage parce que les employeurs, pour des raisons d'eux seuls connues, refusent de verser les cotisations, et profitent au maximum d'un sursis. Vous dites que nous devrions mettre les employés au courant de leurs droits. C'est précisément le but de nos quatre annonces; l'une d'elle visait à rappeler aux employés leurs droits à l'assurance-chômage, et la responsabilité de l'employeur qui doit verser sa part des cotisations. De cette façon, nous leur avons rendu service.

Mr. Lachance: I even know some employees of the Unemployment Insurance Commission who do not know what the situation is, and have even been threatened. The situation is very confused, but it affects thousands of people.

Mr. DesRoches: Mr. Lachance, if you know of any specific case of taxi drivers who are out of a job, the Commission has the power to make a ruling to the effect that in view of the very confused and difficult situation, the contributions have been paid for these employees pending final settlement with the employer. If you have any specific cases, perhaps you should bring them to our attention, so that if these people are really unemployed...

Mr. Lachance: This is not possible, Mr. Mackasey. Some employees have told me that if their name is mentioned, they will not be able to find a job with any employer in the future.

Mr. DesRoches: Yes, this is precisely the problem I was referring to just now; it is rather delicate.

Mr. Mackasey: It is imperative that we deal with this question once and for all in Montreal so that the employees can really benefit from their rights and we shall certainly do it.

Le président: Monsieur Peters.

M. Peters: Pour continuer là-dessus, monsieur le ministre, puis-je vous demander si on a donné des directives pour qu'on ne perçoive pas les contributions des employeurs de la façon dont on procédait autrefois, alors que vous aviez un fonctionnaire qui avait recours aux tribunaux immédiatement?

M. Mackasey: Je voudrais que M. Nesbitt m'entende. C'est un problème qui le touche de près. A tort ou à raison, nous avons pro-

[*Texte*]

Peters, in as civilized a way as possible. Under the Act, we have some rather extraordinary powers. We can even seize money that may be in the bank. It is all done in a legal way but before we want to garnishee anything, including salaries or the assets of an employer, I think we should exhaust every civilized method of persuasion to bring the thing to a reasonable conclusion. Mr. DesRoches may want to speak to you on the fact that we do carry, it might not be a very pleasant terminology, such things as accounts receivable, questionable employers who have not met their responsibility.

Mr. Peters: Going back a number of years, when an employee did not get his contribution book there was no fooling around. Now there is. Six or seven weeks go by and yet nobody goes to visit that guy. There are some letters written but you are playing with it now. There is no real enforcement as there previously was.

Mr. Mackasey: You agree there should be.

Mr. Peters: Certainly, I agree there should be. Particularly in the case where a person may be employed by a fly-by-night operator. If you do not get it in that three or four week period you probably will never get it and the employee is the guy who suffers.

Mr. Mackasey: I agree with your philosophy that we should proceed vigorously.

Mr. Peters: We used to.

Mr. Mackasey: I think we do. It is not meant for you but I am going to reiterate that it is in the same spirit and it is in the same consistency with our insistence that if people are going to defraud the fund, the empoyee in this case, then we have a responsibility to protect the fund so I have to, if I am consistent there, I agree with you.

Mr. Peters: Frankly I do not think you are as tough in that field as you used to be either.

Mr. Mackasey: Well let us find out from the people who should be. If they are not, we will make sure they are.

Mr. DesRoches: Mr. Peters, I do not know that there has been any change in practice or philosophy in this area.

Mr. Peters: There has been a change in practice. I do not know about philosophy. This is the question I am asking.

[*Interprétation*]

cédé, monsieur Peters, de la façon la plus civilisée possible. Aux termes de la Loi, nous avons des pouvoirs assez vastes. Nous pouvons même saisir de l'argent à la banque. Tout se fait de façon légale et, avant de saisir quoi que ce soit, y compris les salaires et les biens d'un employeur, je crois que nous devrions utiliser tous les moyens de persuasion possible afin d'en venir à une entente raisonnable. M. DesRoches aimerait peut-être vous dire que nous avons un bilan de comptes à recevoir, bien que l'expression ne soit pas tellement agréable; il s'agit des employeurs qui ne se sont pas acquittés de leur devoir.

M. Peters: Si on remonte à un certain nombre d'années, lorsqu'un employé n'obtenait pas son carnet de cotisation, c'était vite fait. Maintenant c'est différent. Il se passe six ou sept semaines sans que personne ne dérange l'employé. On écrit des lettres, mais tout le monde s'en moque. Il n'y a pas vraiment de mise en vigueur comme autrefois.

M. Mackasey: Vous admettez qu'il faudrait un règlement.

M. Peters: Je suis certainement d'accord. Surtout dans le cas d'une personne travaillant pour un employeur occasionnel. Si vous ne l'obtenez pas durant une période de trois ou quatre semaines, il est probable que vous ne l'aurez jamais et c'est l'employé qui en souffre.

M. Mackasey: Je suis d'accord avec vous, nous devrions appliquer le règlement avec plus de vigueur.

M. Peters: Nous le faisions autrefois.

M. Mackasey: Je crois que nous le faisons. Le reproche ne s'adresse pas à vous. Mais, je le répète, c'est dans le même esprit et avec la même logique que, puisque nous insistons sur le fait que les employeurs veulent frauder la caisse, donc l'employé, il nous incombe de protéger la caisse, et pour être sincère, à cet égard, je crois que je dois penser comme vous.

M. Peters: Je ne pense pas que vous soyez aussi strict dans ce domaine que vous l'étiez auparavant.

M. Mackasey: Eh bien, nous allons voir qui utilise des carnets. Si certains n'en utilisent pas, nous y verrons.

M. DesRoches: Monsieur Peters, j'ignore s'il y a eu quelque changement de pratique ou de principe à cet égard.

M. Peters: Il y a eu certains changements de pratique; quant au principe, je l'ignore. C'est ce que je me demande.

[*Text*]

Mr. DesRoches: The procedures are still there. We try to collect.

Mr. Peters: Except you do not have the people.

Mr. DesRoches: Oh yes, we do. There has been no change in the revenue control side of the operation. We have changed the method of doing it. We have perhaps lengthened the cycle where the employer is performing according to a certain standard but by and large I do not know that we have changed anything as far as going in and ensuring that empoyee contribution records are kept. The moment it is brought to our attention we go out and try to get them from the employer. I do not know of any changes.

Mr. Peters: Mr. Minister, one of the problems that has happened is that they are changed from books to contribution sheets. This is one of our problems. The worker quite often fails to fulfil his responsibility because of the contribution. I think you are also not tough enough on this business of social security numbers. I have a number of cases where a person has four or five social security numbers and instead of the employer demanding the social security number he just gives him another one. The problem becomes very great. I wanted to ask, Mr. Chairman, more questions on the problem. I have a major problem in northern Ontario dealing with this damn computer. In my opinion the way it operates is totally unacceptable. I was very pleased to see your figures on how many cases we do not have any trouble with. I am pleased about that but let us talk about the other 2 per cent because there are a hell of a headache.

I have a couple of cases to give you an example. One worman writes me today. She says:

> I have still received no cheque and it will be nine weeks tomorrow since my claim began.

She phones, she writes, and she does a number of things.

I have another one here, a different problem, where a guy was in jail. They asked about this. The Unemployment Insurance Office writes and indicates:

> We have received the form application for extension of the qualifying period... On receipt of this we sent down your claim to be reconsidered and recomputed. As you were advised by our letter of the

[*Interpretation*]

M. DesRoches: Eh bien, la façon de procéder est toujours la même. Nous tâchons de percevoir les contributions.

M. Peters: Mais vous n'avez pas le personnel.

M. DesRoches: Bien sûr nous l'avons. Il n'y a pas eu de changement quant au côté contrôle du revenu. Nous avons modifié les méthodes. Nous avons peut-être prolongé le cycle lorsque l'employeur, par exemple, suit certaines normes, mais dans l'ensemble je ne pense pas que nous ayons modifié quoi que ce soit pour nous assurer que l'employeur garde des dossiers de cotisations des employés. Dès que nous sommes avertis, nous essayons d'obtenir les cotisations que perçoivent les employeurs. Je ne crois pas qu'il y ait eu de changements.

M. Peters: Monsieur le ministre, je crois qu'un des problèmes vient du fait qu'on a changé les carnets pour des feuilles de cotisations. Voilà une de nos difficultés. Très souvent, le travailleur ne s'acquitte pas de sa responsabilité de contribuer. Je crois que vous n'êtes pas suffisamment sévère non plus sur la question des numéros de sécurité sociale. Je connais certains cas où une personne a quatre ou cinq numéros de sécurité sociale, et au lieu de lui demander son numéro de sécurité sociale, l'employeur donne simplement un autre numéro à l'employé. Le problème se complique donc. Monsieur le président, j'avais d'autres questions à poser à ce sujet. Dans le nord de l'Ontario, j'ai un grave problème avec la question du fameux ordinateur. A mon avis, la méthode actuelle est tout à fait inacceptable. J'ai été très content de voir combien de cas ne présentent aucune difficulté. J'en suis heureux, mais parlons des autres 2 p. 100 car ils sont un vrai mal de tête.

J'ai pris quelques cas à titre d'exemple. Une femme m'écrit aujourd'hui et me dit:

> Je n'ai encore reçu aucun chèque et il y aura neuf semaines demain que j'ai fait ma réclamation.

Elle téléphone et elle écrit, et que sais-je encore.

J'ai maintenant un autre cas, un problème différent où le type était en prison. On s'est informé et la Commission de l'assurance-chômage donne la réponse suivante:

> Nous avons reçu la demande pour le prolongement de la période d'admissibilité. Dès la réception de la formule, nous avons reconsidéré votre cas et calculé de nouveau par ordination. Comme nous

[*Texte*]

2nd, these forms were considered but proved to be of no avail. We are sorry to say that we cannot send you any money.

I said, "Damn. Well send me the information. I want to have a look at it." They do not send you that information. The Unemployment Insurance Office is not supplying the kind of information a member of Parliament needs to make the decision. When I raised hell about it—and I have been in contact with Mr. Perry—finally, they reviewed it again and the guy is getting his money. When I get a letter saying "we have reviewed it". I say so what, I could not care less.

I am a member of Parliament and I am his last resort and I damn well want to know how long he was in jail, I want to know how many months of contributions he made before he went to jail, I want to be able to look at that and I will make the decision because I am appealing it to some extent as a member of Parliament. I want to make the decision and I want enough information from those officers that I can make that decision. I am not going to be right necessarily but reading that letter I have not got any more information than the guy has about the case.

I had another letter from Mr. Perry's office this morning telling me he will be in Ottawa and I object to this. These are the operations that you have now.

> This will acknowledge receipt of your letter dated May 1st concerning one of your constituents.
>
> Mr. Perry is currently out of town and I expect him to return late tomorrow. On his return, I will bring your letter to his attention.

How much do you pay to have that letter written? That letter does not say anything. I know Mr. Perry is going to get it tomorrow. If he is not there today he cannot get the letter, that is obvious. I am not interested in that. I am interested only in the operation. When we had offices throughout Northern Ontario in the small communities, this served a purpose. Many of my people are French, many are English and many are neither. Their educational level in many cases is low. They have been able to make contributions for many years however. They used to be able to go and talk to somebody, maybe swear at them a bit and maybe get in lots of trouble. At least they would go and talk to somebody. Now they go to the Timmins Office. As far as I am concerned, in the new setup you have, where Timmins is totally on the com-

[*Interprétation*]

vous l'avons indiqué dans notre lettre du 2, ces formules ont été étudiées mais sans résultat.

Nous regrettons de ne pouvoir vous envoyer de prestations. Je me suis fâché et j'ai dit: «Envoyez-moi les renseignements, et je vais voir ce qu'il y a. On ne donne pas de renseignements. La Commission de l'assurance-chômage ne donne pas les renseignements dont un député a besoin pour prendre une décision. J'ai tempêté—et j'ai communiqué avec M. Perry—et on a révisé le cas de nouveau, et le type obtient maintenant ses prestations. Lorsque je reçois une lettre disant «nous avons révisé le cas», eh bien tant pis, je m'en moque.

Je suis député et je suis son dernier recours, mais je veux bien savoir combien de temps cet homme a été en prison. Je veux savoir combien de mois il a contribué avant d'aller en prison. Je veux jeter un coup d'œil sur ces chiffres et j'arrête moi-même la décision à titre de député. C'est moi qui arrêteta la décision, et je veux obtenir les renseignements qui me permettront de décider. Ma décision ne sera pas juste nécessairement, mais ayant lu cette lettre je n'ai pas plus de renseignements moi-même que l'intéressé.

J'ai reçu une autre lettre du bureau de M. Perry ce matin me disant qu'il sera à Ottawa, et je m'oppose encore à cela. Voilà comment on procède actuellement.

> J'accuse réception de votre lettre du 1er mai concernant un de vos électeurs.
>
> M. Perry est absent et il reviendra probablement tard demain. Je lui signalerai votre lettre.

Combien cette lettre vous coûte-t-elle? Cette lettre ne dit rien. Je sais que M. Perry l'aura demain. S'il n'est pas là aujourd'hui, il ne recevra pas la lettre, c'est clair. Je ne suis pas du tout intéressé à connaître ces détails. Je veux simplement savoir comment on procède. Quand nous avions des bureaux dans les petites localités de tout le nord de l'Ontario, cela avait sa raison d'être. Bon nombre de mes commettants sont Français, bon nombre sont Anglais, bon nombre ne sont ni Français ni Anglais, et ils ont un degré d'instruction assez faible. Ils ont été capables de contribuer depuis de nombreuses années, cependant. Ils pouvaient auparavant aller s'entretenir avec quelqu'un. Ils pouvaient parfois jurer contre ces gens-là et même s'attirer beaucoup d'ennuis. Au moins, ils pouvaient en parler à quelqu'un. Maintenant, ils vont au bureau de

[*Text*]

puter in Belleville, Timmins has absolutely no information. They are a pain in the neck as far as I am concerned. I go up there and I talk to them and they have a big sheet now that comes in every day and by the third or fourth day it gets immense and somebody has to go through this and look up the social securities numbers and all that. When you look at that sheet it really does not tell them anything and they have not got the wherewithal on there to make decision as why the claim was not paid or if it is going to be paid. I am the welfare officer in Kirkland Lake and I phone and say is Mrs. Jones going to get unemployment insurance? And they say "no" or they say "Yes". If they say "no", welfare can be paid. If they say, "yes", two or three weeks may go by and then they say "no", Mrs. Jones has not get any welfare for that period. Since we have gone on the computer we might as well be all honest and you might as well say: "Send your little card into the computer" and have no offices. Now this is not true in the big cities because obviously you are there. But if you were living in Cobalt and you wanted to go and talk to somebody in the Unemployment Insurance Office, it means a 300-mile trip. This is just not satisfactory. It just is not worth it. What burns me is the fact that your regional office cannot tell me what the problem is because they do not know. I am not blaming anybody. I had a call just before I came down here about a particular case and the manager tells me we will have to get in touch with Belleville. I said that I would phone Belleville and they said "no.". If I phone Belleville and I get everybody phoning Belleville on the Zenith number then we really do not need anything else. It just is not working for those 2 per cent. It is really grim.

There is this particular woman who has waited nine weeks. There does not seem to be anything wrong with the claim. Maybe there is but there does not seem to be anything wrong with the claim. She says that she is going to lose her credit rating because she has not been able to pay her bills. She may do just that. I phone but I cannot find out what the problem is. I should be able to phone the computer centre. Putting in a Zenith number is not going to help in my opinion unless you can talk to somebody who can make the decision.

Someone else mentioned these agents. The agent in my area tells me that when he phones, he gets exactly the same reply that I

[*Interpretation*]

Timmins. Avec le nouveau système, dans le cas de Timmins, tout se fait par ordination à Belleville. Timmins n'a pas de renseignements. Pour ma part, ce bureau est une source d'ennuis. Quand je vais voir ces gens pour leur parler, on me présente une grande feuille qu'on reçoit chaque jour. Elle est démesurée la troisième ou la quatrième journée. Il faut chercher les numéros de sécurité sociale et d'autres renseignements. Si vous jetez un coup d'œil sur cette feuille, elle ne donne aucun renseignement. Elle ne donne pas suffisamment de détails pour savoir pourquoi la réclamation n'a pas été payée ou si elle le sera. Je suis préposé au bien-être social à Kirkland Lake et je téléphone pour savoir si Mme Jones va obtenir ses prestations d'assurance-chômage. Et on répond «non» ou «oui». Si on dit «non», elle peut recevoir de l'assistance sociale. Si on dit «oui», deux ou trois semaines peuvent s'écouler, et ensuite on dira «non». Et Mme Jones n'a toujours pas d'assistance sociale pendant cette période. Depuis que nous avons le système d'ordination, il vaudrait autant être tous honnêtes et dire: «Envoyez vos petites cartes d'ordination», et n'avoir aucun bureau du tout. Ce n'est pas la même chose dans les grandes villes parce qu'il y a des bureaux. Mais si vous habitez Cobalt et si vous voulez voir un fonctionnaire du bureau de l'assurance-chômage, c'est un voyage de 300 milles. Cela ne suffit pas et n'en vaut pas la peine. Ce qui me choque, c'est que le bureau régional ne peut me dire quel est le problème, car on l'ignore. Je ne blâme personne en particulier. On m'a téléphoné juste avant de venir ici au sujet d'un cas particulier et le directeur m'a dit que nous devions communiquer avec Belleville. J'ai dit que j'allais téléphoner moi-même à Belleville et on m'a dit «non». Si j'appelle à Belleville et si tout le monde utilise le Zénith pour téléphoner à Belleville, nous n'avons pas besoin de quoi que ce soit d'autre. Pour ces 2 p. 100, il n'y a rien à faire. C'est une perspective vraiment sombre.

Cette femme en particulier a attendu neuf semaines. Il ne semble y avoir rien de mal à sa réclamation. Peut-être y a-t-il quelque chose, mais je n'y vois rien de mal. Elle m'a dit qu'on ne lui fera plus crédit parce qu'elle n'a pu payer ses factures. Eh bien, tant pis. J'ai téléphoné mais je n'ai pu savoir quel est le problème. Je devrais pouvoir téléphoner au centre d'ordination. Il semble qu'il ne sert à rien d'utiliser le zénith à moins que l'on puisse parler à quelqu'un qui puisse prendre la décision.

Quelqu'un d'autre a parlé de ces agents. L'agent de ma région me dit que lorsqu'il téléphone, il reçoit exactement la même

[*Texte*]

do. This is a real problem for that 2 per cent. I agree that probably you have done an excellent job in getting it up to that level. For the 2 per cent, it is just totally unsatisfactory. I am never sure why I win and I am never sure why I lose. As a member of Parliament you should have that right to know.

Mr. Mackasey: Looking at your record, it is a pretty good track record. It is one of the best in Parliament. You are very persuasive and your letters have succeeded in obtaining for a lot of people in your riding a change of heart and a change of decision. This is true. I think you will agree that Mr. O'Keefe, who is here today and whose role is to process representations from members of Parliament, works pretty assiduously at it.

I do share your concern about the lack of information as a result of computerization. Obviously when we were only able to process 70 per cent of the claims instead of 98 per cent, with speed and despatch, we at the same time were able to at least get more information because the system at that time was more personal.

Now we have traded off that personal relationship, which is perhaps one of the disadvantages of the computer age, for the efficiency which we cannot deny in 98 per cent of the cases.

What we have got to do and what we are doing now, is to see how we can approach the problem which you have raised and how can we personalize more the problem of the 2 per cent. It is not an unsolvable problem. It means that we are looking into the possibility of coding the cause, because luckily or fortunately the causes of delay are not that new. There can be a simple error—a card never getting there.

I have had cases of honest people writing me a letter and saying, "Dear Mr. Minister, please forgive me for the representation I made but I found a card in my overcoat pocket." These things happen. I carry mail around in my pocket.

So, I think, Mr. Peters, that probably 95 per cent of the claims in the 2 per cent area can be pretty well categorized into 3, 4 or 5 categories. I think it would be very simple to convert our computers so that when they send this daily information to the particular office, they can code the reason for delay.

This cannot be done overnight. It is something, thanks to your interventions and that of other members, that we are not unaware of. I too am a little concerned.

[*Interprétation*]

réponse que moi. C'est un vrai problème en ce qui concerne ces 2 p. 100. Je crois que, sans doute, vous avez fait un travail magnifique pour arriver à ce résultat, mais pour les 2 p. 100 c'est complètement insatisfaisant. Je ne sais jamais pourquoi je réussis ni pourquoi je n'ai pas de succès. Un député devrait pouvoir savoir.

M. Mackasey: Je crois que vos résultats sont les meilleurs au Parlement. Vous savez persuader et vos lettres réussissent à obtenir des changements de décision dans bien des cas, en faveur de nombreuses personnes de votre circonscription. C'est vrai. Mais, je crois que vous conviendrez que M. O'Keefe, présent ici aujourd'hui et dont le rôle est de donner suite aux réclamations des députés, remplit ses fonctions avec zèle. Je partage votre souci au sujet du manque de renseignements par suite de l'emploi d'ordinateurs. Il est évident que lorsque nous ne pouvions traiter que 70 p. 100 des demandes sans retard, au lieu de 98 p. 100, il nous était possible en même temps d'obtenir plus de renseignements, parce que le système était alors plus personnel. Maintenant nous avons échangé ce système de communication personnelle, c'est peut-être un des malheurs de l'ordinateur, pour une efficacité dans 98 p. 100 des cas, ce qu'on ne peut contester.

Ce que nous avons à faire, et ce que nous faisons actuellement, c'est de chercher le moyen d'aborder le problème que vous avez soulevé, et de trouver comment nous pourrions traiter de façon plus personnelles les problèmes des 2 p. 100. Ce n'est pas un problème insoluble. Nous essayons de trouver des façons de codifier les causes de retard. Ce ne sont pas de nouvelles causes, ce sont toujours les mêmes; parfois c'est la fiche qui n'atteint jamais son but. Par exemple, je reçois des lettres de gens sincères qui me disent «pardon monsieur le ministre, je m'excuse d'avoir fait une réclamation mais la fiche que j'avais cru envoyer, je l'ai trouvée dans ma poche». Ces choses arrivent. Je transporte moi-même du courrier dans ma poche.

C'est pourquoi je crois, monsieur Peters, que 95 p. 100 des plaintes dans la zone de 2 p. 100 peuvent être catégorisées dans 4 ou 5 catégories. Je pense qu'il ne serait pas difficile de modifier les ordinateurs, de sorte que lorsqu'ils envoient les renseignements journaliers au bureau intéressé, ils peuvent donner en code les raisons du retard, mais ce ne sont pas des choses qu'on peut faire du jour au lendemain. C'est un problème dont nous sommes bien conscients, grâce à vos interventions et à celles des autres membres. Je m'en inquiète aussi moi-même.

[*Text*]

Another area that was mentioned and which has bothered me since I have been Minister is the civil service jargon of the letters.

I do not know whether I am more dumb than most people, but quite often I have to read a letter three or four times to understand what they are saying.

Mr. DesRoches and the other Commissioners are not unaware of that point. We are trying to simplify and clarify the letters. We do have a tendency sometimes to presume we know more about unemployment than we do.

Mr. Peters: Mr. Chairman, here is a letter I got on April 1, 1970. These are form letters.

> We have received an enquiry...Print outs of computer operations disclose that a cheque has been forwarded to you covering the weeks commencing 1 and 8 March together with report form for the weeks commencing 15 and 22 March.

The same day from the same office a copy was sent to me.

> A copy of a letter to Mrs. Watson is attached. In the pay lists of computer operations, we find that Mrs. Watson's claim is now in order.

That is true. In my letter to Mr. Perry I indicate that the claimant should be made aware of the fact that April 27 was the last day of benefit.

She should know this, it would seem to me. There should be some indication. All of a sudden "bang" and she has no more contributions, no more benefit period.

I do not know whether that is on the computer or not but this is the kind of problem—all of a sudden nothing happens. She has been told she is getting her cheque and all of a sudden there is not any cheque. She will likely keep sending in the slips and they will continue to come. She does not know that she has no more benefits.

Mr. Mackasey: She should not be getting slips from us because when we send out the cheque we send the slip. It is in the same envelope.

Mr. Peters: No, no, no. This woman will be getting these cards regularly. She will be sending in her cards. She never gets any money. She says they owe her $176 now but if she never gets the $176 she will keep getting those slips as long as the computer keeps turning them out.

[*Interpretation*]

Un autre domaine dont on a parlé et qui me chiffonne depuis que je suis ministre, c'est le jargon des lettres rédigées par les fonctionnaires.

Je ne sais si je suis plus stupide que la plupart des gens, mais je dois souvent lire une lettre trois ou quatre fois avant de comprendre ce qu'on veut me dire. M. DesRoches et les autres commissaires sont conscients de cela. Nous tâchons de simplifier les lettres. Nous avons parfois tendance à croire que nous en savons plus à propos du chômage que nous ne savons en fait.

M. Peters: Monsieur le président, voici une lettre que j'ai reçue le 1er avril. Ce sont des formules imprimées d'avance.

> Nous avons reçu une demande de renseignements.. Les opérations des ordinateurs démontrent qu'un chèque vous a été envoyé couvrant la semaine commençant le 1er et le 8 mars, en même temps qu'une formule de rapport pour les semaines commençant le 15 et le 22 mars.

Le même jour, du même bureau, une copie m'a été envoyée.

> Ci-joint une copie de la lettre à Mme Watson. Dans les listes de paie établies par l'ordinateur, nous voyons que la réclamation de Mme Watson est maintenant réglée.

C'est vrai. Dans ma lettre à M. Perry, j'ai dit que l'intéressée devrait être avertie que le 27 était le dernier jour des prestations. Elle devrait le savoir, il me semble, ce devrait être indiqué de quelque manière. Mais, tout d'un coup, elle ne reçoit plus de prestations, il n'y a plus de période de prestation. Je ne sais pas si c'est la faute de l'ordinateur ou non. Mais c'est le genre de problème: tout d'un coup, plus rien. Elle reçoit ses chèques et tout d'un coup il n'y a plus de chèque. Elle continuera vraisemblablement d'envoyer ses fiches et elles continueront d'arriver, mais elle ne sait pas qu'elle ne doit plus recevoir de prestations.

M. Mackasey: Elle ne doit pas recevoir des fiches de nous parce que la fiche est envoyée dans la même enveloppe que le chèque.

M. Peters: Non. Cette dame reçoit régulièrement ces fiches. Elle envoie ses fiches et elle ne reçoit jamais d'argent. Elle dit qu'on lui doit $176 maintenant. Mais si elle ne reçoit jamais les $176, elle continue de recevoir les fiches, aussi longtemps que l'ordinateur va les sortir.

[*Texte*]

The Chairman: Excuse me, Mr. Peters, I am sure you will be taking up this particular case with the Minister and Mr. DesRoches. I will come back to you if you wish later but a lot of people have been waiting very patiently here. Perhaps, we will go on to them now.

Gentlemen, the Minister is able to stay for a little while longer this morning. I had hoped that we would be able to call a vote on this particular vote at the end of your questions this morning. Mr. Murphy?

Mr. Murphy: Mr. Chairman, is it the Unemployment Insurance Commission that provides the statistics on unemployment?

Mr. Mackasey: The Dominion Bureau of Statistics and the Department of Manpower provide the statistics on unemployment.

Mr. Murphy: The Dominion Bureau of Statistics must get the figures from somewhere.

Mr. DesRoches: It is quite independent from our operation. It is a household survey of people searching for work which has really nothing to do with the Unemployment Insurance Commission operation.

At one time the Unemployment Insurance Commission used to publish figures but this resulted in so much confusion, because of the different coverage and the difference in definition, that there were inquiries of the House and inquiries of the Senate which resulted in the government decision that only one series of unemployment figures would be official and that is the DBS series of households. It is a household survey which is taken every month. They ask people whether they are seeking work, for how long, and a number of other questions.

It has nothing to do really with our operation, although, the two trends would be the same.

Mr. Murphy: Generally, do you keep statistics in the commission covering the length of time people have been drawing unemployment insurance?

Mr. DesRoches: Yes. Again, DBS does some work for us and they publish this every month. There are figures published every month.

Mr. Murphy: We are able to find out how many people have been out of work for a month; how many have been out of work for six weeks; and, how many have been out of work for two months, and so on?

[*Interprétation*]

Le président: Excusez-moi, monsieur Peters, vous pourrez peut-être étudier votre cas avec le ministre et M. DesRoches. Je reviendrai à vous plus tard si vous le voulez. Il y a d'autres membres qui attendent très patiemment, et nous pourrions peut-être passer à eux maintenant. Messieurs le ministre peut rester un peu plus longtemps ce matin, j'avais espéré que nous pourrons passer au vote ce matin, à la fin de vos questions.

Alors, monsieur Murphy?

M. Murphy: Monsieur le président. Est-ce la Commission d'assurance-chômage qui nous donne des statistiques sur le chômage?

M. Mackasey: Non, c'est le Bureau fédéral de la statistique et le ministère de la Main-d'œuvre qui nous donnent des statistiques sur le chômage.

M. Murphy: Donc, le Bureau fédéral de la statistique doit obtenir ces chiffres quelque part.

M. DesRoches: Cela ne nous concerne pas du tout. Une enquête est faite au sujet des gens qui cherchent du travail, elle n'a rien à voir avec la Commission d'assurance-chômage. A un moment donné la Commission d'assurance-chômage publiait des chiffres mais il y a eu tant de confusion par suite de la différence des enquêtes et de la différence de terminologie qu'il y a eu des demandes de renseignements à la Chambre des communes, et au Sénat, on a donc décidé qu'il n'y aurait qu'une série de chiffres officiels sur le chômage, et ce sont ceux du Bureau fédéral de la statistique. Ils passent dans les maisons chaque mois et ils demandent aux gens s'ils cherchent du travail, depuis combien de temps, et posent beaucoup d'autres questions. Cela n'a rien à voir avec notre opération chez-vous, bien que les deux opérations tendent au même résultat.

M. Murphy: D'une manière générale, gardez-vous des données statistiques dans la Commission au sujet de la période de temps où les gens reçoivent des prestations de chômage?

M. DesRoches: Oui. Là encore, le Bureau fédéral de la statistique travaille pour nous et il publie les chiffres chaque mois.

M. Murphy: Nous pouvons donc savoir combien de gens sont en chômate depuis un mois, depuis six semaines, depuis deux mois, etc?

[*Text*]

Mr. DesRoches: Yes, exactly. Actually both series do this. If you look at the labour force survey, they do give those figures. Our figures also give that type of break-down—the average length of unemployment.

Mr. Murphy: Do your figures also give a break-down on whether they are married women, married men, students? Do they give age groups and so on?

Mr. DesRoches: I do not think they give break-downs by marriage or students. Occasionally the labour force might get into this type of study. We do not in terms of students. For one thing, a lot of students would not be covered by our operation. They would not have contributed for two years.

Mr. Mackasey: This is the limitation, Mr. Murphy on our operation in that we are dealing with people that are drawing. Quite often you can have substantially higher unemployment than people drawing unemployment insurance.

Mr. Murphy: While we are mentioning students, are students who work in summer still called upon to contribute to unemployment insurance funds?

Mr. DesRoches: Yes. Actually, the definition of coverage is worked out around the employment rather than the individual. Once you have a compulsory plan there is just no way that you can exclude people that are in employment that is covered. The only way they can be excluded is by work less than 24 hours a week.

Mr. Murphy: This is something that used to bother me quite a bit.

Mr. Mackasey: You were one of the brighter boys and knew you were going to get back to college in the fall. We have many students doing summer work but when the fall comes, for one reason or another, do not get to university.They did not pass the supplementary exams they had a change of heart or there are financial reasons. They never do get to university. These people then appreciate the fact that they have unemployment insurance benefits to draw.

Mr. Murphy: In the meantime, there are thousands that do go back who have contributed all summer. They do not have a chance in hell of collecting.

[*Interpretation*]

M. DesRoches: Oui. Précisément. En fait les deux séries donnent ces renseignements. Regardez les enquêtes sur la main-d'œuvre vous y trouvez ces chiffres. Nos chiffres aussi donnent cette répartition, la moyenne des durées de chômage.

M. Murphy: Est-ce que l'on fait la répartition des chiffres pour dire combien sont des femmes mariées, des hommes mariés, des étudiants? Donne-t-on les groupes d'âge et autres renseignements?

M. DesRoches: Je ne crois pas qu'on donne ce genre de ventilation par gens mariés, par étudiant, etc. Il se peut qu'à l'occasion la force ouvrière soit l'objet d'une enquête de ce genre. Nous, nous ne nous occupons pas des étudiants comme tels, pour la très bonne raison qu'une bonne partie des étudiants ne relèvent pas de nos opérations, ils ne cotisent pas depuis deux ans.

M. Mackasey: Nous ne pouvons faire plus, monsieur Murphy, nous n'avons affaire qu'avec les personnes qui retirent des prestations. Il se peut que bien souvent le nombre de chômeurs soit beaucoup plus important que le nombre de ceux qui touchent l'assurance-chômage.

M. Murphy: Puisque nous parlons des étudiants, ceux qui travaillent en été, doivent-ils cotiser encore la caisse d'assurance-chômage?

M. DesRoches: Oui. En fait, l'assurance est centrée sur l'emploi plus que sur la personne. Et, si vous avez un programme obligatoire vous ne pouvez exclure les gens qui ont un emploi visé par ce programme. La seule façon qu'ils peuvent être exclus c'est en travaillant moins de 24 heures par semaine.

M. Murphy: C'est une chose qui me tracassait pas mal jadis.

M. Mackasey: Mais vous, vous étiez un élève brillant, vous saviez que vous rentreriez au collège à l'automne. Nous avons beaucoup d'étudiants qui travaillent l'été et qui ne rentrent pas à l'université pour une raison ou une autre, soit qu'ils n'ont pas passé leurs examens complémentaires ou qu'ils ont changé d'avis. Il peut y avoir aussi des raisons financières. Alors ils ne rentrent plus à l'université. Donc ces gens sont contents d'avoir des prestations d'assurance-chômage.

M. Murphy: Par ailleurs, il y a des milliers qui retournent au collège, qui ont cotisé tout l'été et qui n'auront jamais l'occasion de percevoir des prestations.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: The same as you with your fire insurance. I hope you never have to collect it!

Mr. Murphy: I think it is a little bit different.

Mr. Mackasey: Not in the least. If you accept the concept that unemployment insurance is a social policy designed to benefit as many people in the work force as possible. We cannot segregate the good risks, the bad risk and everything else. Or else, you just cannot have a fund. If we do not pool our efforts and our money and work together as a part of the work force, we are just not going to be able to help the people who are less fortunate than, in this case, the students.

Mr. Murphy: Let us get into a group that collects I am thinking now of people who are retired. I understand they are entitled to collect for a number of weeks or months after they have retired.

Mr. Mackasey: What you are saying, Mr. Murphy, is the fact that under the present circumstances, people who retire from their normal job at the age of 65 are entitled to draw unemployment insurance provided they meet the same conditions they had to meet before they retired. They must be ready, willing and able to work, including being physically able and the rest of it. They must be available, have a sincere desire to work and make a constant effort to find work. These conditions are equally binding for people on pension as for people who are not on pension. We, at the moment, do not make a distinction between people on the work force who happen to be on a pension and people in the work force who are not on a pension.

Mr. Murphy: Idealistically speaking, of course, you are right but I think you know and I know again thousands of people retire every month that have no intention of going to work again and they are collecting for their five weeks or five months or whatever it is. Do you not think it is a little bit unreal to believe that these people are really employable at the age of 65.

I will mention my father as an example. He is entitled to claim, wait for the same type of job so to speak and this type of thing. This, to me, does not make sense. This is not what unemployment insurance is about.

Mr. Mackasey: I am not going to answer this. I am not trying to be evasive. I think the point you have made is a valid one but the

[*Interprétation*]

M. Mackasey: C'est la même chose pour votre assurance-incendie. J'espère que vous n'aurez jamais rien à percevoir.

M. Murphy: Je crois qu'il y a une petite différence.

M. Mackasey: Pas du tout, si vous acceptez que l'assurance-chômage soit une politique sociale, destinée à venir en aide au plus grand nombre dans la force ouvrière. Nous ne pouvons faire de distinctions selon les probabilités de recours à l'assurance, ou selon un autre point de vue. Autrement il est impossible de constituer un fond. Si nous ne réunissons pas nos efforts et notre argent, ni ne travaillons ensemble, en tant que membre de la force ouvrière, nous serons tout simplement incapables de venir en aide à ceux qui sont moins fortunés que d'autres, c'est-à-dire, dans le cas présent, que les étudiants.

M. Murphy: Venons en maintenant à un groupe qui reçoit des prestations. Je songe aux gens à leur retraite. Je crois qu'ils ont droit de percevoir pendant un certain nombre de semaines ou de mois après leur retraite.

M. Mackasey: Ce que vous dites, monsieur Murphy, c'est qu'à l'heure actuelle les gens qui quittent leur emploi normal, à 65 ans, ont droit de retirer des prestations pourvu qu'ils répondent aux mêmes conditions qu'avant. Ils doivent être, prêts à travailler, désireux et capables de le faire, aptes à travailler, etc. Ils doivent vraiment vouloir travailler et faire un effort constant pour se trouver du travail. Ces conditions lient également ceux qui reçoivent comme ceux qui ne reçoivent pas de pension. Actuellement nous ne faisons pas de distinction entre les membres de la force ouvrière qui reçoivent une pension et ceux qui n'en reçoivent pas.

M. Murphy: Idéalement parlant vous avez raison, mais vous savez comme moi qu'il y a des milliers de gens qui prennent leur retraite chaque mois, qui n'ont jamais l'intention de travailler de nouveau et qui perçoivent leurs prestations pendant 5 semaines ou 5 mois, je ne sais au juste. Ne croyez vous pas que c'est être peu réaliste que de croire que ces gens sont aptes à travailler à 65 ans. Voici, par exemple, le cas de mon père. Il a le droit de demander des prestations, en attendant un même genre de travail, etc. Pour moi, ce n'est pas raisonnable. Ce n'est pas pour cela qu'il y a une assurance-chômage.

M. Mackasey: Je ne veux pas vous répondre. Ce n'est pas parce que je veux éviter la question, mais je crois que vous avez signalé

[*Text*]

Act as it is now constituted indicates that people over 65 must be treated the same way as people at the age 35. Now we apply the law with a degree of humanity and so forth but we are not unconscious of the fact that we have to protect the fund. This is one area as you quite properly pointed out that bears real good scrutiny or review because obviously in this particular group we can show quite statistically that the ratio between payouts and contributions is very abnormal in proportion. I would like to leave it at that but it is an area that is under review.

Mr. Murphy: Can the Minister assure me that it is under review.

Mr. Mackasey: All areas of abuse, intentional or unintentional, are under review constantly.

Mr. Murphy: Is there a likelihood that steps will be taken that might plug up this type of hole.

Mr. Mackasey: I would not want to do anything that would make the economic life of our senior citizens even that more onerous than at the present moment. So while I am not unaware of this potential source of abuse, I am not unsympathetic to the problem of the senior citizens. Talking as an administrator, I am sure Mr. DesRoches would say that he had a responsibility under the law to eliminate or reduce abuses to a minimum and this is one of the potential areas.

Mr. Murphy: Mr. MacKasey, I too am in favour of motherhood and senior citizens but I just do not think the unemployment insurance fund is the fund that should be used to take care of them. I think there are other areas where they should be taken care of.

Mr. Mackasey: You are making the assumption that everybody over 65 who goes to the unemployment insurance office.

Mr. Murphy: Not everyone. How do you make the distinctions?

Mr. Mackasey: We make the distinction by making them meet the criteria that we make all people meet. If the senior citizen at the age of 65 walks into an unemployment insurance and answers "yes" to the questions "Are you really seeking work; are you available for work; and are you phsically capable of working", we have to assume he is an honest citizen.

Mr. Murphy: They are honest. I am not suggesting that they are not honest but I think the question "Are you retired, or have you been retired?" should be in there.

[*Interpretation*]

un bon point. La Loi ainsi qu'elle est conçue présentement indique que les gens de 65 ans ou davantage peuvent être traités de la même façon que les gens de 35 ans. Nous appliquons la loi d'une façon humaine, mais nous sommes conscients qu'il faut protéger la caisse. Voilà un point que vous avez très justement signalé, un point qui pourrait être étudié de près et revisé, parce qu'en ce qui concerne le groupe en question, on peut établir par les statistiques que la proportion entre les cotisations et les prestations est très anormale. J'aimerais en rester là, mais c'est un problème qui est à l'étude.

M. Murphy: Le Ministre peut-il m'assurer que le problème est à l'étude?

M. Mackasey: Toutes les zones où il y a des abus sont à l'étude, que ce soit des abus délibérés ou non.

M. Murphy: Est-il vraisemblable que des mesures seront prises pour parer à cette situation?

M. Mackasey: Je ne veux rien faire pour rendre la situation financière de nos vieillards plus difficile, qu'elle ne l'est actuellement— Aussi tout en étant conscient de cette source possible d'abus, je suis sensible aux problèmes des vieillards. Parlant en tant qu'administrateur, je crois que M. DesRoches peut dire comme moi qu'il a, selon les termes de la Loi, la responsabilité de réduire les abus au minimum. Et voilà un domaine possible.

M. Murphy: Monsieur Mackasey, moi aussi je suis en faveur des mères de famille et des vieillards, mais je ne crois pas que la caisse de la Commission d'assurance-chômage est la caisse qui doive remédier à la situation économique de ces gens.

M. Mackasey: Vous supposez que toutes les personnes de plus de 65 ans s'adressent au bureau de l'assurance-chômage.

M. Murphy: Non, pas toutes. Comment faites-vous les distinctions?

M. Mackasey: Nous faisons les distinctions selon les mêmes critères utilisés pour tout le monde. Si une personne de 65 ans se présente au bureau d'assurance-chômage et répond «oui» à la question: Cherchez-vous vraiment du travail; êtes-vous prêt à travailler, et avez-vous la santé suffisante pour travailler? On doit supposer que c'est un citoyen honnête.

M. Murphy: Bien sûr qu'ils sont honnêtes. Je n'insinue pas qu'ils ne sont pas honnêtes, mais je pense que la question à poser est celle-ci: êtes-vous à la retraite ou non?

[*Texte*]

Mr. Mackasey: They still have to live when they are retired and they are still part of the work force. Mr. Murphy, if people in their heart know they do not want to work and that they regard the fund as something they have accumulated and have a right to, it is the wrong philosophy. If they give the wrong answer, they are not being dishonest. If they give it intentionally, call it what you like. If they waive a little and say: "I am available provided the job is not this or that" then it becomes a matter of judgment. While I would rather see the judgement come down on the side of the recipient rather than on the side of the law.

Mr. Murphy: That is all thanks, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, I have one more name, Mr. Nesbitt. With your co-operation, we might get through in 15 or 20 minutes if you would be good enough to stay with us for that length of time. Mr. Nesbitt.

Mr. Nesbitt: Thank you, Mr. Chairman. I do not intend to make any reference at this time to the matter the Minister referred to a few moments ago concerning employers being sort of hunted down. I have a case in mind concerning Mr. Alex Mackenzie of Woodstock with which the Minister is well familiar as are members of the Commission. I am hoping to hear privately from the Minister in this regard so I will not take the time this morning.

I was very glad to hear the Minister indicate there were going to be changes in the Act soon. We have been hearing this, and this is no reflection on the present Minister, for a number of years from a number of ministers.

Mr. Mackasey: At least 15 years.

Mr. Nesbitt: Yes, at least 15 years.

Mr. Mackasey: I have made my point.

Mr. Nesbitt: I hold no brief for all the other ministers regardless of which side of the House they sat on. Everybody has been promising this. I feel that this Minister will perhaps be able to bring in amendments and clear up some of these anomalies in the Act. I cannot help but say that I agree somewhat with Mr. Murphy's remarks. I can well remember, Mr. Mackasey, when I was a junior lawyer in an office, I had to pay unemployment insurance but I could never hope of realizing being of professional status. There are a number of things like that which I hope will be cleared.

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Il faut qu'ils continuent de vivre lorsqu'ils sont à la retraite, ils appartiennent encore à la force ouvrière. Monsieur Murphy, si des gens savent bien qu'ils ne veulent pas travailler et qu'ils considèrent le fond comme un bien qu'ils ont amassé et sur lequel ils ont un droit, ils ne raisonnent pas bien. S'ils donnent de fausses réponses, ce n'est pas par malhonnêteté, s'ils le font délibérément, appelez-les comme vous voulez. S'ils hésitent un peu et disent: Nous sommes disponibles, pourvu que l'emploi ne soit pas comme ci ou comme ça, alors la question devient une situation qu'il faut juger. Malgré tout, je préfère que le jugement soit en faveur du requérant, plutôt qu'en faveur de la loi.

M. Murphy: C'est tout. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Messieurs, j'ai encore un nom sur ma liste, le nom de M. Nesbitt. Avec votre collaboration peut-être que nous pourrons en finir dans 15 ou 20 minutes, si vous voulez bien rester avec nous pendant ce temps. Monsieur Nesbitt.

M. Nesbitt: Merci, monsieur le président. Je n'ai pas l'intention de parler de la question à laquelle le ministre a fait allusion il y a quelques instants, à propos des employeurs qui sont, en quelque sorte, pourchassés. Je pense au cas de M. Alex MacKenzie de Woodstock et le ministre est bien au courant de la situation, ainsi que les membres de la Commission. J'espère que j'aurai une lettre personnelle du ministre à cet égard, et je ne m'y arrêterai pas ce matin. Je suis enchanté de voir que le ministre nous a dit qu'il y aurait des changements dans la loi, bientôt. Nous avons entendu la même chose, soit dit sans reproche au ministre actuel, pendant des années sous différents ministres.

M. Mackasey: Depuis au moins 15 ans.

M. Nesbitt: Oui, au moins 15 ans.

M. Mackasey: Je prends note.

M. Nesbitt: Je m'excuse, aucun des autres ministres, quelle que soit leur affiliation. Tous ont promis ce que le Ministre actuel, j'en ai l'impression, va peut-être réaliser en soumettant des modifications qui vont régler certaines anomalies de la loi. Mais je ne peux m'empêcher de dire que je suis quelque peu d'accord avec les observations de M. Murphy. Je me souviens que lorsque j'étais jeune avocat, moi aussi, j'ai dû cotiser à l'assurance-chômage sans pouvoir jamais espérer avoir des prestations. Il y a plusieurs choses du même genre qui, je l'espère, seront clarifiées.

[*Text*]

There is one thing I would like to ask the Minister. I will perhaps ask for his comments because there are quite a few things here that I want to get through. Despite the Minister's very lucid explanation about the choice of Belleville, it still seems a kind of mystery to me why Belleville would have been chosen when I would suppose that about 90 per cent of the industry in Ontario is somewhere between Oshawa and Windsor. Some of the delays the people have been complaining about, myself included, have to do with the mail service between the points in Southwestern Ontario and Belleville over which the Minister, of course, has no control. London, for example, might have been a more fortunate choice. However, be that as it may.

As has been pointed out this morning by you, Mr. Mackasey, this new scheme with the computers is very efficient and well it may be, particularly with the figures here. But I notice it very carefully says that now we have 98.6 per cent ready for payment but that clearly does not include a great many unsettled problems as I will come to in just a moment. Before the new system was set up in the local offices in the smaller industrial cities and were closed in my part of the country Sarnia, Woodstock so on which have a very extensive labour force and a great deal of industry, I had an average—assuming that I was regarded as the local court of the last resort—of approximately six or seven complaints a year. Now I have an average of two or three a day and I find it very difficult to understand how this new scheme can be so efficient.

Mr. Mackasey: Could I interrupt? You are getting so many today because of your reputation as a good lawyer or a good representative of the people has spread.

Mr. Nesbitt: I have not been in this office for 17 years.

Mr. Mackasey: I do not mean it that way. I mean as a good representative of the people, it has become legendary in your district and so people who ignored their member before and said, "Well, we get nothing out of our member" have suddenly realized that if they bring their case to you they have a reasonable chance of success.

Mr. Nesbitt: I appreciate the Minister's brandishments but I find it difficult to understand why it took them 17 years to find it out and then suddenly, it just arrived overnight, when the computer system came into effect.

[*Interpretation*]

Il y a une question que je voudrais poser au ministre. J'aimerais avoir ses commentaires, car il y a pas mal de questions que je voudrais éclaircir. En dépit de l'explication très lucide du Ministre à propos du choix de Belleville, il me semble que c'est encore un mystère. Pourquoi a-t-on choisi Belleville quand 90 p. 100 de l'industrie de l'Ontario existe entre Oshawa et Windsor et que certains des retards dont souffrent les gens, moi-même compris, ont trait au service postal entre l'Ontario du sud-ouest et Belleville. Le ministre n'y peut rien. London, par exemple, aurait été un meilleur choix. Quoi qu'il en soit, restons-en là.

Comme il a été signalé ce matin par vous-même, monsieur Mackasey, le nouveau système utilisant les ordinateurs, est très efficace. Cela se peut, surtout avec les chiffres que nous avons sous les yeux. On voit qu'on a précisé que nous avons 98.6 p. 100 de prêts à être payés. Mais cela ne règle pas un grand nombre de problèmes toujours pendants, comme je vais y revenir dans un instant. Avant qu'on ait établi le nouveau programme dans mon secteur; Sarnia, Woodstock, dont certaines avait une force ouvrière assez nombreuse et bon nombre d'industries, je recevais en moyenne six ou sept plaintes par an. J'étais considéré comme le tribunal local de dernier recours. Maintenant j'en ai de deux à trois par jour. Je trouve difficile de comprendre comment le nouveau système est si efficace.

M. Mackasey: Puis-je vous interrompre? Vous en avez tellement aujourd'hui parce que votre réputation de bon avocat ou de bon représentant du peuple, s'est répandue.

M. Nesbitt: Je n'ai pas pratiqué le droit depuis 17 ans.

M. Mackasey: Ce n'est pas ce que je veux dire. Je veux parler de votre réputation comme représentant du peuple, et beaucoup de gens qui ne connaissait pas auparavant leur député et se disait «Nous n'obtenons rien de notre député», ont soudainement réalisé que s'ils vous soumettaient leur cause, ils avaient de bonnes chances de succès.

M. Nesbitt: Je remercie le ministre de ses éloges mais je trouve difficile de comprendre pourquoi il a fallu 17 ans pour découvrir combien j'étais bon et puis soudainement, d'un jour à l'autre, la découverte a été faite après que les ordinateurs ont été mis en service.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Just a coincidence.

Mr. Nesbitt: However, I have another example of what the Minister mentioned. I received a letter this morning from the president of the textile union of Harvey Woods Limited, which is a very large manufacturer of clothing, as I am sure the Minister knows, a Mrs. Janet Manship, and she enclosed a list of about 75 claims in that plant alone which have been outstanding since February 1 and have not been settled. This is more claims from an individual industry than I have seen in my area. Nevertheless, this sort of thing does take place.

I would like to say in regard to the London district office, which is the one with which I have to deal, that I have found this office to be most helpful and very co-operative. I could have no possible complaint about the local assistance there. I have found the people to be very, very helpful indeed in every respect. However, it seems a shame that members of the House of Commons who, heaven knows, have enough other things to do should have to become ombudsmen in respect to these things. I certainly hope that something can be done to clear up these delays as soon as possible.

A few months ago, I think Mr. Peters set forth pretty succinctly the type of complaint that we have on these forms. My area is a very mixed one. There are very few people of French-speaking origin here. There are people with a great many other origins and many of them have difficulty in understanding English. There are also many people there whose native tongue is English, but some people lack adequate education. More than that, those of us who are not constantly faced with forms and more or less get the hang of how to answer them are not too familiar with them. I agree with you, Mr. Minister, if you could get the civil service jargon reduced to four letter words of the constructive variety it would be very helpful indeed. For example, there are such things, as I think Mr. Peters pointed out, as the question of availability for employment. People say, "Is it all right if I am available at nights?" and someone says, "Yes", and then they fill in the form. That is just one example. This matter of having to travel a long distance to get claims settled is pretty hard on people who are out of a job and out of money. They have a lot of mouths to feed.

There is also the question of these agents of the Commission, the local people who are employed to help people make out forms. This has been a sore spot in my area. We find it is very difficult to locate someone to do

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Une simple coïncidence.

M. Nesbitt: Néanmoins j'ai un autre exemple de ce que le Ministère a mentionné. Ce matin j'ai reçu une lettre du Président de Textile Union of Harvey Woods, Ltd., un très grand fabricant de vêtements. Je suis sûr que le Ministre connaît Mme Janet Manschip qui m'envoie environ 75 réclamations concernant cette usine, qui sont en souffrance depuis le 1er février et n'ont pas encore été réglées. Ceci représente plus de réclamations d'une seule industrie que j'en ai jamais vues dans ma région.

Ces choses arrivent. Je tiens à dire à ce propos que le bureau du district de London, celui avec qui j'ai à traiter, m'aide vraiment de son mieux et sa collaboration est excellente. Je n'ai pas à me plaindre de l'aide donnée sur place, à tous les points de vue les gens font de leur mieux. Néanmoins je trouve dommage que des députés de la Chambre des communes qui, Dieu sait, ont tant d'autres choses à faire doivent devenir par surcroît des Ombudsmen en ce domaine. J'espère qu'on pourra faire quelque chose pour régler tous ces retards aussitôt que possible.

Je pense que M. Peters a bien expliqué il y a quelques instants le genre de plaintes que l'on reçoit. La population de ma région est très mélangée. Il y a très peu de gens d'origine francophone, il y en a de nombreux autres groupes ethniques présents qui ne comprennent pas très bien l'anglais et également beaucoup de gens qui, bien qu'ils parlent l'anglais, ont très peu d'éducation. Mais plus que cela, ceux d'entre nous qui n'ont pas constamment affaire à des formules et arrivent à savoir comment y répondre, ne les comprennent pas toujours bien. Je suis d'accord avec vous, monsieur le ministre, je crois que ce sera très utile si vous pouviez amener la Fonction publique à simplifier ce jargon et écrire ces lettres en anglais ordinaire. Il y a d'autres questions, comme je crois que M. Peters l'a fait remarquer, par exemple, le désir de travailler. Des gens demandent «Est-ce suffisant si je suis disposé à travailler la nuit?» Quelqu'un leur dit «oui», et ils remplissent la formule. Ce n'est qu'un exemple. Il y a aussi ces longs voyages à faire pour faire régler un cas. Ce n'est pas facile lorsqu'on est sans travail et sans argent.

Il y a aussi une autre chose, c'est la question des agents de la commission, les agents locaux employés pour aider les gens à remplir les formules. C'est le point faible dans ma région. Nous avons peine à trouver quelqu'un

[*Text*]

these jobs because a person is automatically disqualified if they can claim under the Act. Other people, such as insurance agents, for example, are not allowed to do it because of their association's rulings. It is very difficult to find anyone and even when you do you get complaints. We have certainly had complaints in our area that people do not know where the agent is or about his availability, and for a long time he has been getting very few claims. He has to rent an office, put up the signs, pay for the telephone and all the rest. Meanwhile there is an empty office in the federal building in the City of Woodstock where the Unemployment Insurance office used to be with nobody in it, and I cannot understand why in cases like this, when these offices are available that they could not be used by the local agent and some assistance given to him in that regard. In addition, it seems to me that this matter of a Zenith number for long distance telephone service could be used or what I think they call the itinerant inspector—that is probably not the correct term—could come to these cities in that part of the country to help settle claims once a week, or perhaps the telephone service would be equally good. My assessment of it in my area, which is somewhat typical of the smaller industrial cities, is that if the agent had his services one day a week for perhaps the afternoon or, in my case, if one of the officials from the London office were to come in and assist people with claims with which they were having difficulty and where he could get on the telephone and call London and produce the file it would be very helpful.

These are suggestions and I hope they will bear fruit, as you might say. I want to make sure I used the right term. I believe it is called "itinerant service" when people come down once a week or so. I think these things should be looked into. I know that in the City of Sarnia Mr. Cullen, who is a member of this Committee, has had a great many complaints. I do not regard these things as political matters, Mr. Minister, it is just a matter of administration to get them fixed up. It is my understanding that the Sarnia and Woodstock areas are having the most difficulty in that part of the country and if we can clear it up it will be very helpful for all concerned. I have discussed the matter with members of the Commission and, frankly, I found them very helpful and certain suggestions were

[*Interpretation*]

pour faire ce travail, car quiconque peut demander des prestations en vertu de la Loi est automatiquement déclaré inadmissible à cet emploi. D'autres personnes, comme les agents d'assurance, par exemple, ne peuvent pas le faire à cause des règlements de leur association. Il est très difficile de trouver quelqu'un, et même quand nous en trouvons, il y a encore des plaintes. Nous avons eu des plaintes, dans notre région, de gens qui ignorent où est l'agent, quand on peut le trouver, et pendant longtemps peu de gens se sont adressés à lui. Il a dû louer un bureau, mettre des écritaux, avoir le téléphone, et tout le reste. Pendant ce temps il y avait un bureau vide dans l'édifice fédéral de la ville de Woodstock où était auparavant la Commission d'assurance-chômage et que personne n'occupait, et je ne vois pas pourquoi dans ces cas ces bureaux qui sont disponibles ne pourraient pas être utilisés par l'agent local et pourquoi on ne lui donne pas quelque assistance à cet égard. En outre, il me semble qu'il pourrait y avoir un numéro «Zenith» pour les appels. Je pense que ceux qu'on appelle les inspecteurs itinérants, ce n'est probablement pas leur désignation correcte, pourraient se rendre dans les villes de cette région pour aider à régler les réclamations, une fois par semaine; peut-être un bon service de téléphone rendrait-il les mêmes services. Mon jugement sur ce problème dans ma région, assez représentative des petites villes industrielles, est que si l'agent offrait ses services une fois par semaine, peut-être pendant un après-midi, ou, dans mon cas, si l'un des fonctionnaires de London venait pour aider les gens dans les cas de demandes présentant des difficultés, pouvant téléphoner à London et avoir le dossier, ce serait d'un grand secours.

Ce sont là des propositions et j'espère qu'elles porteront fruit, comme on dit. Il y a aussi d'autres considérations. Je veux m'assurer que j'ai employé le terme juste, je crois qu'on dit le service itinérant, lorsque les gens viennent une fois la semaine ou environ. Il me semble qu'on devrait considérer cette possibilité. Je sais que dans la ville de Sarnia par exemple, M. Cullen, membre de ce Comité, a reçu bon nombre de griefs. Je n'en fais pas une question politique, monsieur le ministre, c'est une question d'administration à règler. Je crois comprendre que les régions de Sarnia et de Woodstock ont le plus de difficulté dans cette partie du pays et si nous pouvons clarifier la situation, ce sera d'une grande assistance pour tous les intéressés. J'ai discuté de la question avec les membres de la commis-

[*Texte*]

offered but unfortunately they have not yet been put into effect. I hope that perhaps they will be soon.

Those are the main points that I wish to bring up at this time. This letter from Mrs. Manship, the president of the textile union, I would be very glad to perhaps send a copy to yourself for forwarding to the Commission, Mr. Minister, because it almost makes one have a credibility gap about the 98.8 when you find this sort of thing going on in industry, plus the other complaints we have been having.

There is something I would like to put on the record, if I may, so that not only members of the Committee but other people you could refer it to will understand it. This could be made an appendix or an addendum to the Minutes of Proceedings and Evidence, or perhaps one of the members of the Commission would care to put it on the record. I am referring to exactly what happens step by step when a person, let us say, in Sarnia, Woodstock or Chatham, as the case may be, goes to make a claim. How the claims are referred to the computer, how they come back to London and then go back and forth, and why you have these incredible delays. Like Mr. Peters, I have had some that took nine to ten weeks and I think it would be very helpful for all members of the Committee if we could have this on the record either as an addendum, or perhaps one of the members of the Commission would care to put it on.

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Nesbitt. Your remarks have been constructive and I think the whole exercise of the Committee is to bring to our attention what is wrong, not necessarily what is right, and I think everything you have said has been advanced in a very objective manner. I will personally find out why there are 75 people in Harvey Woods who have not had their claims processed since February. On the surface I think it is unfortunate, and I certainly do not appreciate it. I will find out the reason for this within the next 48 hours. If there has been any negligence we will soon rectify it. I think it would be useful if I and the senior officials had a further meeting with you because I think you really want to improve the service in that area.

Mr. Nesbitt: Certainly.

Mr. Mackasey: And reduce your workload, which is logical, because this would indicate that the Department is working efficiently. In so far as your particular agent is concerned, if he or she is not receiving sufficient work,

[*Interprétation*]

sion et franchement ils m'ont beaucoup aidé. Certaines propositions ont été faites. Malheureusement on ne les a pas encore mises en vigueur. J'espère que cela viendra bientôt.

Voilà les principaux points que je désirais soulever. Voici une lettre de Mme Manship, présidente de Textile Union, ça me fera plaisir d'en envoyer une copie à vous-même, monsieur le Ministre, pour transmission à la Commission car cette lettre nous fait mettre en doute ce pourcentage de 98.5, quand on voit le nombre de griefs dans une seule industrie, s'ajoutant aux autres.

Il y a quelque chose que je voudrais qu'on note, si vous le permettez, que non seulement vous transmettiez la lettre aux membres du Comité mais à d'autres personnes. On pourrait en faire un appendice, un addendum au Procès-verbal, ou peut-être l'un des membres pourrait la transcrire dans le compte rendu. Je parle de ce qui arrive exactement quand une personne, disons de Sarnia, de Woodstock ou de Chatham, selon les cas, vient présenter une demande. Comment les demandes sont transmises à l'ordinateur, comment elles reviennent à London, vont et viennent, et pourquoi il y a ces retards incroyables. Comme M. Peters, j'ai eu des réclamations qui ont attendu de neuf à dix semaines pour être règlées. Je crois qu'il serait très utile pour tous les membres du Comité d'avoir cela dans le compte-rendu, soit comme addendum, soit transcrit par un des membres de la Commission.

M. Mackasey: Merci beaucoup M. Nesbitt, vos observations ont été très constructives, je crois que c'est là l'objectif du Comité que de me signaler ce qui ne va pas et pas nécessairement ce qui va bien. Et je crois que vous l'avez dit de façon très objective. Je chercherai moi-même à savoir pourquoi il y a 75 personnes à Harvey Woods qui n'ont pas encore obtenu satisfaction depuis le mois de février dernier. A première vue, ce me semble malheureux et je n'en suis pas content. J'en trouverai la raison au cours des prochaines 48 heures. S'il y a négligence, on verra à ce que cette négligence soit rectifiée. Je crois que nous devrions avoir, les fonctionnaires supérieurs et moi-même, une autre réunion avec vous car je pense que vous désirez réellement une amélioration du service dans ce secteur.

M. Nesbitt: Certainement.

M. Mackasey: Et réduire votre somme de travail, ce qui est logique, car ce sera la preuve que le travail du Ministère est efficace. En ce qui concerne votre agent, si lui, ou elle, ne reçoit pas suffisamment de travail, cela

[*Text*]

which is an indication, perhaps, that people do not know about the service, and this is causing a hardship on the agent because of the cost of an office and telephone, I see no particular reason why he or she cannot transfer to a federal building or to the Unemployment Insurance office if there is space available. We can make arrangements for that if the agent thinks it is...

Mr. Nesbitt: They would then be right next to the Manpower Centre, which would be...

Mr. Mackasey: Then I think we should take steps in that direction. It does not make sense in view of the fact that the agent has so few claims. At $1.50 per claim it is almost a work of love, according to your definition, if you have...

Mr. Nesbitt: A great deal of love.

Mr. Mackasey: If he has to pay for an office and we have space in the Unemployment Insurance Commission building, then I think it is a very positive step that we let that person take advantage of the building.

You asked me about Belleville. I would like to point out that two years ago when it was decided to computerize the operation it became obvious that if we were going to service to a maximum degree of efficiency we must repeat the 98 per cent, and I think both you and Mr. Peters made the same point about the 2 per cent, and we will do something about these people. We cannot deny the fact that we are able to process 98 per cent of the claims and this is well within the legal limits, and it is certainly a much higher proportion than before we used the computers. They are using computers in every modern industry today. Computers reduce a job almost to nothing because you can plug in computer to computer, and you can take advantage of them by telephone and by all the other electronic methods. Why build them? It was certainly not political. Belleville does not happen to be one of the cities that voted with their head. Politically, when it became known that we intended to close down the regional office in Toronto and put it in a smaller community, Mr. DesRoches presented me with an objective appraisal of perhaps 20 communities, ranging all the way from Cornwall to areas in Northern Ontario, Kingston, and many other places.

We selected Belleville on its merits because it matched the criteria that we wanted.

[*Interpretation*]

indique que les gens ne connaissent peut-être pas suffisamment le service de la caisse et il en résulte des difficultés pour l'agent, à cause des frais du téléphone et du bureau. Je ne vois pas pourquoi cet agent ne peut pas s'installer dans un immeuble fédéral ou au bureau de l'Assurance-chômage s'il y a de l'espace disponible. Nous pouvons faire des arrangements dans ce sens si l'argent estime que c'est...

M. Nesbitt: Ce serait à côté du centre du ministère de la Main d'œuvre, ce qui serait...

M. Mackasey: Nous allons donc faire des démarches dans ce sens. La situation actuelle est insensée lorsqu'on voit le peu de réclamations à transmettre. A un dollar et demi par réclamation c'est presque un travail de charité, pour garder votre définition...

M. Nesbitt: De très grande charité.

M. Mackasey: S'il a besoin d'un bureau, et que nous ayons de la place dans l'édifice de la Commission de l'Assurance-chômage, je crois que ce serait un pas dans la bonne direction de laisser cette personne profiter de cette place.

Vous m'avez posé des questions au sujet de Bellevile. Je tiens à signaler qu'il y a deux ans, lorsqu'on a décidé d'utiliser les calculatrices, il était devenu évident que si nous voulions assurer un service efficace au plus haut degré, nous devrions atteindre de nouveau la moyenne de 98 p. 100, et je pense que vous et M. Peters avez dit la même chose au sujet des 2 p. 100 qui restent, nous allons faire quelque chose pour eux. Nous ne pouvons pas nier que nous pouvons règler 98 p. 100 des réclamations et ceci est bien dans les limites légales. C'est une proportion beaucoup plus considérable qu'avant l'utilisation des ordinateurs. Dans toutes les industries modernes, on utilise aujourd'hui des ordinateurs qui réduisent le travail presque à zéro. On peut brancher les machines les unes aux autres, s'en servir par téléphone et par toutes les autres méthodes électroniques. Pourquoi avoir des ordinateurs? Il n'y a certainement pas de raison politique. Belleville n'est pas une circonscription où les gens ont voté avec discernement. Politiquement lorsqu'il est devenu connu que nous comptions fermer le bureau régional à Toronto et l'installer dans une plus petite ville, M. DesRoches m'a présenté une évaluation objective portant sur 20 collectivités allant de Cornwall jusqu'au nord de l'Ontario en passant par Kingston et d'autres endroits.

Nous avons choisi Belleville en raison de son intérêt, parce que cette ville correspon-

[*Texte*]

People would be working there and people would be moving from Toronto to Belleville. I am referring to such criteria as educational facilities, cost of homes, future possibilities of employment for the children and so on. We settled on Belleville despite any political suasion that may or may not have been used to move it elsewhere because we felt, amongst other things, that in the final analysis we had a responsibility to the people working in the Unemployment Insurance Office in Toronto. As a result of our move from Toronto to Belleville we have been able to save the taxpayer $200,000 a year. That is a savings in rental, in efficiency.

In addition to this we have been able to provide, as I have mentioned before, a certain amount of employment, particularly of a casual nature, for the people in Belleville, who need it more than the people in Toronto where job opportunities are much greater.

I think the shift to Belleville has been one of the more successful things we have done in the last few years, and I say this without fear of argument. I can see Mr. Nesbitt's point, that all these advantages would mean very little if the shift to Belleville caused abnormal problems that reduced the efficiency or the service to the people. I do not think this is the case. If we are having computer trouble, and this is always inevitable when you are breaking into computers, we would have computer trouble whether the computers were in Toronto or anywhere else. You might be able to say that at least in Toronto you would be able to deliver the mail by truck, by private carrier, because it is the hub of so many areas. But we have to presume that the mail in Canada operates efficiently and we also have to understand the people in Belleville have a right to service. They still would have that problem if the regional office was in Toronto.

I think these problems are temporary, Mr. Nesbitt, and can be rectified.

In respect of the transfer to Belleville, I insisted that when the computers came the 800-odd people who would be displaced from the Unemployment Insurance Commission be found jobs before the first computer was put into operation. I refused to sign the proper papers for the purchase of these computers until I was assured by the Unemployment Insurance Commissioner that every single employee of the Unemployment Insurance Commission would find a job, and in cases where it was impossible they would have at least six months notice. This has been carried

[*Interprétation*]

dait aux critères que nous avions établis. Des gens y travaillaient, d'autres pouvaient être mutés de Toronto à Belleville plus facilement. Nous basant sur des critères comme les services d'éducation, le coût des maisons, possibilité d'emplois futurs pour les enfants, etc. nous avons opté pour Belleville indépendamment de toute persuasion politique qu'on a pu exercer pour nous faire adopter une autre ville, parce que nous sentions, entre autres choses, qu'en dernière analyse, nous étions responsables envers le personnel du bureau de l'Assurance-chômage à Toronto. Par suite de cette mutation de Toronto à Belleville, nous avons pu épargner au gouvernement et aux contribuables, $200,000 par année, épargne réalisée dans les frais de location et par une plus grande efficacité.

Outre cela, comme je l'ai mentionné, nous avons pu assurer de l'emploi, notamment des emplois occasionnels à des gens de Belleville qui en avaient besoin peut-être plus qe les gens de Toronto où les possibilités d'emplois sont beaucoup plus nombreuses.

Je crois que la mutation à Belleville a été l'une des initiatives les plus fructueuses que nous ayons eue au cours des quelques dernières années. Je puis fort bien comprendre M. Nesbitt, que tous ces avantages seraient nullifiés si cette mutation à Belleville occasionnait des problèmes anormaux et réduisait l'efficacité des services rendus aux gens. Je ne pense pas que ce soit le cas. Si nous avons des difficultés causées par les ordinateurs, nous en aurions, que les ordinateurs soient à Toronto ou ailleurs.

On pourrait dire alors qu'à Toronto on pourrait au moins utiliser des moyens de transport privés, des camions, etc. pour livrer le courrier; en beaucoup de régions, c'est le point sensible. Mais nous devons supposer qu'au Canada le service postal fonctionne bien et efficacement. Nous devons aussi comprendre que les gens de Belleville ont le droit au service. Le problème se posera même si le bureau régional était à Toronto.

Je crois que ces problèmes sont d'ordre provisoire et peuvent être rectifiés, monsieur Nesbitt. En ce qui concerne la mutation à Belleville, j'ai insisté pour que, lorsque les ordinateurs viendraient, les 800 personnes qui devraient quitter le service de la Commission de l'Assurance-chômage aient d'autres emplois avant que les premiers ordinateurs soient mis en service. Et j'ai refusé de signer les bordereaux d'achats des ordinateurs jusqu'à ce que la Commission d'assurance-chômage m'ait assuré que chaque employé de la Commission qui perdait son emploi, en obtiendrait un autre. Et si cela était impossible, on leur donnerait un préavis d'au moins

[*Text*]

out by the Commission and I am rather pleased that they have been able to do it. When we moved to Belleville we brought with us 35 people from the Toronto area and 61 from other area offices in the region. Since then we have hired 49 people locally. We have 16 casual employees on strength there, and we hire up to 330 casual employees in the Belleville area during the peak season. So, from a selfish point of view, I think we have done a good deal to help the economy of Belleville. After all, these people now working in this very important regional office are now buying homes in Belleville, they are buying run-down farms and are settling there permanently. Toronto's loss is Belleville's gain, but I think, on balance, wherever possible we should make this form of decentralization, provided it does not reduce the services.

Because it is a computer operation geography becomes less and less important with modern means of communication. In essence, therefore, periodically we have had troubles because the computer breaks down—we have had that trouble in Montreal—but it is not because it is located in Belleville.

Mr. Nesbitt's other point is a valid one —that if the breakdown occurred in a big city then it would be easier to put in alternative methods of transportation. But we are working toward perfection with the computer, we do not anticipate breakdowns as people get used to it, and we are renting and making available stand-by equipment, extra discs and so on, so there will be a minimum of disruption from the periodical breakdowns in the computer.

The Chairman: It is late and I have no further names on my list.

Mr. Peters, do you have a question?

Mr. Peters: I personally had hoped we would discuss this matter until we came to some solution of the problems we have.

I would like to ask the Minister a question, because he may not be here the next time the Committee meets. It seems to me we have had this divorce long enough between the Department of Manpower and the Department of Labour as far as employment and unemployment is concerned. In my opinion, this divorce was brought about for political, even personal, reasons rather than legitimate ones.

[*Interpretation*]

six mois. C'est ce qui a été fait par la Commission et je m'en réjouis. Lorsque nous sommes passés à Belleville, nous avons fait venir 35 employés de la région de Toronto, 61 personnes des autres bureaux de la région, puis nous avons embauché 49 personnes sur place; nous avons 16 employés occasionnels de façon continue. Nous embauchons jusqu'à 330 employés occasionnels dans la région de Belleville pendant la période de pointe. Par conséquent, je puis peut-être me glorifier; nous avons fait beaucoup pour aider l'économie de Belleville. Après tout, ces gens achètent des maisons à Belleville, et ils achètent des fermes qui étaient abandonnées et ils les habitent en permanence et travaillent à ce très important bureau régional. Ce que Toronto a perdu, Belleville l'a gagné. Mais, chaque fois que c'est possible, nous devrions essayer d'œuvrer en vue de la décentralisation pourvu que cela ne diminue pas les services.

Parce que c'est un travail d'ordinateurs, les facteurs d'ordre géographique deviennent de moins en moins importants, vu les moyens modernes de communication. Essentiellement, par conséquent, périodiquement, nous avons des difficultés parce qu'il y a des pannes d'ordinateurs. Nous avons eu cette difficulté à Montréal. Mais, ce n'est pas parce que l'ordinateur se trouve à Belleville. L'autre remarque de M. Nesbitt est valable, car si la panne se produit dans une grande ville, il serait plus facile d'avoir d'autres moyens de transport. Mais nous essayons d'arriver à un jonchonnement parfait des ordinateurs et nous ne pensons pas qu'il y aura trop de pannes à mesure que notre personnel acquiert plus d'expérience; de plus, nous louons et nous avons à notre disposition du matériel de secours, des disques, etc. de sorte que les pannes périodiques ne causeront qu'un minimum d'interruption.

Le président: Messieurs, il est tard et je n'ai pas d'autres noms sur ma liste.

M. Peters a une question à poser?

M. Peters: Personnellement, j'aurais aimé que cette discussion aboutisse à une solution du problème qui se pose à nous, mais j'aimerais poser une question au Ministre, car il ne sera peut-être pas ici à la prochaine réunion du Comité. Il me semble que nous avons eu un divorce depuis assez longtemps entre le ministère de la Main-d'œuvre et le ministère du Travail, en ce qui concerne le chômage et le travail. A mon avis, c'était pour des raisons d'ordre politique et même des raisons de personnalité, plutôt que pour des raisons légitimes.

[*Texte*]

Is any consideration being given, directly or indirectly, to putting the Unemployment Insurance Commission back in the employment picture again. It always seemed sensible to me that people applying for out-of-work benefits should be able to walk across the aisle and make application for a job. The Unemployment Insurance Commission asks the question: Have you sought employment? For the average person to seek employment in the way the Unemployment Insurance suggests is pretty stupid in a small community. For instance, a restaurant worker in the town of Latchford, with 500 people, three or four restaurant facilities connected with garages and tourist operations, who is unemployed in the winter time knows exactly who is being employed in the restaurant business everyday. He goes down to the post office and discusses it. He will telephone up Mrs. Jones, she is going to have a baby, so he and everybody else is down looking for that job. Yet they do not make out applications. So it seemed to me there was great merit in the unemployed person, when seeking benefits; making out on application for employment.

Mr. Murphy raised the problem of some people drawing benefits who really are not looking for work. I agree that this is a problem and I am pleased that the Minister is in sympathy with this problem, because it is a social problem as much as anything else.

So I am one of those, and I may be alone, who believe that if we are going to be really fair to the employees of this country we must have a close relationship between employment and unemployment insurance benefits, unemployment Insurance benefits only being a stopgap in the employment record of that employee.

Now having said that, I think 98 per cent of Canadians want to work. To work is good and everyone wants to work. I know what has been said about the reasons for the change, but surely we have reached the stage where we have divorced them long enough to have established a reasonable separation and surely they could come back together in a closer relationship than we have now.

Has the Minister any comments?

Mr. Mackasey: The Minister has no comments other than to say that, if we are going to talk in marital terms, the divorce came about some years ago and now there has been some reconcicliation—at least to the point that we are continuously meeting Manpower to improve the relationship and the means of

[*Interprétation*]

J'aimerais demander au ministre si l'on a songé à replacer, soit directement soit indirectement, la Commission de l'assurance-chômage dans le cadre de l'embauchage? Il m'a toujours semblé qu'il serait raisonnable que les personnes sans travail qui viennent demander des prestations, n'aient qu'à faire quelques pas pour faire une demande d'emploi. La Commission d'assurance-chômage demande: «Avez-vous essayé d'obtenir de l'emploi?». Pour la personne moyenne, essayer d'obtenir de l'emploi, comme l'entend le fonctionnaire de l'assurance-chômage, n'a pas beaucoup de sens dans une petite localité. Par exemple, un travailleur de restaurant, dans la ville de Latchford de 500 habitants qui compte trois ou quatre restaurants, annexés à des garages et des agences de tourisme, ce travailleur sans emploi en hiver sait exactement qui est employé dans les restaurants chaque jour. Il va au bureau de poste, et en discute. Il téléphone à Mme Jones, elle va avoir un bébé, et tout le monde veut obtenir son emploi! Mais on ne fait pas de demande. Il me semble donc, qu'il y a un grand mérite de la part d'un chômeur qui demande des prestations lorsqu'ils font une demande d'emploi.

M. Murphy a parlé du problème soulevé par les personnes qui bénéficient de prestations et qui ne cherchent pas vraiment du travail. C'est un problème. Je suis content que le ministre le comprenne; c'est un problème d'ordre social autant qu'autre chose.

Pour ma part, et évidemment je suis peut-être le seul à le croire, j'estime que pour que nous soyons justes envers les employés du pays, il faut qu'il y ait des rapports très étroits entre l'emploi et les prestations d'assurance chômage. Les prestations n'étant en quelque sorte qu'un bouche-trou dans le dossier d'emploi des employés.

Mais ayant dit cela, je pense que 98 p. 100 des Canadiens veulent travailler. Travailler est bon et tout le monde veut travailler.

Je sais ce qu'on a dit à propos des raisons du changement, mais certes, nous sommes rendus à un point où emploi et prestations ont été séparés assez longtemps pour qu'une distinction suffisante ait pu s'établir, et sûrement il devrait y avoir un rapprochement, des rapports plus étroits qu'il n'y en a maintenant. Le ministre a-t-il des commentaires à faire là-dessus?

M. Mackasey: Pas de commentaires, sauf pour dire que si l'on veut employer des termes conjugaux, le divorce a eu lieu il y a quelques années, mais maintenant il y a une certaine reconciliation, au moins jusqu'à avoir des rencontres continuelles avec le ministère de la Main-d'œuvre, en vue d'améliorer les rela-

[*Text*]

communication with Manpower. Living as we do in a modern age, computers can pool information, as suggested by Mr. Murphy, giving us greater knowledge of the unemployed person, his characteristics, age and so on —perhaps a common bank of knowledge which Manpower and the Unemployment Insurance can use.

Our relationship is developing.

Since the break it has been improving all the time and we do keep a very close relationship with Manpower because fundamentally and basically, and you have mentioned quite properly, one of the conditions of unemployment insurance is the availability for work and that responsibility is usually dependent on Manpower to indicate to us whether an unemployed person in reality wants to work, whether he has accepted job opportunities. So we have to have and do have daily communications with the Manpower Department.

The Chairman: Gentlemen, I promised the Committee that we would not go on much further than now. We have been going for two and a half hours and—Mr. Nesbitt, do you have a question?

Mr. Nesbitt: Just briefly, I wonder if the matter I raised a few moments ago, either as an addendum to this step-by-step procedure...

Mr. Mackasey: I think Mr. Nesbitt's point is a very valid one. I think we are all interested in unemployment insurance and how it works. We would prepare, perhaps not as an addendum, but as a document for circulation to all members the step-by-step procedure in as clear and precise terms as possible and what happens to John Doe when he becomes unemployed, what happens from the moment he walks into an office or when he fills out his form. What is the procedure and where can we go wrong? I think this is very valuable information and I commend Mr. Nesbitt for suggesting it.

The Chairman: Gentlemen, we will have the Minister back next Tuesday for the Department of Labour Estimates and I wonder if it is your pleasure if we can call Vote 5 on the Unemployment Insurance at this time. I will call Vote 5 then:

DEPARTMENT OF LABOUR

Unemployment Insurance Commission

Vote 5—Unemployment Insurance Commission—Program expenditures including recoverable expenditures on behalf of the Canada Pension Plan—$47,407,400.

[*Interpretation*]

tions, et nos moyens de communication avec ce ministère. Vivant comme nous le faisons à l'époque moderne, les ordinateurs nous permettent de réunir nos renseignements, comme M. Murphy l'a suggéré, nous donnant ainsi une meilleure connaissance du chômeur, de ses caractéristiques, de son âge, etc... Il y a là peut-être une banque commune de connaissances à la disposition de la Main-d'œuvre et de l'Assurance-chômage.

Depuis la séparation, la situation a été en s'améliorant continuellement et nous nous tenons en rapports très étroits avec la Main-d'œuvre parce que essentiellement, comme vous l'avez très bien dit, une des conditions de l'assurance-chômage est que la personne soit prête à travailler, alors cela dépend un peu du ministère de la Main-d'œuvre. Il leur appartient d'indiquer si une personne est vraiment prête à travailler, si elle a profité des occasions de travailler qui se sont présentées. Alors, il faut être en rapport constant avec le ministère de la Main-d'œuvre.

Le président: Messieurs, je vous avais promis que nous ne continuerions pas plus longtemps. Voilà deux heures et demie que nous siégeons. Monsieur Nesbitt, avez-vous une question?

M. Nesbitt: Un mot seulement. Je me demande si le point que j'ai soulevé, il y a quelques instants, à propos de l'addendum à ce déroulement de formalités...

M. Mackasey: Je crois que votre point est valable. Tous nous nous intéressons à l'assurance-chômage et à son fonctionnement. Nous pourrions peut-être préparer, peut-être pas comme un addendum, mais comme un document à faire circuler parmi tous les membres, une description pas-à-pas, en termes aussi clairs et aussi précis que possible, de ce qui arrive à une personne lorsqu'elle devient chômeur. Ce qui arrive depuis l'instant où elle entre dans un bureau ou lorsqu'elle remplit sa formule. Quelle est la procédure et où faisons-nous erreur? J'estime que c'est un renseignement très intéressant, et je félicite M. Nesbitt d'avoir proposé ce point.

Le président: Messieurs, le ministre va revenir mardi prochain au sujet des crédits du ministère du Travail. Si vous le voulez, nous pourrions voter le Crédit n° 5. Je vais mettre ce crédit aux voix?

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Commission de l'Assurance-chômage

Crédit 5—Commission de l'Assurance-chômage—Dépenses du Programme, y compris les dépenses recouvrables, pour le compte du Régime de pension du Canada—$47,407,400.

[*Texte*]

Mr. Peters: Mr. Chairman, I am not a member of the Committee but I would like some further discussion on a number of points. I just do not see how you can do it without discussing it with members of the Commission; I do not necessarily mean the Minister. I am interested in such things as whether it is possible to computerize contribution records. One of the problems that we have got into is where you have changed over from books to bulk. We have changed the whole structure and this has caused a great deal of difficulty.

I do not know if the other members understand all this, but we have also changed over to Social Security numbers. If you telephone the Unemployment Insurance offices or a computer you cannot give them the Unemployment Insurance number because it does not mean a damn thing. They cannot look it up by that. They have to look it up by the Social Security number. We have not really got our Social Security numbering sufficiently arranged to tie that with a name. We end up with seven or eight numbers in some cases and...

Mr. Mackasey: The point is, Mr. Peters, we are working to perfect it. The only thing we can tell you is that we will continue the discussions at further meetings. Today we are working to a rationalization in a sense that we are using Social Security numbers. We do not want everybody in Canada to have six or seven numbers. As the Social Security numbers are very universal and we are all computerizing our operations, not only our Department, but I presume other departments.

It is common logic that we have a common set of nunbers. But being realistic, you know that you cannot do it with a magic wand. So we are taking these step by step and we are making pretty rapid progress.

The Chairman: I wonder, Mr. Peters, if you had personal discussions with the Commissioner and with the Minister about this particular problem...

Mr. Peters: I have them all the time, regularly and it is not...

The Chairman: I do not...

Mr. Peters: Mr. Chairman, the problem is this. We have made a number of changes. This Committee is not familiar with those changes. I am sure they are not familiar with them. I am sure they are not familiar with

[*Interprétation*]

M. Peters: Je ne suis pas membre du Comité, mais j'aimerais bien qu'on approfondisse certains points. Je ne vois vraiment pas comment vous pouvez voter sans discussion avec les membres de la Commission. Je ne veux pas dire discuter nécessairement avec le ministre. Je me demande s'il est possible de traiter les cotisations par ordinateurs. L'un des problèmes que nous avons rencontré s'est produit lorsque nous sommes passés de la comptabilité au traitement en vrac. Nous avons changé toute la structure, cela nous a causé beaucoup de problèmes.

Je ne sais si les autres membres s'en rendent compte, mais nous sommes passés aux numéros d'assurance sociale. Si vous téléphonez aux bureaux de l'Assurance-chômage ou à un ordinateur, vous ne pouvez leur donner le numéro de l'Assurance-chômage parce que cela leur dit absolument rien, parce qu'ils ne peuvent rien retrouver au moyen de ce numéro. Il faut qu'ils cherchent au moyen du numéro d'assurance sociale. Notre système de numéros d'assurance sociale n'est pas au point et ne colle pas avec les noms. En certains cas, on se retrouve avec sept ou huit numéros, et...

M. Mackasey: Le fait est, monsieur Peters, que nous travaillons à perfectionner le système. Tout ce que je peux vous dire, c'est que nous continuerons les discussions au cours de réunions ultérieures. En ce moment nous utilisons les numéros d'assurance sociale dans un effort d'organisation rationnelle. Nous ne voulons pas que chacun au Canada ait six ou sept numéros. Étant donné que tout le monde a un numéro d'assurance sociale, et que tous nous opérons avec des ordinateurs—non seulement notre ministère, mais je le pense, d'autres ministères aussi, c'est la simple logique que nous ayons une seule série commune de numéros. Mais vous êtes réaliste, vous devez bien comprendre que nous n'avons pas de baguette magique. Alors, nous avançons pas à pas mais nous faisons quand même un progrès assez rapide.

Le président: Je me demande, monsieur Peters, si vous ne pourriez pas avoir un entretien personnel avec le président de la Commission et avec le ministre sur ce problème particulier...

M. Peters: J'en ai constamment, régulièrement, et ce n'est pas...

Le président: Je ne...

M. Peters: Monsieur le président, le problème est celui-ci. Nous avons fait plusieurs changements. Le Comité n'est pas au courant de ces changements. Je suis certain que vous n'êtes pas au courant, du problème qui con-

[*Text*]

the problems that affects those areas where there are no Unemployment Insurance offices. I look around the table here and I think there are probably three of us who represent areas that do not have Unemployment Insurance offices and the problem is totally different in those areas than it is...

Mr. Mackasey: But we have written to every member of Parliament, you see,...

Mr. Peters: I am not criticizing...

Mr. Mackasey: No, no, but I am just saying these members are familiar with the problem. Like you, all members of Parliament in all parts of the House, have a very personal contact with my Department through Mr. O'Keefe, through me sometimes, sometimes directly with the Unemployment Insurance on all these personal problems. I think we can presume that members of the Committee are familiar with the changes. Most of them have kept abreast of them at last year's Estimates and at meetings we have had in the interval. I think most members of Parliament are aware. There has been enough publicity to the fact that we have introduced computers into the Unemployment Insurance system and I do not think anybody, least of all you complained that we have computerized an operation. In other words, we have modernized an operation to improve service and to keep costs within control.

Many of the problems that are being raised are the inevitable problems that even private industry have when they computerize their operation. You have all heard the stories of Eaton's and Simpsons and everybody else, when a man gets a million dollar cheque instead of an one dollar cheque.

I have no objections to the Estimates not passing today. I was hoping that we could devote next week's turn to Labour because it seems to me there is more interest in Labour than there is this particular subject matter. I am quite prepared to carry on next week. But the inference that this is necessary to educate the Committee is something that only the Committee can understand whether they think their education is complete or not.

The Chairman: Well, gentlemen, I am in the hands of the Committee on this. We have gone two and a half hours and I promised you we would not go any further. I will call for Vote 5 again but if it is your wish not to pass

[*Interpretation*]

cerne ces régions où il n'y a pas de bureau d'assurance-chômage. Je regarde autour de moi, il y a peut-être trois membres qui représentent des régions où on n'a pas de bureau d'assurance-chômage, et le problème est totalement différent dans ces régions de celui de...

M. Mackasey: Mais nous avons écrit à tous les députés, voyez-vous...

M. Peters: Je ne critique personne...

M. Mackasey: Non, non, mais je dis simplement que les députés sont au courant du problème. Comme vous, tous les députés de tous les partis de la Chambre ont un contact très personnel avec mon ministère, en la personne de M. O'Keefe, quelquefois avec moi-même, quelquefois directement avec la Commission de l'Assurance-chômage sur tous ces problèmes personnels. On ne peut donc supposer que les membres du Comité ne sont pas au courant des modifications.

La plupart des membres du Comité sont au courant depuis la discussion des crédits de l'année dernière et les autres réunions qui ont lieu dans l'intervalle. Je pense que la plupart des députés sont au courant. On a fait assez de publicité au sujet de l'introduction des ordinateurs dans le système de l'assurance-chômage, et je ne pense pas que personne, vous-même encore moins, se soit plaint que nous ayons automatisé l'opération. En d'autres termes, nous avons modernisé l'opération.

Plusieurs des problèmes qui se sont présentés sont les problèmes inévitables que l'industrie privée, elle-même, rencontre quand elle passe à l'emploi d'ordinateurs. Vous avez tous entendu les histoires racontées à propos d'Eaton's ou de Simpsons, où l'on parle d'un homme qui reçoit un chèque d'un million de dollars au lieu d'un chèque d'un dollar. Je ne vois pas d'objection à ce que nous ne votions pas les crédits aujourd'hui.

J'avais espéré que la semaine prochaine nous aurions pu nous consacrer au ministère du Travail parce qu'il me semble que le sujet est plus intéressant que la question présente. Je suis prêt à continuer l'étude la semaine prochaine, mais laisser entendre que c'est nécessaire pour instruire le Comité, est un point dont seul le Comité est juge, à savoir si les membres du Comité pensent que leur instruction est complète ou non.

Le président: Messieurs, c'est une question qui dépend du Comité. J'ai dit que notre séance ne se prolongerait pas au-delà de deux heures et demie. Je vous demande par conséquent de mettre le crédit numéro 5 aux voix.

[*Texte*]

it or to complain or to carry on, Mr. Peters, I am in your hands. Shall Vote 5 carry?

Some hon. Members: Carried.

The Chairman: Any objection?

Vote 5 agreed to.

The Chairman: Thank you. We will not meet on Thursday. We will meet next Tuesday on the Department of Labour Estimates. Thank you very much.

[*Interprétation*]

Mais si vous ne voulez pas voter, si vous voulez exposer vos plaintes, ou continuer, monsieur Peters, vous me tenez. Allons-nous adopter le crédit 5?

Des voix: Adopté.

Le président: Pas d'objection?

Le crédit numéro 5 est adopté.

Le président: Je vous remercie. Nous ne nous réunirons pas jeudi. Nous nous réunirons mardi prochain au sujet des crédits du ministère du Travail. Merci beaucoup.

La séance est levée.

APPENDIX "J"

Statement by the Hon. Bryce Mackasey, Minister of Labour,

to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration

May 5, 1970.

Mr. Chairman,

Some 13 months ago, with the assistance of the Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission, I led the presentation of the estimates of the Commission to the honourable members of this Committee. Although only five months separated the previous estimates from that presentation, the members of the Committee were given the opportunity to appreciate the tremendous progress accomplished by the Commission in that short period of time. This year again my honourable colleagues will realize, I am sure, that the Commission has provided the Canadian public in general with a very efficient service at a reasonable cost. The Commission has developed and introduced new methods and procedures which so far have proven to be effective, efficient and well accepted within the population. I have the pleasure of having the Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission, Mr. J. M. DesRoches, with me today, and I am sure that you will want to ask questions to Mr. DesRoches on the operations and activities of the organization which he directs. But before we turn to questions I would like to give you some highlights of the operations of the Commission during the last fiscal year.

Perhaps I should start with the service that is made available by the Commission to the public, as this aspect is certainly the more tangible one, for people who are not directly involved in the administration of the Unemployment Insurance as such. In the last year, the Commission completed several changes in procedures which had been recommended by a firm of management consultants and began the introduction of computers in each of its five regions. The honourable members who attended previous sessions of the Committee will recall that following the separation of the National Employment Service, the Commission reorganized its services on the basis of studies by advisers from within and outside the Public Service. The concentration of

APPENDICE «J»

Exposé de l'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail

au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration

Le 5 mai 1970

Monsieur le président,

Il y a environ 13 mois, avec l'aide du commissaire en chef de la Commission d'assurance-chômage, je présentais les prévisions budgétaires de la Commission aux honorables membres du présent Comité. Bien que seulement cinq mois se fussent écoulés depuis la présentation des prévisions budgétaires précédentes, les membres du Comité avaient alors eu l'occasion de se rendre compte des progrès énormes accomplis par la Commission au cours d'une aussi brève période de temps. Cette année encore, mes honorables collègues pourront constater, j'en suis sûr, que la Commission a fourni au public canadien en général un service très efficace à un prix raisonnable. La Commission a mis au point et appliqué des méthodes et procédés nouveaux qui, jusqu'ici, se sont révélés efficaces et économiques et ont été bien accueillis par la population. J'ai l'honneur d'être accompagné aujourd'hui par M. J.-M. DesRoches, commissaire en chef de la Commission d'assurance-chômage, à qui, je n'en doute pas, vous voudrez poser des questions concernant le fonctionnement et l'activité de l'organisme qu'il dirige. Mais avant de passer aux questions, permettez-moi de signaler quelques faits saillants concernant le fonctionnement de la Commission au cours de l'année financière écoulée.

Il convient peut-être de vous parler d'abord du service que la Commission fournit à la population, cet aspect étant certainement le plus tangible pour qui ne participe pas directement à la gestion du régime d'assurance-chômage. Au cours de l'année écoulée, la Commission a effectué plusieurs changements de procédés qu'avait préconisés une société de conseils en gestion et a entrepris l'installation d'un ordinateur dans chacune de ses cinq régions administratives. Les députés qui ont assisté aux séances précédentes du Comité se rappelleront qu'après la séparation du Service national de placement, la Commission a réorganisé sa structure administrative en conformité des résultats d'études menées par des spécialistes de la Fonction publique et du sec-

offices which was part of this reorganization was followed in the past year by an expansion of more direct services to the claimants such as itinerant services, telephone communications, the appointment of agents, and the creation of information centres in the regular offices.

Before we go into this subject more thoroughly, I think we should have a look at the general organization of the Unemployment Insurance Commission.

The Commission is divided into five regions in the country, each of which is headed by a regional office. Moncton, Montreal, Belleville Winnipeg and Vancouver are the sites of the regional offices. The head office of course is located here in Ottawa. There is also a total of 68 local offices in Canada, who come under the jurisdiction of the regional offices. More than 250 agents are also employed by the Commission in various areas to help the claimants to complete their application for benefit, if they so desire. These agents are not employees of the Commission as such: they are hired on a contractual basis and paid for every claim that they complete when their help is required by the claimants. The agent service has proven to be extremely useful so far and meets with the satisfaction of claimants population. The Commission has also introduced what is known as "itinerant service" whereby an employee of a local office travels to a given area during the week to meet with people who have questions on their claims or questions of a more general nature. The Commission has also installed a certain number of telephone systems in locations where there is no office, whereby claimants can contact the closest unemployment insurance office without charge.

We must not forget that the basic means of communication with the Commission remains the mail system and all of the above-mentioned types of services have been introduced solely to facilitate to a greater extent the contact in areas where it was felt necessary. Various honourable members, at one time or another, may have had problems as to the service to claimants in their particular area and made representations to that effect. In each case, the situation was studied and appropriate adjustments were made along the lines that I have already discussed. You will be in a position to evaluate the changes in service which have occurred when I deal in more detail with data on the speed of service to claimants.

teur privé. La centralisation des bureaux, qui était une des étapes de la réorganisation, a été suivie au cours de l'année écoulée par l'amélioration des communications directes avec les assurés au moyen de représentants itinérants, de l'installation de lignes téléphoniques, de la nomination d'agents et de la création d'un centre d'information dans les bureaux.

Avant d'approfondir davantage cette question, je pense qu'il est utile de vous donner un aperçu de l'organisation générale de la Commission d'assurance-chômage.

La Commission a divisé le pays en cinq régions administratives. Le siège des bureaux régionaux se trouve à Moncton, Montréal, Belleville, Winnipeg et Vancouver. Le bureau central est évidemment situé à Ottawa. On compte également 68 bureaux locaux qui relèvent des bureaux régionaux. La Commission a aussi à son service plus de 250 agents dans autant de localités pour aider les assurés qui le désirent à remplir leur demande de prestations. Ces agents ne sont pas vraiment des employés de la Commission: ils travaillent à forfait et sont rémunérés seulement pour chaque demande qu'ils aident un assuré à remplir. Ces agents se sont révélés très utiles jusqu'ici et ils sont bien accueillis par les assurés. La Commission a aussi des représentants itinérants. Dans ces cas, des employés des bureaux locaux se rendent dans des localités données au cours de la semaine pour rencontrer les personnes qui ont des questions à poser concernant leur demande de prestations ou même des sujets d'ordre général. En outre, la Commission a fait installer des lignes téléphoniques reliant les bureaux locaux et les localités où il n'y en a pas pour permettre aux assurés de communiquer sans frais avec le plus proche bureau d'assurance-chômage.

Il ne faut pas oublier que le principal moyen de communication avec les bureaux de la Commission est toujours le courrier et les innovations susmentionnées n'ont été faites qu'en vue de faciliter davantage les relations entre les assurés et la Commission dans les régions où l'on sentait que cela était nécessaire. Plusieurs députés ont pu, à un moment ou l'autre, avoir à s'occuper de questions relatives au service fourni aux assurés demeurant dans leur circonscription et ils se sont abouchés avec la Commission pour les résoudre. Dans chaque cas, après une étude de la situation, des mesures ont été prises pour améliorer le service de l'une ou l'autre des façons mentionnées précédemment. Je vous citerai tout à l'heure quelques chiffres qui vous montreront que les changements apportés ont accru la rapidité du service fourni aux assurés.

We can easily conclude that the Commission is using all possible media to facilitate its communication with the public in general and vice-versa. And although the communication aspect is important, the Commission is even more concerned with its primary function, which is basically to ensure that the claimants who have established their entitlement to benefit are paid without delay. To this end, the Unemployment Insurance Commission revised its procedures in handling applications for benefit. This resulted in an improved service with a minimum of delays in payments. At the present time over 97 per cent of all claims are adjudicated and ready for payment during the week in which the initial declaration is received. A quick comparison with the processing of claims for the past three years shows a constant increase in the rapidity of payments of benefit. I have here a few figures to support this statement as they apply to the third week of the months of January and March of the years 1968, 1969 and 1970. In January, 1968, 55.4 per cent of all claims were ready for payment two weeks after the claim was filed and, that is before the initial declaration of unemployment was received from the claimants. In January, 1969, this percentage was 73.5 and in January, 1970, this was 85.2. In March, 1968, the statistics show that 72 per cent of all claims were ready for payment two weeks after the claim was filed. In March, 1969, it was 83.3 per cent and 87.3 per cent in March, 1970. The initial declaration of unemployment is in the vast majority of cases received during the following week, which enables the Commission to proceed with the payment of benefit. At the end of this third week, the statistics show that for January, 1968, 88.3 per cent of all claims were then ready for payment. In January, 1969, 94.4 per cent were ready for payment and this year the percentage has reached 98.6. For the months of March, 1968-69-70, the percentages were 96, 97.7 and 98.8. As you can see, the average of payment of benefit is extremely favourable, and this constant increase in the processing of claims follows a regular pattern since the beginning of 1968. There are of course some cases where delay occurs, and this is quite inevitable. Some applications for benefit for instance are not properly completed, others are late being received, some claimants do not send their complete records of contributions, etc. There will also be cases of contentious claims which may involve more research than others. Each of these cases may of course result in a delay in payment of benefits. But here again, the Commission is successful in keeping the delays to the very strict minimum.

Nous pouvons facilement conclure que la Commission utilise tous les moyens possibles pour faciliter ses rapports avec le grand public et vice-versa. Mais, bien que la question des communications soit importante, la Commission se préoccupe davantage de sa fonction principale qui est le versement de prestations, sans délai, aux assurés qui y ont établi leur droit. Pour cela, la Commission d'assurance-chômage a révisé ses méthodes de traitement des demandes de prestations. Les changements apportés se sont traduits par une amélioration du service et la réduction au minimum des retards dans le versement des prestations. A l'heure actuelle, plus de 97 p. 100 des demandes sont étudiées et réglées au cours de la semaine où le bureau reçoit la première déclaration de chômage. La comparaison de quelques chiffres relatifs aux demandes traitées au cours des trois dernières années montre que la rapidité avec laquelle les prestations sont payées s'accroît constamment. Je vous donne donc, à l'appui de cette affirmation, des chiffres qui ont trait à la troisième semaine des mois de janvier et mars des années 1968, 1969 et 1970. En janvier 1968, 55.4 p. 100 de toutes les demandes reçues ont été étudiées dans les deux semaines qui ont suivi leur présentation, soit avant la réception de la première déclaration de chômage des assurés. En janvier 1969, ce chiffre était 73.5 p. 100 et en janvier 1970, 85.2 p. 100. En mars 1968, 72 p. 100 de toutes les demandes reçues ont été étudiées au cours des deux semaines qui ont suivi leur présentation. En mars 1969, ce chiffre atteignait 83.3 p. 100 et, en mars 1970, il était de 87.3 p. 100. Dans la grande majorité des cas, la première déclaration de chômage est reçue au cours de la troisième semaine, ce qui permet à la Commission de procéder au versement des prestations. A la fin de la troisième semaine de janvier 1968, selon les données dont nous disposons, 88.3 p. 100 des demandes avaient été étudiées. En janvier 1969, ce chiffre atteignait 94.4 p. 100 et en janvier 1970, 98.6 p. 100. Pour le mois de mars des années 1968, 1969 et 1970, les chiffres correspondants étaient 96, 97.7 et 98.8 p. 100. Comme vous pouvez le voir, le nombre moyen de demandes réglées à la fin de la troisième semaine est très élevé et l'augmentation est constante et régulière depuis le début de 1968. Il survient évidemment, dans certains cas, des délais qui sont tout à fait inévitables. Certaines demandes de prestations, par exemple, ne renferment pas tous les détails exigés, d'autres nous parviennent en regard, certains assurés n'envoient pas le relevé complet de leurs cotisations, etc. Il y a aussi des demandes qui peuvent soule-

One would be inclined to think that the achievements of the aforementioned results were obtained with the development of new procedures and methods, hence resulting in a more costly administration of the operations of the Commission. But such is not the case; in fact, a study on Cost Performance undertaken by the Commission clearly shows that if the methods of operations presently being used by the Commission were in effect in the past four years, the amount of savings would have been of approximately $25,744,000 at the 1970-71 salary rates, divided as follows:

1966/67	$13,596,000
1967/68	6,051,000
1968/69	4,356,000
1969/70	1,741,000

It is not my intention of going into the details of this calculation as this would involve long and complex explanations. However, I would like to mention that a parallel study on the matter was conducted by the Dominion Bureau of Statistics and the results obtained are nearly the same as those obtained by the Unemployment Insurance Commission. This alone is, in my opinion, a clear indication that the Commission not only maintains good standards of administration but is constantly interested and concerned with the development and improvement of its methods and procedures.

I have here a few figures which show that for fiscal year 1969-70 up until the end of February, 1970, the total number of claims filed for unemployment insurance benefit amounted to 2,147,596. The total net revenue for the same period was of $$574,696,780.09 and the amount of benefit paid was $458,149,-509.40. As of 28 February, 1970, the balance in the Unemployment Insurance Fund was $498,887,817.48.

As you can see, there have been several improvements brought forward in the Unemployment Insurance Commission, but there have been many more changes implemented in the operations of the Commission in the last fiscal year, such as the introduction of computers, the bulk payment method of contributions, the system of remittance through the banks, etc...I could go on for quite a

ver des questions litigieuses et exiger une étude plus approfondie. Tous ces facteurs peuvent retarder le versement des prestations. Mais dans ce domaine encore, la Commission a réussi à réduire le délai au plus strict minimum.

On pourrait penser que les résultats mentionnés ci-dessus découlent de la mise au point de méthodes et procédés nouveaux qui ont contribué à accroître les frais de fonctionnement de la Commission. Mais il n'en est pas ainsi. De fait, une analyse du coût et du rendement entreprise par la Commission montre clairement que, si l'on avait employé les méthodes actuelles au cours des quatre dernières années, on aurait épargné environ $25,744,000, selon le taux des traitements en vigueur en 1970-1971, somme qui se répartit ainsi qu'il suit:

1966-1967	$13,596,000
1967-1968	6,051,000
1968-1969	4,356,000
1969-1970	1,741,000

Je ne vous donne pas le détail de ce calcul, car cela exigerait des explications longues et compliquées. Toutefois, je tiens à mentionner que les résultats d'une étude menée parallèlement par le Bureau fédéral de la statistique sont à peu près semblables à ceux qu'a obtenus la Commission d'assurance-chômage. Rien que cela, à mon avis, indique clairement que la Commission, non seulement applique de bonnes normes de gestion, mais qu'elle se préoccupe aussi de mettre au point et d'améliorer ses méthodes et ses procédés.

Entre le 1er avril 1969 et le 28 février 1970, le nombre total de demandes de prestations présentées à la Commission d'assurance-chômage s'est élevé à 2,147,596. Le revenu total net pendant la même période s'est chiffré par $574,696,780.09, alors que les prestations versées ont atteint la somme de $458,149,509.40. Le 28 février 1970, il restait $498,887,817.48 dans la Caisse d'assurance-chômage.

Comme vous pouvez le voir, la Commission d'assurance-chômage ne se lasse pas d'apporter des améliorations. Mais il y a eu bien d'autres changements au cours de l'année financière écoulée, tels que l'installation d'ordinateurs, la généralisation de la méthode de paiement en bloc, le paiement des cotisations par l'entremise des banques, etc. Je pourrais vous parler assez longuement de

while explaining all of these changes, but I will let you ask questions on the matters which are of more interest to you and I am sure that Mr. DesRoches will be more than pleased to answer.

Thank you.

ces changements, mais je préfère vous laisser poser des questions sur les sujets qui vous intéressent le plus et je suis certain que M. DesRoches sera heureux de vous fournir les renseignements demandés.

Je vous remercie de votre attention.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS

AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET

TÉMOIGNAGES

No. 7

TUESDAY, MAY 12, 1970

LE MARDI 12 MAI 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Department of Labour

Concernant

Le budget des dépenses 1970-1971 relatif au ministère du Travail

---

Appearing:

The Minister of Labour Hon Bryce S. Mackasey

Comparaît:

Ministre du travail

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings) *(Voir Procès-verbaux)*

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*
Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander
Badanai
Broadbent
Dionne
[1] Éthier
Gendron
[2] Hogarth
Jerome
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Lachance
MacEwan
McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Paproski
Peters
[3] Pilon
Roy (*Timmins*)
Thompson (*Red Deer*)—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee.

[1] Replaced Mr. Murphy on May 12, 1970.
[2] Replaced Mr. Turner (*London East*) on May 12, 1970.
[3] Replaced Mr. Caccia on May 12, 1970.

[1] Remplace M. Murphy le 12 mai 1970.
[2] Remplace M. Turner (*London-Est*) le 12 mai 1970
[3] Remplace M. Caccia le 12 mai 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, May 12, 1970
(11)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10:20 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Badanai, Dionne, Émard, Éthier, Gendron, Hogarth, Jerome, Lachance, McNulty, Pilon, Roy (*Timmins*), Weatherhead—(12).

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour.

Witnesses: *From the Department of Labour:* Messrs. J. D. Love, Deputy Minister; R. D. Blackburn, Acting Director, Financial and Management Services.

The Committee considered Item 1 of the Estimates 1970-71 of the Department of Labour.

Program Administration .. $10,230,000.

The Chairman welcomed the Minister and Mr. Love, who in turn introduced the other officials of the Department.

The Minister summarized his prepared statement, before being questioned thereon.

Mr. Love gave information on the actual increase in funds exclusive of statutory items and increase in man-years.

The Committee agreed that the Minister's statement be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See appendix "K").

The questioning concluded, Item 1 was carried.

The Chairman thanked the Minister and his officials.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI 12 mai 1970
(11)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit ce matin à 10h 20. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Badanai, Dionne, Émard, Éthier, Gendron, Hogarth, Jerome, Lachance, McNulty, Pilon, Roy (*Timmins*), Weatherhead—(12).

Comparaît: L'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail.

Témoins: *du ministère du Travail*: MM. J. D. Love, sous-ministre; R. D. Blackburn, directeur suppléant, Services financiers et de gestion.

Le Comité étudie le crédit n° 1 du Budget des dépenses 1970-1971 du ministère du Travail.

Travail-dépenses du programme .... $10,230,000.

Le président souhaite la bienvenue au ministre et à M. Love qui, à leur tour, présentent les autres fonctionnaires du ministère.

Le ministre résume sa déclaration préparée, et répond ensuite aux questions des députés.

M. Love fournit des renseignements sur la présente augmentation de fonds, à l'exception des articles statutaires et de l'augmentation en années-hommes.

Le Comité accepte que la déclaration du ministre soit imprimée en appendice aux Procès-verbaux et Témoignages du jour. (*Voir appendice «K».*)

L'interrogatoire terminé, le crédit n° 1 est adopté.

Le président remercie le ministre et ses fonctionnaires.

21906—1½

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 11h 45, la séance du Comité est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, 12 May, 1970

• 1015

The Chairman: Gentlemen, I think we will commence now. We are on Vote 1 of the Estimates of the Department of Labour this morning. The particulars of Vote 1 are shown starting at page 12-2 in the Estimates before you. There are extra copies of the Estimates up here if anyone needs a copy.

We have with us today the Minister of Labour, the Hon. Bryce Mackasey, and I would like to welcome him and his officials here this morning.

The Minister has an introductory statement to make, but before doing so, Mr. Mackasey, perhaps you could introduce your officials who are here this morning.

Hon. Bryce Mackasey (Minister of Labour): Seated on my right is the Deputy Minister, Mr. J. D. Love. I will ask Doug to introduce to you the other members of the Department who are here to answer any of your questions.

Mr. J. D. Love (Deputy Minister, Department of Labour): On my right, Mr. Chairman, is the Director of Financial Services for the Department, Mr. Ron Blackburn. Along that wall, Mr. M. McDermott, my Executive Assistant; Mr. H. J. Waisglass, Director-General, Research and Development; on the left side is Mr. Howard Currie, the Director of the Accident Prevention and Compensation Branch; Mr. Jean-Pierre Després, the Assistant Deputy Minister, Labour Standards and Benefits; Mr. Hamm, the Assistant Director, Labour Standards, now acting; down at the other end, Mr. W. P. Kelly, the Director of Conciliation and Arbitration; the gentleman beside him is a Treasury Board man, Mr. Richard Carver, Public Relations and Information Services and Mr. Marcel Dubuc, the Acting Director, Public Relations and Information Services.

The Chairman: Thank you, Mr. Love.

Mr. Mackasey, perhaps you could start your opening statement now.

Mr. Mackasey: I have a rather lengthy statement, Mr. Chairman. On looking around the Committee I am preaching to the convert-

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 12 mai 1970

Le président: Messieurs, nous commençons. Nous examinons le premier crédit du ministère des Travaux publics, ce matin. Les modalités du vote 1 sont indiquées à la page 12-2 de votre cahier des crédits devant vous. Nous avons ici deux exemplaires supplémentaires, si vous en désirez.

A la table, nous avons le ministre du Travail, M. Mackasey et ses fonctionnaires, nous leur souhaitons la bienvenue parmi nous ce matin.

Le ministre tient à faire un exposé de ces crédits mais avant de le faire, monsieur le ministre, voudriez-vous nous présenter vos fonctionnaires?

M. Mackasey (ministre du Travail): A ma droite, se trouve le sous-ministre, M. Love. Je vais lui demander de vous présenter ses collaborateurs du ministère du Travail qui répondront à vos questions.

M. J. D. Love (sous-ministre du Travail): A ma droite, se trouve le directeur des services financiers, M. Ron Blackburn, M. M. McDermott, mon adjoint, M. H. J. Waisglass, directeur général de la recherche, à gauche, M. Howard Currie, directeur de la prévention et de l'indemnisation des accidents, M. Jean-Pierre Després, le sous-ministre adjoint, normes du travail et avantages, M. Hamm, le directeur adjoint des normes du travail, à l'autre extrémité, M. W. P. Kelly, directeur des services de conciliation et d'arbitrage; à côté, quelqu'un venant du Conseil du trésor, M. Richard Carver, du Service d'information et de relations publiques et M. Marcel Dubuc directeur suppléant du Service d'information et de relations publiques.

Le président: Merci monsieur Love.

Monsieur Mackasey, voulez-vous commencer?

M. Mackasey: J'ai une longue déclaration à faire monsieur le président. En examinant les figures, je me dis que je vais prêcher aux

[*Text*]

ed which makes it very tempting for me to just say, let us take the vote now and get out of here.

What I have tried to do in this text which I do not intend to read in its entirety is to emphasize some of the basic concepts upon which industrial relations should be based.

On page 2, we emphasize the fundamental freedoms of Canadians. I think the very important one in our belief which we reiterate or try to...

Mr. Lachance: Mr. Chairman, on a point of order. I hate to stop the Minister. I just wonder if the Committee should sit without having any members from the opposition parties.

The Chairman: Mr. Lachance, the Whips of the Conservatives and NDP have indicated there will be some members of their parties coming and I think their main concern will be to question the Minister after his statement. The meeting was called for 10 o'clock. I am in the Committee's hands, but I thought perhaps we might start and we will just have to carry on as far as we can.

An hon. Member: I think we should carry on.

Mr. Lachance: I apologize to the Minister. On the other hand, there might be even one Liberal in the room who can learn from the statement. I apologize again, Mr. Chairman.

Mr. Mackasey: I was going to say we try to base our whole philosophy on the fundamental freedoms which we have specified on page 2 because I think this is very basic to future legislation. They are based on two fundamental principles which both individually and together exert great influence on our portfolio.

First, is the belief of personal freedom; the right, that is, to individual self-determination; the right of the individual to act within the law in his own self-interest, as he sees it, and that is important within the law. So, this justifies people acting or taking advantage of strikes which under the law are quite legal provided certain precautions, certain legal steps, are taken before they reach that ultimate weapon.

We then go on to point out the rights under the private enterprise system to economic self-determination which, I think, is essential to the development of our country. We go on to say that because of the basic individual freedom, it is logical that we are operating

[*Interpretation*]

convertis. J'ai donc envie de dire: passons au vote, maintenant votons les crédits et partons.

J'ai un texte dont je n'ai pas l'intention de donner lecture entièrement mais je vais faire ressortir certains principes sur lesquels les relations ouvrières devraient se fonder.

A la page 2, nous faisons ressortir «les libertés fondamentales» des Canadiens selon moi, l'importante à nos yeux, celle que nous répétons ou essayons de...

M. Lachance: J'invoque le règlement. Je déteste interrompre le ministre. Je me demande si le Comité peut siéger sans un seul membre du parti de l'opposition.

Le président: Monsieur Lachance, les Whips des conservateurs et du Nouveau Parti démocratique ont dit qu'ils enverront des membres de leur parti. Je crois qu'ils voudront surtout interroger le ministre quand il aura fait son exposé. La réunion a été convoquée pour 10h. Je m'en remets au comité, mais j'ai pensé que nous pourrions commencer et poursuivre aussi longtemps que nous le pourrons.

Une voix: Je crois que nous devrions commencer.

M. Lachance: Je m'excuse auprès du Ministre. Par ailleurs, il se trouve peut-être même un libéral dans la pièce à qui la déclaration pourrait profiter. Je m'excuse de nouveau, monsieur le président.

M. Mackasey: Notre théorie se base sur les libertés fondamentales exposées à la partie 2 à la page 2 parce qu'elles nous paraissent essentielles à nos dispositions législatives futures fondées sur deux croyances fondamentales qui, tant séparément qu'en conjugaison, exercent une grande influence sur le portefeuille que je détiens.

Tout d'abord, c'est la croyance en la liberté individuelle,—au droit à l'autodétermination individuelle,—au droit pour l'individu d'agir, dans les limites de la loi, dans son propre intérêt tel qu'il le conçoit et ceci est important dans les limites de la loi. Ceci permet donc aux personnes de se justifier ou de profiter des grèves qui, en vertu de la loi sont tout à fait légales moyennant certaines précautions. On prend certaines mesures légales avant d'en arriver là.

Puis ensuite nous faisons ressortir les droits de la libre entreprise à l'autodétermination économique qui, je crois est essentielle dans notre pays. Puis ensuite nous disons qu'à cause de ces libertés fondamentales, il est logique que nous soyons et que nous restions

[*Texte*]

and will continue to operate in an environment characterized by emotion, controversy, personal and institutional opportunism. In brief, all together this makes a highly volatile environment.

As a result of the top paragraph on page 3, I think what follows is logical and that is, legislation. There have been a lot of calls for legislation in the past few weeks which would indicate to me that no matter how perfect legislation is it is not going to be a cure-all to industrial problems in this country since you cannot legislate in these areas of human emotions. Therefore, I would serve warning to the Committee that no matter how advanced and progressive the legislation is we bring in the fall, there is no guarantee it will ease or eliminate labour unrest.

I mention on page 4 some of the areas in which I have repeatedly made the point that you cannot legislate intelligence and good will, but you can encourage it, of course, and our legislation will be based on that type of thing.

On the bottom of page 4 we talk about the natural adversary relationship. Traditionally in Canada and the United States the relationship between labour and management has been one of an adversary concept or role. What the government would like to do is reduce to a minimum that adversary role realizing it will always be there because it is inherent in human nature.

We then on page 5 talk about the forces of division. We talk about the complex sets of competitive and public interest pressures that lead to this. We then talk about the large modern trade union, on the other hand, plagued today—and I think this is a new phenomena—by communication problems that do beset corporations and now beset some of the large trade union movements, the inability to communicate within the organization: the tendency to reject settlements that responsible labour leaders have arrived at only to see them rejected by a membership. Quite often this is due simply to bad communications or no communications in the union movement itself. So all of these things tend to give rise to the adversary relationship and strengthen it rather than reduce it.

In summary, what I am saying on page 6 is that the communication problem is no longer one between management and labour, but more and more frequently it is a problem within labour and within management which, I think, is due to the size of the units, the size of the multinational corporations and the size of the unions themselves.

[*Interprétation*]

dans un régime continuellement traversé par l'émotion, par des controverses, l'opportunisme personnel et constitutionnel. Tout ceci constitue un milieu très changeant.

A cause du début de l'alinéa de la page 3, ce qui suit est logique et la nécessité de légiférer s'impose. Ces dernières semaines, de nombreuses demandes d'adoption de lois ont été faites, ce qui prouve que si parfaites soient les lois, elles ne régleront pas tous les problèmes du pays puisqu'on ne peut pas légiférer dans le domaine des émotions humaines. Par conséquent, je tiens à avertir le Comité que quel que soit l'avancement des lois, adoptées à l'automne, elles n'apporteront aucune garantie qu'elles calmeront ou élimineront les bouleversements des relations ouvrières.

A la page 4, j'énumère quelques domaines dans lesquels j'ai répété qu'on ne peut pas légiférer sur l'intelligence et la bonne volonté, mais on peut les encourager et y fonder nos lois.

A la fin de la page 4, nous parlons de l'hostilité naturelle dans les rapports entre le travailleur et son employeur. Traditionnellement, au Canada et aux États-Unis, ces rapports ont été conçus comme étant hostiles. Ce que le gouvernement voudrait faire, c'est diminuer au maximum ce caractère adversaire, mais tout en se rendant compte qu'il existera toujours parce qu'il est inhérent à la nature humaine.

A la page 5, nous parlons ensuite des forces de division. Ensuite, nous parlons du jeu complexe des pressions des intérêts publics qui y mènent. Puis ensuite, nous parlons des grands syndicats modernes. Aujourd'hui très critiqués, et je crois qu'il s'agit d'un phénomène nouveau, par le problème des communications qui affecte les grandes entreprises et maintenant affecte des grands syndicats, l'incapacité de communiquer au sein de l'organisation: la tendance à rejeter les ententes auxquelles les chefs syndicaux sont arrivés pour les voir rejeter par un membre. Quelquefois cette situation tient aux mauvaises communications ou au manque de communication au sein des syndicats mêmes. Les problèmes tendent à provoquer la naissance des relations hostiles et à les renforcer plutôt qu'à les réduire. En résumé, à la page 6, je dis que le problème des communications n'est plus seulement entre le syndicat et le patronat, mais de plus en plus fréquemment au sein des syndicats et au sein du patronat ce qui est dû à la grandeur des cellules, à l'importance des entreprises multinationales et l'importance des unions elles-mêmes.

[*Text*]

We mention the longshoring strike in Vancouver as an excellent example of where communications within the union broke down and possibly prevented labour unrest from being eliminated a little sooner than actually occurred.

On page 7 we get into the priorities of the Department of Labour. This is important because we want, as much as possible, to eliminate conflict in our industrial relations environment and even though we accept the concept that there will always be a degree of conflict, we think our appropriate role or goal is one of reducing to a minimum the emphasis given to the adversary elements. I will read this because it is important:

> It is the undue and continuous emphasis on the adversary elements in employer-employee relations that undermines the vital need for united effort to reach national economic and social goals of ultimate benefit to all.

If labour and management are always going to meet at the bargaining table as enemies, more or less to a degree, certainly adversaries, then it becomes more and more difficult not only to obtain settlements, but to work together in the field of social progress for the worker.

We talk about collective bargaining as a social instrument and we say:

> Fortunately we have at our disposal in the collective bargaining system the best known vehicle through which organized society can deal with labour-management conflict in an orderly way and, in doing so, establish widely accepted norms governing rates of pay and conditions of employment. Improperly used, its principal product can be additional hardship for those outside its protection.

Those are usually what we might call the unorganized workers, so we then come to the conclusion, if you think it is worth reading over the eight pages closely later on in the day, of the need for new attitudes. The new attitudes being that the prime need amongst the institutions of labour and management is for a modernization of attitudes towards their historic adversary role and I think this is where we start to make some improvement. It is here that bold initiatives are desperately

[*Interpretation*]

Nous parlons des grèves de Vancouver, comme exemple où la communication au sein de l'union a cessé et a sans doute empêché l'agitation des travailleurs d'être éliminée un peu plus tôt qu'elle ne l'est maintenant.

A la page 7, nous faisons ressortir le problème prioritaire du ministère du Travail. Il s'agit de questions importantes parce que nous voulons éliminer le plus possible les conflits qui touchent le monde du travail, et même si nous admettons qu'il y aura toujours des conflits, notre rôle et notre objectif en priorité sont de réduire au minimum l'importance accordée aux éléments contradictoires.

> C'est en mettant exagérément et constamment l'accent sur les éléments contradictoires dans les relations ouvrières-patronales que l'on sape à la base la possibilité d'efforts conjoints pour atteindre à des objectifs nationaux, sociaux et économiques, qui profiteraient à tous en dernier ressort et qui constituent une nécessité vitale.

Si patrons et ouvriers doivent toujours se réunir à la table de négociations comme ennemis, jusqu'à un certain point, et certainement comme des adversaires, il devient donc de plus en plus difficile non seulement d'en venir à une entente, mais de travailler ensemble dans le domaine du progrès social pour les ouvriers.

Nous considérons la convention collective comme un instrument social et nous disons:

> Heureusement, nous avons à notre disposition le système des conventions collectives, le meilleur instrument par lequel la société organisée peut tenir compte des conflits ouvriers-patronaux de façon systématique et, ce faisant, établir des normes largement reconnues qui régissent les taux de rémunération et les conditions d'emploi. Utilisé à mauvais escient, il peut entraîner principalement des difficultés nouvelles pour les personnes ne bénéficiant pas de sa protection.

C'est ce que nous appelons ordinairement travailleurs non organisés. Puis ensuite, on arrive à la conclusion... si vous estimez qu'il vaut la peine de relire attentivement les huit pages de mon exposé, ceci nous fait ressortir la nécessité de changements dans les attitudes. Les nouvelles attitudes consistent à saisir que le principal besoin au sein des institutions ouvrières et patronales est de moderniser les attitudes vers leurs rôle historique d'hostilité et, c'est là que toute amélioration

[*Texte*]

required to close the gap within and between these institutions and society as a whole. I think outside of the traditional bargaining period labour and management should be doing more things in common rather than a hands-off attitude which has been the tradition in our labour relations in the last 20 years.

What has the Department done about all this? We have acted in three major areas. We have tried to improve and we have improved the degree of effective dialogue between labour, management and government. Second, we have encouraged earlier involvement in the resolution of potential conflicts between labour and management—an anticipatory and mediatory role—and third, we have raised or tried to raise the quality of basic working standards to ensure they are compatible with the social norms of today.

Having said earlier in my remarks that it is difficult to try to legislate intelligent emotions and human relations, we felt this was no excuse, as perhaps has been the case in the past, not to do something about these areas. So, our thrust so far has been in the non-legislative areas rather than the legislative areas.

Perhaps the most concrete example at least as far as the public is concerned was the National Tripartite Conference on Industrial Relations which we held last October in Ottawa and which I hope becomes an annual affair or certainly a bi-annual affair, because there we had a free-for-all between management, labour and government, but I think the future conferences will probably want to concentrate on specific areas. Out of the Tripartite Conference I have seen much tangible evidence of management, labour and government working together to a greater degree than ever before.

We then move into something that has proved to be exceptionally effective, the new industry specialists which we set up with a maximum of publicity frankly some months ago. I might point out to my colleagues that we have hired, promoted from within the ranks or brought into the Department of Labour from outside certain key people with established reputations as very knowledgeable in labour matters. I can give as an example Nat Gray as an outsider who came into the Department. Poirier, McRae and Tysoe within the Department have been promoted to what we call industry specialists, whose purpose is,

[*Interprétation*]

réelle doit commencer. C'est en vue de cela que des initiatives hardies s'imposent impérieusement afin de combler l'écart séparant ce système de la société dans son ensemble. Le patronat-syndicat, en dehors des périodes traditionnelles de négociations, doit faire davantage en commun plutôt que de prendre une attitude de laisser-faire caractéristique de nos relations ouvrières au cours des 20 dernières années.

Qu'a pris le ministère face à cet état de choses? Nous avons œuvré dans trois grands domaines: nous avons cherché à améliorer, et nous avons amélioré le dialogue entre les unions, les patrons, et le gouvernement. Deuxièmement, nous avons favorisé une intervention plus rapide dans le règlement de conflit entre le salariat et le patronat, rôle par anticipation et de médiation, et troisièmement, nous avons cherché à élever la qualité des normes du travail de base pour garantir qu'elles soient compatibles avec les normes sociales en cours.

Ayant dit, au début de mon exposé, qu'il est difficile de légiférer dans le domaine de l'intelligence et des émotions, nous pensons que ceci n'était pas une excuse pour ne pas intervenir dans ce domaine. Nos efforts ont porté, jusqu'à maintenant, dans le domaine hors des lois et non pas dans le domaine de la législation.

L'exemple le plus concret qu'on puisse en donner c'est la conférence tripartite sur les relations du travail qui a eu lieu à Ottawa en octobre dernier et qui deviendra un événement international ou bi-annuel, je l'espère car les patrons, les ouvriers et le gouvernement ont discuté librement. A l'avenir, les conférences voudront s'en tenir à des domaines bien particuliers. En plus de cette conférence tripartite, j'ai eu des preuves tangibles de la collaboration paritaire beaucoup plus grande qu'autrefois.

Et maintenant, nous avons fait quelque chose qui serait extrêmement efficace: la mise sur pied d'un service de spécialistes industriels, avec le maximum de publicité, il y a quelques mois. Nous avons amené de l'extérieur, ou promu dans le ministère, des personnes dont la réputation n'est plus à faire, qui sont au courant à fond des problèmes des relations du travail. Par exemple, M. Nat Gray qui est entré au ministère, Poirier, MacRae, Taillefer qui sont devenus des spécialistes du travail. Comme nous le disons à la page 11, ils font davantage fonction de préposés à la prévention des incendies que de préposés à la lutte contre les incendies.

[*Text*]

as we say on page 11, to operate more like fire inspectors than fire fighters. In other words, we try to keep the basement clean of rubbish and prevent the fire from taking place.

In a few weeks' time we will be reviewing their activities and publicizing them because they have been very—I should not say dramatic—but we have very concrete evidence they have been very effective. They have to my knowledge prevented at least one or two strikes in the airline industry. They have so far been able to reduce to a minimum much unfinished business in the relationship between railway and management in some areas and in complex areas of pensions and that. They have been extremely effective in Montreal on the waterfront by introducing productivity seminars and as this service is expanded, as it is better co-ordinated with the existing branches of the Department—I am thinking now of research and development, conciliation, arbitration, labour and management, and all these things—the industry specialists will eventually over the next few years fill the ultimate role that we first envisaged for it without in any way disrupting the Department.

I have had at least a half a dozen formal requests from management who were very sceptical about the industry specialists, for greater participation by the industry specialists even to the point that their presence has been requested at collective bargaining sessions over and above the regular people attending, that is over and above labour and management. Both have jointly written and asked for the presence of that individual, in the airline industry, Mr. Gray, and in other industries somebody else to be there to help both sides resolve many of the problems which are usually ones of semantics.

So, without dwelling much further on it, Mr. Chairman, I might say that if I had to pinpoint something that I have been particularly proud of over the last year, it has been the creation of this concept because I think it has got great potential, it encourages both sides to continue with negotiations right around the calendar year rather than just at specific times every two or three years when the number of problems are overwhelming.

Finally, I would like to point out that we have introduced something else which we hope will be on a permanent basis and that is the federal-provincial meetings of ministers of labour. We have had at least one; we have had several at the deputy level, but we had one at the ministerial level when we were able to compare notes and there we learned a

[*Interpretation*]

En d'autres mots, ils enlèvent les ordures du sous-sol pour prévenir les incendies.

Dans quelques semaines, nous réexaminerons leurs activités et nous les annoncerons parce que leur activité a été extrêmement efficace à mon sens. Ils ont à ma connaissance, empêché une ou deux grèves dans les compagnies aériennes; ils ont pu réduire au minimum bien des activités en suspens dans le domaine ferroviaire, dans le domaine complexe des pensions, etc. Ils ont agi avec énormément d'efficacité dans le port de Montréal en introduisant les séminaires sur la productivité et au fur et à mesure de l'expansion de leurs services, il y a eu une meilleure coordination entre des services existant du ministère. Je pense à la recherche et au développement, à la conciliation, à l'arbitrage, et à toutes ces choses. Les spécialistes du travail, ces prochaines années, pourront éventuellement remplir le rôle que nous leur avions prévu sans bouleverser l'activité du ministère et sa structure.

J'ai eu au moins une demi-douzaine de demandes du patronat qui était très sceptique à propos des spécialistes du travail, demandant qu'ils participent davantage à leurs zones de travail, même au point qu'on les demande aux séances de négociation collective en plus des personnes qui assistent d'office, c'est-à-dire en plus du patronat et du syndicat. Les deux nous ont écrit et demandé la présence du spécialiste de travail. M. Gray, de l'industrie du transport aérien et quelqu'un d'autre dans d'autres industries pour aider à résoudre de nombreux problèmes qui sont ordinairement des problèmes de sémantique.

Aussi, sans m'attarder davantage sur ce point, monsieur le président, je dirais que si je devais faire ressortir la chose dont je suis spécialement fier, ce serait la mise au point de cette idée parce que je crois qu'elle présente de grandes possibilités. Elle permet aux deux parties de négocier toute l'année au lieu de se réunir tous les deux ou trois ans, à des dates fixes alors que le nombre de problèmes est considérable.

Et finalement, je tiens à relever que nous avons instauré quelque chose d'autre qui, nous l'espérons, sera permanent, et c'est les rencontres fédérales-provinciales des ministres du travail. Nous avons eu au moins une rencontre; nous en avons eu plusieurs avec les sous-ministres. Mais nous avons rencontré les ministres une fois et nous avons pu échan-

[*Texte*]

lot from the provinces and the provinces learned a lot, I like to think, from my department. We exchanged notes on how things should be done or what could be done and the general consensus of the provincial ministers is that it was a very useful exercise.

Since then, we have had a meeting—page 12 indicates this—of the provincial departments of labour to give them a more meaningful voice in the ILO Conference which comes up in June before the fact rather than after the fact to make Canadian participation at that Conference more meaningful.

Now, moving on to page 13, we have indicated that in co-operation with labour and management organizations and the National Film Board, we have been developing what may be called Canada's first National Industrial Relations Film Library and we have produced some very excellent films, short ones, which are much in demand among schools and service clubs. We have spent a lot of money on advertising this year because we think the time is long past when the Department of Labour should apologize for its existence. It seems to have been the attitude for too many years. In a society that is becoming more and more industrialized, the Department of Labour is growing in importance in the national picture and we are trying to keep pace with this. So, we feel that we have to do more. We always have done more but we have got to let the public know the Department of Labour extends well beyond simply settling disputes. This is perhaps the more glamourous or more publicized side of the picture but really in the general context it is no more important than the fact we have labour standards to implement, that we have an obligation to the unorganized worker, that we have a problem of education to the public and a great responsibility to reduce what we know of the advisary concept.

I am going to skip over some of it to just get into what we see coming and that is basically the lessening of tension which we talk about on page 17. I think what that says in summary and what I have tried to outline is that we are working to try to lessen tension between management and labour so that we will have less and less labour unrest.

Before we get into page 19, I am going to ask the Deputy Minister to explain that last year, in the federal field, we had the heaviest workload in the history of the Department of Labour. I think this would be of interest to anybody covering this, reporters particularly and members, and I would like to read that last year we had the heaviest workload since the IRDI Act was passed in 1948. We had 163

[*Interprétation*]

ger des idées, et nous avons beaucoup appris des provinces et elles ont beaucoup appris de nous. Nous avons échangé nos points de vue sur la façon de faire les choses et l'opinion générale des ministres provinciaux est que ces rencontres ont été extrêmement utiles.

Depuis lors nous avons tenu une conférence avec les ministères provinciaux du travail comme on le voit à la page 12, afin de leur permettre d'avoir une position plus assurée à la conférence annuelle de l'OJT en juin, avant le fait plutôt qu'après, afin de donner plus de poid à la participation canadienne à cette conférence.

Maintenant, si on tourne à la page 13, on verra que nous avons mis sur pied, en collaboration avec les associations patronales et syndicales et l'Office national du film, des relations industrielles. Nous avons produit d'excellents films de courte durée qui sont très en demande dans les écoles secondaires et les associations de bienfaisance. Cette année nous avons beaucoup dépensé pour la publicité parce que nous croyons que nous sommes loin de l'époque où nous devions en quelque sorte excuser la présence du ministère du Travail. Dans une société qui s'industrialise de plus en plus, le ministère du Travail devient de plus en plus important et nous essayons de nous tenir à la page. Nous devons donc faire plus, ce que nous avons toujours fait, mais nous devons dire au peuple que le ministère du Travail fait bien plus que de régler les différends du travail, cela est peut-être la partie la plus spectaculaire de notre travail. Mais dans le contexte général, ce n'est pas plus important que le fait que nous ayons un code du travail à faire respecter, à prendre en main les intérêts des travailleurs non organisés, et la charge d'éduquer le peuple, le devoir de réduire dans la mesure du possible l'hostilité entre le patronat et le salariat.

Je vais sauter quelques points et en arriver à ce qui est à toute fin pratique la diminution de la tension, dont nous parlons à la page 17. Pour résumer nous disons que nous tentions de réduire la tension, entre patron et ouvriers afin de diminuer de plus en plus le nombre de conflits ouvriers.

Avant de passer à la page (9) je vais demander à mon sous-ministre d'expliquer que l'année dernière, nous avons eu au ministère du Travail la charge de travail la plus lourde qui ne se soit jamais présentée à nos services. Je crois que cela pourrait intéresser les journalistes et l'assistance en général. L'année dernière nous avons eu l'année la plus chargée depuis l'adoption de la Loi sur les

[*Text*]

collective bargaining disputes referred to the branch in 1969. 105 of the 163 were settled at the officer stage—at the officer stage, conciliation board stage and the mediation board stage without any work stoppage. Eleven only went to strike stage. I am talking about the federal field so we have no apologies to make. Of those 11, I think you can count on one hand those that you may consider to be major such as Air Canada and one other.

Our officers settled 90 of them involving 125,800 employees; 15 were settled at the conciliation board which affected another 9,000. The 11 strikes involved only 16,000 or roughly 17,000 to round it out. And of the 11 cases, 10 were subsequently adjusted through further mediation by our department.

The major federal work stoppages occurred in Air Canada, B.C. Telephone, Quebec North Shore and Labrador Railway and the West Coast Longshoring. The other seven of the 11 were concentrated mainly in minor trucking operations, flour mills and water transportation.

Now, I am told by Mr. Kelly that at the present moment our workload is extremely heavy again but despite that, we have been able to keep strikes to perhaps an all-time minimum and we have right now, 43 cases before officers, conciliation officers; we have 22 before conciliation boards, meaning 65 cases in the Department of Labour right now and we are only in April. Apart from the major dispute in the tugboat industry in Vancouver, I think we have all the others pretty well under control, which is a tribute not to me but certainly to the Conciliation and Arbitration Branch of the department.

I think on that note, Mr. Chairman, I might just ask Mr. Love, the Deputy Minister, to explain the chart here for those who are interested relating it to our estimates.

The Chairman: Mr. Love.

Mr. Love: Mr. Chairman, before going to the board, I might just mention that the figure to which we are referring is the proposed budgetary increase for the fiscal year 1970-1971. The total estimates shown on page 12-5 of the blue book is $14.243 million and that is a change from the forecast expenditure for 1969-1970 of $1.641 million. However, $440,000 of that represents increases in statutory payments, so that the increase in discretionary expenditures represented by the estimates is $1.191 million. The chart simply attempts to show the manner in which the budgetary increase is broken down both in

[*Interpretation*]

relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail en 1948. En 1969, on a référé à la direction 163 différends de négociations collectives, 105 ont été réglés au niveau des fonctionnaires, du tribunal d'arbitrage et de conciliation, sans arrêt de travail, 11 seulement ont recouru à la grève. Je parle du domaine fédéral je ne dois dire pas excuser ces 11 associations. Vous pouvez compter sur les doigts de la main celles que vous considérez comme très importantes comme la grève à Air Canada et une autre.

Nos employés en ont réglées 90 impliquant 125,800 travailleurs, 15 ont été réglées par un tribunal de conciliation et touchaient 9,000 travailleurs. Les 11 grèves n'ont touché que 16,000 à 17,000 travailleurs et de ces 11 cas, 10 ont été par la suite réglés par l'intervention de notre ministère.

Les grèves fédérales les plus importantes se sont produites à Air Canada, la *B.C. Telephone*, la *Quebec North Shore and Labrador Railway* et la *West Coast and Longshoring*. Les sept autres se trouvaient principalement dans des secteurs peu importants du camionnage, de la meunerie et de la marine marchande.

Maintenant, M. Kelly me dit que notre travail est de nouveau très intense. Mais en dépit de tout, nous avons pu diminuer le nombre des grèves au minimum. Nous avons actuellement 43 cas qui sont à l'étape de fonctionnaires de conciliation et 22 devant les tribuneaux de conciliation, et nous ne sommes qu'en avril. A part le différend majeur des remorqueurs de Vancouver, les autres sont plus ou moins stables, ce qui n'est pas à mon honneur mais à celui de la Direction de la conciliation et de l'arbitrage.

Je passe maintenant la parole à mon sous-ministre, monsieur Love, qui va vous expliquer le tableau de notre budget.

Le président: Monsieur Love.

M. Love: Monsieur le président, avant de me référer à ce qui figure au tableau, je voudrais seulement mentionner que les chiffres qui nous occupent représentent l'augmentation proposée du budget pour l'année financière 1970-1971. Les estimés totaux de la page 12-5 du livre bleu sont de $14,243,000, ce qui représente une différence de $1,641,000 sur les dépenses prévues. Toutefois, $440,000 représentent des augmentations dans les paiements statutaires de telle sorte que l'augmentation dans les dépenses discrétionnaires est de $1,191,-000 dans l'estimé. Le tableau tente seulement de vous montrer la façon dont l'augmentation

[*Texte*]

terms of money and in terms of manpower. On the left-hand side, the break-down on the money increase shows that 42 per cent of that increase is taken up by salary adjustments related for the most part to the economic wage revisions resulting from collective agreements in the public service; 33 per cent represents the money required for the increased staff to strengthen programs; 21 per cent of the increase in money is required to provide for the federal-provincial safety agreements under which the safety inspection work of the federal department is carried out by provincial inspectors and we reimburse the province for the service received from their inspection services; 4 per cent represents an increase in the cost of the Transitional Assistance Benefit Program under the automobile pact. Turning to the right, the increase in manpower is a total increase of 40 man years which we are authorized to use during the current fiscal year; 80 per cent of that increase, some 32 man years, is to strengthen programs in the labour standards inspection field in the fair employment practices field, which is concerned with the elimination of discrimination on grounds of race, colour, creed, national origin, religion, and in the conciliation and mediation service.

Twenty per cent, eight man-years, is required to strengthen the administrative support services of the Department, and I think Mr. Chairman that is really all I need to say at this point.

The Chairman: Thank you, Mr. Love. I am open for questions now, gentlemen.

Mr. Lachance: What do you mean by a man-year?

Mr. Love: I am sorry to use bureaucratic jargon, Mr. Chairman. A man-year is a term used by the Treasury Board. It was introduced to take care of—in the old days we used to talk about positions and people, but that became rather complicated because in some cases departments were authorized to use people part time. Some of them were authorized to use them on a seasonal basis, and they had to reduce it to a common measure.

The common measure used is the man-year, which represents the use of one man for one year. But, in some cases that may actually involve two people for half the year, or three people for a third of the year. It is simply a common measure introduced by the Treasury

[*Interprétation*]

budgétaire est ventillée tant du point de vue des sommes que du point de vue de l'effectif. Du côté gauche, la ventillation de l'augmentation monétaire montre que 42 p. 100 de cette augmentation est absorbé par des rajustements de traitements tenant pour la plupart à des revisions de traitements résultant de conventions collectives signées avec les employés de la fonction publique. 33 p. 100 représentent l'argent nécessaire pour l'accroissement du personnel aux fins des programmes. 21 p. 100 représentent les sommes versées au poste des accords fédéraux-provinciaux concernant la sécurité, en vertu desquels le travail d'inspection de sécurité du ministère fédéral se fait par les inspecteurs provinciaux, et nous remboursons les provinces des frais de cette inspection. 4 p. 100 représentent l'augmentation des frais du programme de prestations de transition en vertu de l'Accord canado-américain sur l'automobile. A droite, l'augmentation de la main-d'œuvre est une augmentation totale de 40 années-homme que nous pouvons utiliser au cours de l'année financière en cours. 80 p. 100 de cette augmentation, soit 32 années-homme, est pour renforcer l'effectif dans le domaine de l'inspection des normes du travail, qui vise à éliminer la discrimination pour des raisons de race, de couleur, de religion et d'origine, et pour le service de la conciliation, et de la médiation».

Ensuite 20 p. 100, soit huit années-hommes, sont nécessaires pour augmenter le personnel des services d'appoint du ministère. Monsieur le président, je crois que c'est tout ce qui est nécessaire de dire pour le moment.

Le président: Merci monsieur Love. Messieurs, vous pouvez commencer à poser des questions maintenant.

M. Lachance: Que voulez-vous dire par année-homme?

M. Love: Je m'excuse si je me sers d'un jargon, le terme années-homme est employé par le Conseil du Trésor pour remplacer ce que nous appelions autrefois des postes et des employés et ceci est devenu un petit peu compliqué parce que parfois les ministères ont été autorisés à employer des personnes à temps partiel et il a fallu trouver une expression générale.

Nous nous servons donc de cette expression qui représente l'emploi d'un homme pour une année. Mais dans certains cas il s'agit de 2 personnes pour 6 mois ou de 3 personnes pour 4 mois. C'est simplement une expression dont se sert le Conseil du Trésor pour comparer de

[*Text*]

Board so that the manpower requirements of different departments can be compared more effectively.

The Chairman: Mr. Badanai.

Mr. Badanai: Mr. Chairman, first of all I would like to say how fortunate we are to have a Minister of Labour so dedicated to the cause of solving labour disputes.

I think that we never had a Labour Minister functioning so effectively, at least since I have been in the House, for the past 12 years. I would like to ask him to what extent the co-operation of our provincial departments of Labour.

The reason I want to ask this question is because most disputes, we are told, come under the jurisdiction, of provincial governments, and of course I wonder how the conciliation board operates now under the new federal regulations.

Mr. Mackasey: Well, let me say that because of a Supreme Court ruling many years ago, coming out of ILO conventions, which more or less indicated that we could not impose on the provinces recommendations that were ratified with the ILO conference by the federal government, we have been one of the fortunate departments that are consequence of the decision. We have developed a tremendous degree of co-operation with our counterparts in the provinces, as an alternative, long before provincial/federal relations, which were a strain, and they sometimes are periodically.

We have a very close relationship with all the ministers of labour, the Departments of Labour across Canada. As I mentioned very briefly, we held a meeting not that long ago here in Ottawa where we discussed the complete spectrum of industrial relations. It was about problems of strikes, the potential legislation for the future, the Woods Task Force in particular, and these matters on which we want to base future legislation.

One thing that came out of it, Mr. Badanai, was an appreciation and a realization that the laws which are best for one province are not necessarily the best for another.

We have a high degree of industrialization in Ontario.

Therefore we have potentially a high degree of labour unrest there.

We have a different type of agitation in Quebec based on the type of labour unrest, rather than capital intensive. Out in British Columbia, I found that we have different problems because their industries are so

[*Interpretation*]

façon efficace les besoins en effectif dans les différents ministères.

Le président: Monsieur Badanai.

M. Badanai: Monsieur le président, tout d'abord je voudrais dire que nous sommes très heureux d'avoir un ministre du Travail qui se consacre à régler les différends du travail.

Nous n'avons jamais eu un ministre du Travail qui a fait du si bon travail du moins depuis les 12 ans que je suis à la Chambre. Je voudrais lui demander jusqu'à quel point les ministères du Travail provinciaux coopèrent avec le ministère fédéral.

Je vous pose cette question parce que la plupart des différends relèvent des gouvernements provinciaux et évidemment je me demande comment la Commission et le Conseil de conciliation effectue son travail dans le cadre des nouveaux règlements fédéraux.

M. Mackasey: Dans une décision de la Cour suprême il y a plusieurs années, décision amenée par les conventions de l'OIT, qui stipulait plus ou moins que nous ne pourrions pas imposer aux provinces les recommandations ratifiées à la conférence de l'OIT par le gouvernement fédéral, nous avons eu la chance dans notre ministère, grâce aux conséquences de cette décision, d'avoir développé une excellente coopération avec nos collègues provinciaux, ceci a commencé bien avant qu'il y ait des difficultés dans ce domaine.

Nous avons un rapport très étroit avec tous les ministères du Travail du Canada. Et nous avons tenu une réunion il n'y a pas très longtemps ici à Ottawa, où nous avons discuté toutes les questions se rapportant aux relations industrielles. Cette réunion a étudié le problème des grèves, de la législation à prévoir pour l'avenir, le rapport Woods en particulier et les bases sur les quilles nous voulons fonder les mesures législatives de l'avenir.

Nous nous sommes aussi rendu compte que les lois qui conviennent à une province ne conviennent pas nécessairement à une autre.

En Ontario, nous avons une industrialisation très développée et par conséquent nous pouvons nous attendre à beaucoup de conflits ouvriers dans le monde du travail.

Au Québec, ces conflits prennent un autre aspect, ils sont surtout basés sur le contentement des travailleurs plutôt que sur les capitaux. En Colombie-Britannique, il y a d'autres problèmes qui se posent parce que les

[*Texte*]

spread and so far from—I should not say a pioneer type of industrialization—but certainly from primary based products.

These are lumber, water front activities, and things like this, which create, and perhaps give the most latitude to individual rights rather than collective rights. The people are very individualistic members, as well as employers. Despite all this, we keep exchanging ideas. We find that in the provincial field some of their legislation is more progressive than ours, and vice versa. Such things as technological change in some of the other problems in Canada are the result of discussions between the departments.

I can give you a more tangible example of co-operation.

It comes in the application of the Labour Safety Code, rather than create our own empire, rather than duplicate the inspectors who are now operating in the provincial field.

Mr. Currie has quite properly arranged with the provinces through the Department of Labour of the provinces for them to carry out our inspections according to our norms.

This has reduced the cost of such a supervision. It has created greater bonds with the provinces, and it has made their inspectors more efficient because it has made their work a little fuller.

Mr. Badanai: At what point does the federal Department of Labour enter? Where does your own activity enter into dispute in any province?

Is it because of a request by the province? Is it merely a request by the interested parties, the labour and management?

Mr. Mackasey: One of the areas where the constitution is very specific is in the whole question of industrial relations. The areas that come under federal jurisdiction are very clearly defined in the constitution, compared to Health and Welfare, or other fuzzy areas. Consequently, there has been a minimum of friction, if any friction at all.

Since I have been Minister of Labour, I have come across only one case, and that was the railways, or the Northshore and the mining industry, where you might of had a conflict of jurisdiction, that is, Quebec and Newfoundland and the Federal Government trying to approach a problem on a tripartite basis. However, beyond that, each and every industrial dispute falls very clearly in a category. It is either provincial or federal and, as you know, even in the federal scene we have two divisions.

The public servants do not come under me. They come under the Treasury Board, and so

[*Interprtéation*]

industries se trouvent très dispersées, je ne dirais pas que c'est une industrialisation de pionners, mais certainement basée sur des matières premières comme le bois et les activités ayant rapport à la mer qui donnent plus de liberté aux droits individuels plutôt qu'aux droits collectifs. Les gens y sont très individualistes. Néanmoins, nous continuons à dialoguer avec ces ministères parce que quelquefois ils sont plus progressifs que nous et vice-versa. Des choses comme les changements technologiques et d'autres problèmes sont le résultat de ces réunions avec les ministères.

Pour vous donner un exemple concret de la coopération, je vais vous citer le cas de l'application du Code de sécurité du travail. Au lieu de se tenir chacun dans son coin, au lieu d'avoir deux groupes d'inspecteurs au fédéral et au provincial, M. Currie s'est entendu avec les provinces par l'entremise du ministère du Travail, pour qu'elles effectuent des inspections selon nos normes.

Ceci a réduit les frais de cette surveillance et a raffermi nos liens avec les provinces, et les inspecteurs sont devenus plus efficaces parce qu'on leur a donné des responsabilités plus étendues.

M. Badanai: A quel moment le ministère fédéral entre-t-il en scène? Quand y a-t-il conflit entre vos activités et celles des provinces?

Est-ce parce que ce sont les provinces qui en font la demande ou les parties intéressées, le patronat et les ouvriers?

M. Mackasey: La Constitution est très claire sur la question des relations industrielles, si on compare à la Santé et au Bien-être et d'autres domoines qui y sont mal définis. Donc il y a eu bien peu de difficultés.

Depuis que je suis ministre je n'ai eu qu'un seul cas, et c'était dans le domaine des chemins de fer: la North Shore et l'industrie minière où il aurait pu y avoir un conflit d'autorité, c'est-à-dire, le Québec, Terre-Neuve et le gouvernement fédéral essayant de résoudre un problème à trois. Cependant, à part cela, chaque différend entre très clairement dans une catégorie: fédérale ou provinciale et même au gouvernement fédéral, nous avons 2 groupes.

Les fonctionnaires qui ne relèvent pas de moi mais du Conseil du Trésor et mon

[*Text*]

my area of jurisdiction, or Department of Labour jurisdiction, is very clearly defined. We have no right, nor do we want any right, to improve ourselves in disputes of major proportions that exist clearly within the provincial jurisdiction.

To give you an example of the copper dispute of the steel industry of the auto workers, are things that are clearly provincial in scope?

We watch with interest, but we have no jurisdiction nor do we see any advantage. This is also true of the construction industry.

Our areas of jurisdiction, as you know, apply mainly in the field of communications, the Railways, the Crown corporations, certain mining industries, the waterfronts, and these types of things. They tend to be very national, and over run the boundaries of one province. This is generally the criteria that establishes what is federal rather than provincial.

Mr. Badanai: Thank you.

The Chairman: Mr. Émard.

M. Émard: Monsieur le président, j'aimerais tout d'abord joindre mes félicitations à celles de mon confrère, M. Badanai. Je crois que la réputation du ministère fédéral du Travail n'a jamais été aussi grande. Cela est sûrement attribuable aux employés qui vous appuient ainsi qu'à votre propre réputation, monsieur le ministre. Pour la première fois, je crois, le ministère du Travail est dirigé par une personne qui connaît réellement les problèmes ouvriers. Dans le passé, on a trop souvent, connu des avocats qui ne comprenaient que les problèmes d'un parti.

Je pense que tout le monde est content du travail que vous faites et je suis sûr que votre nouveau projet réussira.

Le professeur Neufeld écrit dans la Gazette du travail que le ministère du Travail se vente de régler des conflits de travail qui, à son avis, sont inflationnistes. Auriez-vous des commentaires à apporter à ce sujet?

M. Mackasey: Merci beaucoup, monsieur Émard. Vous me permettrez de répondre à cette question très importante en anglais parce que je ne voudrais pas créer de malentendu à ce sujet.

I appreciated very much your remarks about the employees of my Department. I am particularly proud of my employees. I have constantly sought out good employees to reinforce those we had. When I took over the Department I found it to be understaffed, rather demoralized. I found that too few

[*Interpretation*]

domaine, le ministère du Travail est nettement déterminé. Nous n'avons pas le droit de nous imposer dans les différends importants qui relèvent nettement des provinces.

Pour vous donner un exemple, prenons le différend du cuivre de l'industrie de l'acier des travailleurs de l'automobile, ceci relève des provinces.

Donc nous surveillons ces choses de très près mais elles ne relèvent pas de nous. Il en est ainsi de l'industrie de la construction.

Notre juridiction comme vous le savez s'applique surtout dans le domaine des communications, des chemins de fer, des Sociétés de la Couronne, de certaines parties de l'industrie minière et de l'industrie maritime. Ces industries sont généralement d'intérêt national et dépassent les frontières des différentes provinces. Ce sont d'après ces critères qu'on décide ce qui est fédéral et ce qui est provincial.

M. Badanai: Merci.

Le président: Monsieur Émard.

Mr. Émard: Mr. Chairman. First of all I would like to add my congratulations to those you have received from my colleague, Mr. Badanai. I think that at the present time, the federal Department of Labour has never had a better name and this is certainly due to the employees who are supporting you and to your own reputation, Mr. Minister. I think that, for the first time, the Department of Labour is headed by a man who really knows about labour problems. Too often, in the past, we have known lawyers who understood only the problems of one side.

I think that everybody is satisfied with the work of the Department and I am sure your new project will succeed. Professor Neufeld writes in the Labour Gazette that the Department of Labour boast that they settle inflationary labour disputes. Any comment?

Mr. Mackasey: Perhaps you will allow me to answer this in English, if you do not mind. It is very important and I do not want to make any mistake.

Ce que vous avez dit au sujet des employés du Ministère m'a donné une grande satisfaction. Je suis très fier de mes employés. J'ai essayé de trouver des gens compétents, pour les ajouter à nos compétences actuelles. Lorsque j'ai repris le Ministère, je trouvais que nous avions une insuffisance d'effectif, que les

[*Texte*]

people were sharing a tremendous burden and we have been successful in attracting to the Department of Labour some very excellent people. I do not want to start mentioning their names in case I forget somebody of equal importance.

What I have insisted upon as Minister of Labour which I think has helped in building morale is that our offices across Canada be equal to that of other departments. I was rather appalled at the conditions in some of them. At Montreal we have tremendously upgraded our facilities in order to place at the disposal of labour and management decent facilities for collective bargaining. We have fought very hard for proper salaries; consequently, we have now I think brought the image of the Department of Labour up to a point where we can attract to the Department the right type of people, which is very important.

I think there are several things I can say about Professor Neufeld's article. First he is an excellent economist and does not know a hell of a lot about industrial relations. He should understand that the philosophy of the Department of Labour since I have been Minister has never been to dictate a settlement. With the exception of the very first strike when I suggested to management that five cents an hour over a three-year period might bring the grain handlers dispute to an end and that was on the recommendation of the Department, in not one labour dispute in which the Department of Labour has been involved have we dictated, or coerced, or suggested the monetary settlement of a dispute. This has been exclusively the prerogative of management and labour to arrive at their own settlement so far as the financial picture is concerned. This has been the cardinal rule I have embraced and this has been the directive to Mr. Kelly, through Mr. Wilson, and to our representatives at the bargaining table that under no circumstances must we ever force management into a settlement they do not want or force labour into a settlement they do not want. So any suggestion by Professor Neufeld that the Department of Labour has been instrumental in closing collective agreements that are inflationary is erroneous. I insist and I repeat that statement.

I have no apologies to make for emphasizing the effectiveness of the Department of Labour in working towards industrial peace in this country but I must point out clearly to the public that the collective bargaining process is really an instrument to settle disputes between labour and management. In the final analysis, those conditions must be settled by management and labour at the bargaining

[*Interprétation*]

gens étaient démoralisés et surchargés de travail. Heureusement nous avons pu attirer des gens très compétents. Je ne veux pas vous citer de noms car je pourrais en oublier.

En qualité de ministre du Travail, j'ai insisté pour que nos bureaux à travers le pays soient aussi satisfaisants que ceux des autres ministères. Je crois que ceci a aidé à remonter le moral. J'ai été choqué de constater l'état de certains bureaux. A Montréal, nous avons considérablement amélioré nos installations afin de mettre à la disposition des syndicats et des patrons des services adéquats pour la poursuite des négociations collectives. Nous payons des salaires raisonnables maintenant et par conséquent, je crois que la réputation du ministère a été amenée à un niveau tel que nous pouvons attirer des gens compétents.

Je pourrais dire plusieurs choses à propos de l'article du professeur Neufeld. Premièrement, il est peut-être excellent économiste, mais il n'est pas au courant des relations patronales. Il devrait savoir que depuis que je suis ministre, le ministère n'a jamais eu pour politique de dicter la façon de régler un différend. Il n'y a eu qu'une exception lors de la première grève où je suis intervenu pour suggérer au patronat qu'une augmentation de 5¢ par heure répartie sur une période de trois ans pourrait régler le conflit avec les ouvriers du blé. Et j'avais agi ainsi sur la recommandation du ministère. Il n'y a pas eu un seul différend où nous avons dicté, forcé ou proposé les sommes nécessaires pour régler le litige. Cette prérogative appartient strictement aux patrons et aux ouvriers d'en arriver à un accord financier. C'est la règle que j'ai suivie et c'est la directive qu'a transmise M. Wilson à M. Kelly et à nos représentants lors des négociations. En aucun cas, ils ne doivent obliger les parties à signer un accord contre leur plein gré. M. Neufeld se trompe donc lorsqu'il suggère que le ministère a contribué à l'arrêt de conventions collectives qui étaient inflationnistes. J'insiste fortement sur ce point.

Je n'ai pas à m'excuser de faire connaître l'efficacité du ministère du Travail dans ses efforts pour réaliser une «paix industrielle» au Canada, mais je tiens à dire clairement au public que les négociations collectives sont un instrument pour régler les différends entre le patronat et le syndicat. En définitive, ces différends doivent être réglés par les parties intéressées à la table de négociation. On ne

[*Text*]

table and perhaps the only justifiable occasion upon which the federal government would impose standards on either side is when we do it through legislation in the interests of the public service. Now that has not happened yet. There have been several occasions when we had almost to do it. In the longshoring in Vancouver it became obvious if it was not settled soon, it would do undeniable hardship to the public interest, in which case we were then prepared to impose some legislation and conditions. However, for anybody, including eminent economists or anybody else, to presume that we settle disputes by forcing management to accept a monetary package that they do not want is erroneous and I think unfair to the Department of Labour and to the collective bargaining process.

• 1055

As far as I am personally concerned, Professor Neufeld's implications in his article bothers me about as much as water on a duck's back. What is perhaps more important is that the philosophy of my Department is such that the *Labour Gazette* is above censorship by the Minister of Labour. It is above censorship by the Deputy Minister. We ask people to write articles for that Department; they have carte blanche to say what they want.

I have no issue to take over the fact that such an article appeared in the *Labour Gazette*. It is just a personal opinion of Professor Neufeld who may think that I am not a good Minister of Labour but then I may have my own personal views on how good an economist he is. The important point, however, and a more fundamental point is that as an economist he has a right to his opinion and we asked him to prepare an article for the *Labour Gazette* and in all fairness to the Professor he wrote what he thought. So I have no argument at all with the article in question other than to draw to the public's attention or to the readers of the *Labour Gazette* that the Department of Labour has never enforced or imposed a monetary package on one side or the other. This has been something that they have had to come to on their own.

Le président: Monsieur Émard.

M. Émard: Monsieur le ministre, je suis bien choqué d'entendre dire parfois que le Canada est le seul pays au monde où le mouvement ouvrier soit dirigé d'un autre pays. On n'a qu'à lire le livre publié par le professeur Crispo sur les syndicats américains pour se rendre compte à quel point c'est vrai.

[*Interpretation*]

peut justifier l'imposition de certaines normes par l'État que dans un seul cas: lorsqu'il vote une loi spéciale dans l'intérêt de la population. Ceci n'est pas encore arrivé. En plusieurs occasions nous avons presque dû le faire, à Vancouver, par exemple. Il était alors devenu évident que si le différend ne se réglait pas rapidement, l'intérêt public serait lésé. Dans ce cas-là, nous étions prêts à imposer des conditions par l'entremise d'une loi. Mais que quelqu'un, que ce soit un économiste éminent ou n'importe qui d'autre, présume que nous réglons les différends en forçant le patronat à accepter un règlement monétaire qui ne leur plaît pas, cette personne se trompe et, de plus, elle est injuste vis-à-vis du ministère et le procédé de la négociation collective.

Personnellement, les implications de l'article du professeur Neufeld me laissent froid. En fait, ce qui est beaucoup plus important pour moi est que la politique du ministère est telle que la *Gazette du Travail* ne peut être censurée par le ministre, et encore moins par le sous-ministre. Nous demandons à certaines personnes de rédiger des articles. Ils ont carte blanche sur la teneur de leur article.

Je n'ai donc rien à redire contre le fait que cet article soit paru dans la *Gazette du Travail*. C'est l'opinion personnelle de M. Neufeld. Il peut estimer que je ne suis pas un bon ministre du Travail, mais j'ai aussi mes propres idées sur sa valeur en tant qu'économiste. L'idée importante, fondamentale même, est que M. Neufeld, en tant qu'économiste, a droit à son opinion. Nous lui avons demandé de préparer un article pour la *Gazette du Travail* et, en toute justice, il a pu écrire ce qu'il voulait. Je n'ai pas à le contester sinon pour rappeler au public ainsi qu'aux lecteurs de la *Gazette du Travail* que le ministère du Travail n'a jamais imposé des conditions monétaires d'un côté ou d'un autre. Ils ont toujours dû en arriver seuls à un accord sur cette question.

The Chairman: Mr. Émard.

Mr. Émard: Mr. Mackasey, I am shocked every time I hear people say that Canada is the only country in the world where the labour movement is controlled by another country. It is enough to read the book published by Professor Crispo on the United States Labour movement to see how true it is.

[*Texte*]

Vous savez que les syndicats ouvriers exercent de plus en plus une grande influence politique au Canada en général et sur le gouvernement, en particulier en matière sociale. Au Canada, les syndicats agissent souvent comme groupe de pression dans plusieurs domaines.

N'y aurait-il pas moyen d'encourager la formation de syndicats canadiens par voie de législation? A l'heure actuelle, il n'y a qu'un seul syndicat canadien, les Syndicats nationaux au Québec, mais c'est loin d'être un syndicat national. Je me demande ce que le gouvernement pourrait faire pour encourager la formation de syndicats strictement canadiens qui traiteraient de problèmes strictement canadiens et qui ne dépendraient pas des syndicats américains comme en ce moment.

Mr. Mackasey: Mr. Émard, you have raised a very interesting question; that is, the role of international unions in Canada. Earlier in my remarks, I pointed out that one of the fundamental freedoms all Canadians possess is the freedom of association and in the final analysis international unions survive because Canadian people want them to survive.

I have to disagree, if I may, with my colleague on his concept of the role international unions play in Canada. Their role is, I suppose, in many ways similar to international corporations and it would be no more logical to ban international unions from Canada than to ban international corporations.

The trend, I think, over the next 10 or 20 years will be for multinational unions if we are going to deal effectively with multinational corporations. Otherwise, in the rationalization of their industries, Dunlop is a good example, unless you have multinational unions you are quite often the victim of a world-wide rationalization of an industry. A decision is made to close down Dunlop in London, perhaps by the parent company in London, England, that may or may not be the parent company which could very well be in another country, so there is nothing under the law now to prevent unions from being all-Canadian; in fact, there are quite a few.

Just last year, I think one of the railway unions rejected the efforts of some of the members to go international, as we might call it; this was their freedom of choice.

Some of the international unions I have found to be more progressive in their approach to the bicultural or bilingual aspect of Canada. I find in the Province of Quebec quite often that the international unions have

[*Interprétation*]

You know that Labour Unions have, more and more each day, a great political influence on the government everywhere in Canada, and more particularly on the social measures introduced by the government; the Canadian unions often act as pressure groups in many fields.

Could we not, by means of legislation, encourage the creation of Canadian Unions. At the present time, there is just one Canadian Union, the CSN in Quebec; but it is far from being a true Canadian Union. I am wondering what the government could do to encourage the establishment of a true Canadian Union that could settle problems which are particular to Canada and not have to resort to American Unions, like it is done presently.

M. Mackasey: Monsieur Émard, vous avez soulevé une question très importante, c'est-à-dire le rôle des syndicats internationaux au Canada. Tout à l'heure, je disais dans mon exposé qu'une des libertés fondamentales de tous les Canadiens était le droit de libre association. En fin de compte, les syndicats internationaux ont survécu parce que le peuple canadien voulait qu'ils survivent.

Je ne suis pas d'accord avec l'idée qu'a mon collègue du rôle que les syndicats internationaux jouent au Canada. Leur rôle est à bien des égards, semblable à ceux d'une société internationale. Il ne serait pas logique d'interdire les syndicats internationaux pas plus qu'il ne serait logique d'interdire les entreprises internationales.

Je crois que dans les 10 ou 20 prochaines années il y aura une tendance à créer des syndicats multinationaux pour répondre à la présence des entreprises multinationales. Quand il n'y a pas de syndicats multinationaux, très souvent les salariés peuvent être victimes de la rationalisation mondiale des grandes entreprises, prenons la Dunlop, par exemple. L'entreprise mère de Londres, en Angleterre, peut décider de fermer la succursale de London, Canada. L'entreprise mère peut bien être située à l'étranger. Mais il n'y a rien qui empêche les syndicats d'être tout à fait canadiens. Il y en a déjà plusieurs.

L'année dernière, un des syndicats ferroviaires a refusé la proposition de ses dirigeants de «s'internationaliser» pour ainsi dire; ils ont choisi librement.

J'ai constaté que certains syndicats internationaux étaient plus progressifs dans leur approche des aspects biculturels et bilingues du pays. Dans le Québec, on voit souvent certains syndicats internationaux qui ont une

[*Text*]

a more enlightened and realistic approach to the overwhelming number of French-speaking members in Quebec than we give them credit for. There are other international unions that leave a lot to be desired, but I do not think that should be done by legislation; I think it should be done by the membership.

One of my officials had pointed out to me that there are 57 Canadian unions not under the control of unions outside of Canada so this is a substantial number and it is probably growing. We must remember, however, that international unions came into play in the formative years of industrialized Canada when without their help many of our unions would never have got off the ground without particularly their financial help and their expert knowledge. When you are dealing with huge corporations that have strong bases in the United States and in Canada—the automobile industry is one example—then I think the workers of Canada perhaps are better protected by an international union.

The key to whether or not the international unions are a benefit to Canada is the ground rules that they set up for a maximum degree of autonomy for the Canadian wing of their association. I think this should be the yardstick and this is one that the membership must take into consideration whether periodically they decide to sever connections with the internationals.

The Chairman: Mr. Émard.

M. Émard: Monsieur le ministre, ma suggestion ne visait pas à bannir les syndicats américains du Canada, mais au contraire à faciliter aux syndiqués le choix entre un syndicat canadien et un syndicat américain.

A l'heure actuelle, il est en général très difficile pour les travailleurs de choisir un syndicat canadien parce qu'il n'y en a pas, sauf dans certains secteurs particuliers. Par exemple, l'Alliance de la Fonction publique est un syndicat canadien mais qui est restreint à certains travailleurs seulement.

Mais je parle des hommes de métier: tous les syndicats industriels que je connais sont américains.

Vous connaissez mes antécédents dans le mouvement ouvrier. Plusieurs syndicats ont déjà voulu se séparer des syndicats américains, mais c'est presque impossible à faire.

Maintenant, je voudrais en profiter pour faire une critique des syndicats canadiens. D'après les statistiques, je crois qu'environ 44 p. 100 des travailleurs sont syndiqués. Et si vous regardez où sont ces travailleurs, vous verrez qu'en général ces gens appartiennent à de très grosses industries où le salaire est très

[*Interpretation*]

attitude beaucoup plus réaliste et éclairée envers leurs nombreux membres canadiens-français que nous le croirions possible. Certains autres syndicats internationaux laissent beaucoup à désirer mais je ne crois pas que les améliorations puissent se faire par une législation. C'est aux membres d'y voir.

Un de mes fonctionnaires me fait remarquer qu'il existe 57 syndicats canadiens indépendants. C'est un nombre très important et qui ne fera qu'augmenter. Rappelez-vous, cependant, que les syndicats internationaux ont joué un rôle important lors de l'industrialisation du Canada. S'ils n'avaient pas aidé nos syndicats nationaux monétairement et techniquement, plusieurs d'entre eux n'auraient jamais existé. Lorsqu'on doit négocier avec de grosses entreprises fortement installées au Canada et aux États-Unis, par exemple l'industrie automobile, je crois que les employés canadiens sont mieux protégés par un syndicat international.

Au fond, le critère c'est de savoir s'ils sont utiles pour le Canada en établissant l'autonomie maximum pour leurs filiales canadiennes. Ceci devrait être le critère. Et les membres de ces syndicats devraient se servir de ce critère afin de décider s'ils devraient couper leurs liens avec...

Le président: Monsieur Émard.

Mr. Émard: Mr. Minister, my suggestion was not to ban the American unions in Canada but, indeed, to facilitate the choice to the union members to be part of a Canadian union or an American union.

At the present time, it is very difficult for the workers to choose a Canadian union because there are none, except in some fields. The Public Service Alliance is a Canadian union, but it is restricted to certain types of workers.

But for all the specialized workers, the unions I know are American unions.

You know what I have done in the past in that field; well, I know several unions who want to sever their ties with the Americans, but it is practically impossible to do so.

I would like to take this opportunity to criticize our Canadian unions. At the present time, according to the statistics, approximately 44 per cent of the workers are unionized.

Those workers belong to large industries most of the time, where salaries are very high, and members can pay high dues.

[*Texte*]

bon, où les gens sont capables de payer des cotisations élevées.

Je pense que nos syndicats ne font pas assez pour syndiquer ceux qui ne le sont pas. La proportion de 44 p. 100 n'a pas tellement bougé depuis un bon nombre d'années.

Les unions ouvrières manquent à leur tâche du fait qu'elles ne s'occupent pas assez de former de nouveaux syndicats dans les petites entreprises, ce qui est cause de marasme économique au Canada, parce que beaucoup de petites entreprises ne paient pas les salaires qu'elles pourraient réellement payer.

Je sais que dans certains cas ce serait difficile. Mais je sais aussi que dans un grand nombre d'autres cas ce serait possible. Des salaires de $1 et $1.25 l'heure, ne sont sûrement pas suffisants pour donner un niveau de vie raisonnable. Je pense que les syndicats ouvriers devraient faire beaucoup plus dans ce domaine.

Mr. Mackasey: Mr. Émard just raised a very valid point that perhaps I did not emphasize enough in my remarks and I appreciate his introducing the subject. We forget, particularly in the provincial fields—and I do not want to talk about the provincial field, but let us talk about federal fields—that the majority, I suppose, of the workers of this country are not what we call organized. Therefore, another responsibility my Department has, and I think one I am very conscious of, is that in the absence of unionization—and Mr. Émard suggested the unions should be more vigorous in organizing these secondary industries and I agree with him on this—in the absence, however, of protection through collective agreements because of an unorganized structure we have a responsibility to upgrade and revise labour standards: minimum wages, hours of work, paid holidays a year, overtime after so many hours of work, fair employment practices. This is the responsibility of the Department of Labour or the government through the Department of Labour to constantly upgrade and revise our standards in such a way that, as Mr. Émard pointed out, the unorganized workers, those less able to protect themselves have a certain quality of life that would not be there if someone did not look after them. Perhaps I should have emphasized a little more in my opening statement that we put as much emphasis on the standards section of the Department than we do on the collective bargaining scene. Really our emphasis on collective bargaining is to set up ground rules that make the inevitable adversary concept, or the collective bargaining as fair and equitable as possible.

[*Interprétation*]

I believe that the unions do not do enough to "organize the unorganized". The figure of 44 per cent has not changed considerably for quite a number of years.

The unions are shirking their duties by not doing enough to organize the small industries. This is a source of economic stagnation in Canada because many small industries do not pay the salaries that they ought to pay.

I know that in some cases, it would be difficult for them to do so. But I know that in many other cases, it would be possible. In some industries today the hourly rate is $1 to $1.25. This is not enough to give a decent living standard. Far more could be done by the labour unions.

M. Mackasey: M. Émard a soulevé un très bon point de vue, que je n'ai peut-être pas exposé suffisamment. Je le remercie de l'avoir mentionné. Nous oublions trop souvent que, dans le domaine provincial surtout—mais je ne veux pas parler du domaine provincial,—mais que dans le domaine fédéral, la majorité des travailleurs canadiens ne sont pas syndiqués. Une autre responsabilité de mon ministère et j'en suis conscient, est, lorsqu'il n'y a pas de syndicat.

M. Émard disait d'ailleurs, et je suis pleinement d'accord avec lui, que les syndicats devraient faire de plus grands efforts pour syndiquer les travailleurs de l'industrie secondaire. Mais en l'absence de négociations collectives, à cause de la structure même de ces industries, nous avons la responsabilité de voir à l'amélioration des normes de travail: salaire minimum, heures de travail, congés annuels payés, rémunération des heures supplémentaires, l'honnêteté des méthodes d'emploi, etc. Le ministère du Travail, ou le gouvernement par l'entremise du ministère du Travail, est donc responsable de l'amélioration et de la revision constantes de nos normes de travail pour que, comme le soulignait M. Émard, les non-syndiqués, ceux qui sont précisément le moins capables de se protéger, puissent jouir d'un certain confort qu'ils n'auraient pas s'il n'y avait personne pour les protéger.

J'aurais dû, peut-être, développer davantage ce point dans mon exposé. Nous accordons autant d'importance au code du travail qu'aux négociations collectives. En fait, l'importance que nous donnons aux négociations collectives a pour but d'établir des normes

[*Text*]

The standards, however, in many ways give me more satisfaction if we can say that as the result of enlightened legislation introduced by the Department of Labour we can increase standards that have application over the working lives of the unorganized worker. I am thinking of minimum wages; I am thinking of hours of work; I am thinking of paid holidays; I am thinking of protection against technological change; I am thinking of layoffs with inadequate advance notice—these are the areas that my department is now concentrating on more and more.

M. Émard: Monsieur le ministre, avez-vous déjà pensé à appliquer ce qu'on fait dans certaines provinces, et qu'on appelle l'extension juridique à une convention collective?

M. Mackasey: Voulez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

Mr. Émard: In English, the juridical extension to a collective agreement as you have in the Province of Quebec, I know, in certain cases.

Mr. Mackasey: You are probably talking about the construction industry in Quebec, the decree system?

Mr. Émard: Yes.

Mr. Mackasey: We have not gone into that but what we are now doing is revising completely and reviewing the IRDI Act, which I am hoping to bring forward in the fall. I am afraid I cannot comment to any degree now without leaving the mistaken impression that we intend to do this or that at that time.

Mr. Émard: Merci.

The Chairman: Mr. Émard, do you have any further questions?

Mr. Émard: No, thank you.

The Chairman: Gentlemen, before proceeding with questions is it your wish that we append the Minister's statement distributed to us this morning to the Minutes of today's Proceedings? Is that agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Mr. Lachance, do you have some questions?

Mr. Lachance: Yes, Mr. Chairman. My main remark concerns this new system of industry specialists and I want to congratulate the Minister on this new system. I would like

[*Interpretation*]

fondamentales qui rendront la négociation aussi équitable que possible.

Mais je suis d'autant plus fier du code du travail que nous pouvons dire que grâce à la législation présentée par le ministère du Travail, nous pouvons améliorer les conditions de travail des travailleurs non-syndiqués. Je pense au salaire horaire minimum, à la durée de la journée de travail, aux congés payés, à la protection contre l'évolution et contre le congédiement sans préavis suffisant. Ce sont des domaines sur lesquels mes services se concentrent de plus en plus.

Mr. Émard: Mr. Minister, have you ever considered using what is being done in some provinces, for example, the legal extension to a collective agreement?

Mr. Mackasey: Could you repeat the question please?

M. Émard: Comme vous en avez dans la province de Québec. Je sais que dans certains cas . .

M. Mackasey: Vous parlez probablement de la construction dans le Québec, le système par décret.

M. Émard: Oui.

M. Mackasey: Nous ne l'avons pas encore utilisé mais nous revisons complètement la Loi sur le code que j'espère représenter cet automne. J'ai bien peur de ne pas pouvoir en dire davantage pour le moment, sans créer l'impression erronée que nous avons l'intention de passer aux actes, dans un sens ou dans un autre.

M. Émard: Thank you.

Le président: Monsieur Émard, avez-vous d'autres questions?

M. Émard: Non, merci.

Le président: Avant de passer aux autres questions, êtes-vous d'accord pour que l'on fasse imprimer la déclaration du Ministre en annexe au procès-verbal d'aujourd'hui.

Des voix: D'accord.

Le président: Monsieur Lachance, des questions?

M. Lachance: Oui, monsieur le président. Je voudrais poser quelques questions au sujet de ce nouveau système des spécialistes industriels. A quel moment ces spécialistes s'occu-

[*Texte*]

to know exactly how it operates. At what point do the specialists become involved? Do they become involved prior to negotiations, after negotiations begin, when negotiations fail or...

Mr. Mackasey: One of the problems which I found...

Mr. Lachance: I have not finished asking my question, Mr. Minister, if you will allow me. Do they deal mostly with employers or with unions? I would like to say at the end of my question that I hope this new system will not be considered to be employer...

Mr. Mackasey: Oriented?

Mr. Lachance: Oriented, yes, by the Department.

M. Mackasey: Non, je ne crois pas, au contraire. Le succès de ces spécialistes dépend grandement de l'acceptation de leur rôle par les syndicats. Naturellement, si au départ, les syndicats pensent que ces hommes ne vont qu'aider l'employeur, il est presque impossible d'agir avec efficacité.

I am not asking you to go to page 11 right now, but if I may have a minute or two I would like to explain that in the few disputes I was involved in as a result of discussions at our tripartite conference with Mr. Wilson and my Deputy Minister, Mr. Kelly, and others, I found that collective agreements today, which you as a labour lawyer know, are becoming more and more complex and that the range of subjects that are expected to be settled during the collective bargaining period are innumerable. It is no longer a question of so many dollars and cents per hour. You have to deal with such complex matters as pension plans, a back-log of grievances and sometimes personality clashes. I have found, as one rather uninitiated to the collective bargaining process, that when I sat in on disputes as an observer—and in a few cases as a participant—that quite often money was secondary to the real issue. The real issue was the hostility that had been generated prior to the open period of collective bargaining. Quite often that hostility could simply be traced to a personality clash perhaps between a personnel officer on the employer side and somebody on the negotiating team in the union, who was usually not suited for the role. Sometimes hostility develops from frustration on the part of labour that certain promises have not been carried out. Sometimes the frustration of the employer is as a result of what he considers to be a lack of productivity in the industry. All these things have a very detri-

[*Interprétation*]

pent-ils de ces questions, avant ou après les négociations ou lorsque les négociations n'aboutissent pas?

M. Mackasey: L'un des problèmes...

M. Lachance: Je n'ai pas terminé ma question. Est-ce qu'ils négocient avec les employeurs, ou avec les syndicats? J'espère que ce nouveau système ne sera pas considéré comme étant...

M. Mackasey: Orienté?

M. Lachance: Oui, par le ministère.

Mr. Mackasey: No, on the contrary I think that the work of the specialists depends on the acceptance of their role by the unions. Of course if the unions think that these people are there to help the employer only, it is almost impossible to do an efficient job.

Si l'on me donnait une minute, je pourrais vous expliquer que dans les quelques différends auxquels je me suis intéressé directement, à la conférence tripartite avec M. Wilson et mon sous-ministre, M. Kelly et d'autres, nous avons constaté que les contrats deviennent de plus en plus compliqués, tout les sujets, les questions qu'il faut régler dans ces négociations sont innombrables. Il ne s'agit plus simplement de régler des questions de salaires, mais des questions de régime de pension, de conflits de personnalité ainsi qu'un nombre de griefs. Lorsque j'ai assisté comme observateur, j'ai constaté que le salaire n'était qu'une question secondaire. La question principale touchait l'animosité qui avait été engendrée avant l'ouverture des négociations proprement dites. Bien souvent ces conflits proviennent d'une incompatibilité qui existe entre un agent du personnel du côté patronal et quelqu'un qui fait partie de l'équipe de négociation du syndicat qui ne possède pas les qualités voulues pour remplir ce rôle. Quelquefois, l'hostilité provient de promesses qui n'ont pas été tenues. La frustration de l'employeur provient souvent du manque de productivité de l'industrie. Toutes ces choses produisent un effet nuisible à la table des négociations. Je ne dirais pas que la plupart de nos grèves sont dues à l'inabilité des représentants patronaux et syndicaux à régler les questions d'argent.

[*Text*]

mental effect at the bargaining table. I would say that the majority of our strikes do not directly result from the inability of management and labour to resolve the question of money.

We felt that our industry specialist, who has no legislative authority to impose himself on either party, should be the best informed person about labour and management problems in a particular industry. It stemmed, frankly, from my personal interest and which you shared with me before I became Minister of Labour, in the problems of the Port of Montreal. I realized then that when I sat in on collective bargaining negotiations that nobody was really fully informed about anything. Management knew a little and labour knew a little, and our representatives knew even less, and in a three or four-day session you were expected to settle hundreds of problems. So, we thought that our Department representative should be the best informed person at the collective bargaining table. I realize that we have tremendous facilities within the Department—research facilities, the use of computers, a tremendous library and years and years of experience that should be co-ordinated through one person who, over a period of years, would gradually be appreciated by both management and labour as an impartial source of information.

This is now starting to develop. We were able to avert a strike not so long ago simply because labour confided in us that a certain individual, or two individuals, on the side of management were very abrasive, pour les doutes maybe, and were potentially the source of resentment that would flow over into the collective bargaining process at negotiation time. As a result of this our industry specialist was able to sit down quietly with management and raise the question of whether this was a valid observation or not. They found it was and made internal changes, and this has resulted in a much better atmosphere at the bargaining table. Over the years the success or failure of the industry specialist will depend on the degree of trust that both sides show in this individual. He has to be a particular type of person. He has to be a good salesman. He has to respect the confidence of both sides, as good newspapermen are supposed to do. He is supposed to have a grasp of his industry. He should have access to the research departments so that he can obtain information that either side needs which they may not have, and in the Department of Labour we should gradually develop standards that are acceptable to both sides when we are measuring such things as productivity. Finally, we would like

[*Interpretation*]

Nous avons estimé que les spécialistes en industrie, qui ne peuvent s'imposer légalement à aucune des parties doivent être très au courant des problèmes qui se posent dans une industrie. Cette idée vient de l'intérêt que j'ai porté aux problèmes du port de Montréal. Je me suis rendu compte à ce moment-là, qu'aux séances des négociations collectives, il n'y avait personne de vraiment bien renseigné. La partie patronale était un peu au courant, les employés aussi, et au cours de trois ou quatre jours, il fallait régler des centaines de problèmes. Par conséquent, nous estimons que nos représentants devraient être les personnes les mieux renseignées à la table des négociations. Nous disposons d'immenses ressources à notre Ministère, nous avons des services de recherche, d'ordinateurs, une bibliothèque bien garnie et des années et des années d'expérience qui doivent être coordonnées par une seule personne qui, à la longue, serait reconnue comme une source impartiale de renseignements.

La chose commence à prendre forme. Il n'y a pas très longtemps, nous avons pu éviter une grève, simplement parce que les syndicats nous ont confié qu'il y avait deux personnes du côté patronal de caractère difficile et que cela provoquerait du ressentiment à la table des négociations. Notre spécialiste en industrie a pu étudier la question avec la partie patronale et des changements ont été faits qui ont permis des négociations beaucoup plus détendues. Le succès ou l'insuccès du spécialiste industriel dépendra de la confiance que les deux parties en cause lui témoigneront. Le spécialiste industriel doit être dynamique et se montrer digne de la confiance que lui témoignent les deux parties. Il doit connaître à fond son industrie et avoir accès au service de recherches pour qu'il puisse obtenir les renseignements dont les deux parties ont besoin. Notre Ministère devrait établir des normes acceptables par les deux parties lorsqu'il s'agit d'évaluer la productivité.

Il nous faudrait savoir aussi comment l'Angleterre, New-York, Amsterdam et San Francisco solutionnent les problèmes que nous connaissons aussi à Montréal et à Vancouver.

[*Texte*]

to know, for instance, how particular problems that occur on the waterfront in Montreal or Vancouver are handled in Amsterdam or England or New York or San Francisco. We think we are best able to collect that type of information.

In summary, the industry specialist is really a co-ordinator of all the services within the Department of Labour. His next job is to work on a continuous basis within the industry, year round. I think that in time it will be desirable that he not even be present at the collective bargaining session in the role of a conciliation officer or a conciliation board chairman or as a mediator. This is not his function. He is there to help the mediator or to help the officer if he needs help because of his particular knowledge of the industry. He is not there to replace those people. You asked me when he gets into the thing. We like to think that he never gets out of it. The day after the collective agreement is signed he sits down and makes sure that management introduces or implements some of the recommendations that are made in the collective agreement. He is there to sit down with labour unions to make sure they live up to their side of the bargain. If the major problem is one of productivity, he tries to bring them together. If it is a personality clash, he also tries to bring them together. If it is a question of grievances that are piling up, he may go to someone in senior management, usually at a very high level, and say, "Your personnel department are letting day-to-day grievances accumulate and if you do not do something about it soon this will spill over into bad morale in your work force. This is the type of operation that we envisage. It is very, very difficult to describe, and I apologize for that.

Mr. Lachance: Mr. Chairman, I would next like to know if a White Paper is being prepared by the Department of Labour right now. If so, when will this White Paper be presented to the House?

Mr. Mackasey: I do not think we intend to bring in a White Paper. I think I should be honest with the Committee and say that over the first two years I have ordered a complete review of every piece of legislation that we presently administer; fair employment practices, the labour standard code and the Industrial Relations and Disputes Investigation Act. This has been a wonderful piece of legislation. It has stood the test of time since 1948, which indicates that it is good legislation and we certainly do not intend to scrap it. We intend to build on it. In that Act we are interested in protecting the individual rights

[*Interprétation*]

En somme, le spécialiste industriel est un coordonnateur de tous les services du ministère du Travail. Il doit travailler au sein de l'industrie toute l'année durant. Je crois qu'il ne devrait même pas assister aux négociations à titre de médiateur ou de président, mais plutôt pour aider le représentant s'il y a lieu en raison de sa grande connaissance de l'industrie en question. Nous estimons qu'il doit constamment s'intéresser à ces questions. Immédiatement après la signature du contrat, il doit s'assurer que l'employeur mette en vigueur les recommandations stipulées dans le contrat. Il doit se tenir en contact avec la partie syndicale en vue de s'assurer qu'elle se conforme à ses engagements. Si le point principal du litige est la productivité, il essaie de les réconcilier. Il fait de même pour un conflit de personalité. S'il s'agit de griefs qui s'accumulent jour après jour, il les signale aux cadres administratifs en les avertissant que s'ils n'y voient pas immédiatement cette situation affectera le moral de la main-d'œuvre. C'est le genre de fonctions que nous prévoyons pour le spécialiste industriel.

M. Lachance: Monsieur le président, j'aimerais savoir s'il y a un Livre blanc en préparation par le ministère du Travail à l'heure actuelle. Dans l'affirmative, quand sera-t-il présenté à la Chambre?

M. Mackasey: Non, nous n'avons pas l'intention de présenter un Livre blanc. Nous avons établi la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, qui fonctionne à merveille depuis 1948. Cette loi a fait ses preuves et nous n'avons pas l'intention de l'écarter, mais au contraire, de nous en servir. Cette loi vise à protéger les droits du travailleur sans s'ingérer dans les affaires des syndicats. Nous n'avons pas l'intention de présenter un Livre blanc, mais plutôt de proposer une loi au moment voulu.

[*Text*]

of a worker to a maximum degree without interfering with the union. All this is now completed and I do not intend to bring in a White Paper; rather, I intend to go right to legislation at the appropriate moment.

Mr. Lachance: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lachance. Are there any further questions? Mr. Minister, perhaps you would permit me to have a couple of questions.

You mentioned earlier in passing the situation at the Dunlop plant in Toronto which has just closed down and in which the Toronto members and many others were greatly interested. That was entirely a provincial jurisdictional matter, but I was wondering if you had any comments on the suggestion that perhaps in industries that are within federal jurisdiction there should not be some sort of notice, say six months' notice or something like this, before industries can pack up and leave.

Mr. Mackasey: This is highly desirable, but it goes back to the point Mr. Émard made. There are two types of workers in the federal jurisdiction. Those protected by collective agreements and those who are not.

Usually those protected by collective agreement have the means at their disposal, during the bargaining period time, to introduce in their collective agreement these types of precautions. A sophisticated union may say, well, our contract provides only for one week advance notice—it is because the unions have accepted this one-week advance notice that the trade offers something else in the contract which they find more desirable.

In other words, my philosophy is that where you have strong unions operating in strong industry, the collective agreement should reflect the type of safeguard that the worker needs; provided our law provides them to do it, which it does not do with, say, technological change, because one of the characteristics of our collective agreements is that once signed they are binding for the life of the contract.

Certainly, Mr. Chairman, there should be in the standards section of our legislation some protection for the worker who has no other means of protection but the enlightenment or protection of the government, and I would say that it is desirable that as much advance notice as possible should be given to the worker, consistent with management's right to manage, and also without imposing undue hardship on the employer. We can carry it to a point of absurdity where you are forcing an employer out of work, but I certainly think there has to be some enlightenment in this

[*Interpretation*]

M. Lachance: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur. Avez-vous d'autres questions, messieurs. Monsieur le ministre, si vous permettez, je vous poserai quelques questions moi-même.

Tout à l'heure, vous avez dit que l'usine Dunlop vient de fermer ses portes à Toronto, ce qui intéresse plusieurs membres du Comité. D'après ce que j'ai compris, c'est une question qui relève uniquement du niveau provincial. Je me demande, en ce qui concerne les industries qui relèvent du fédéral, si l'on ne devrait pas exiger, un préavis de six mois avant que les industries puissent fermer leurs portes.

M. Mackasey: Ce serait souhaitable, mais il y a deux genres de travailleurs qui relèvent de la juridiction fédérale. Il y a ceux qui sont protégés par des contrats et ceux qui ne le sont pas.

Ceux qui sont protégés par des conventions collectives ont les moyens, au cours des négociations, d'introduire dans leur contrat, ce genre de mesure de précaution. Un syndicat peut dire: «Notre contrat ne prévoit qu'une semaine de préavis» et c'est justement parce que les syndicats ont accepté cette condition que l'industrie offre autre chose dans le contrat.

J'estime que lorsqu'il y a des syndicats puissants, les contrats collectifs devraient réfléter les besoins des travailleurs à condition que la loi le leur permette, ce qui n'est pas le cas pour les changements technologiques, car une fois le contrat signé, ces conditions sont obligatoires pour la durée du contrat.

Notre loi doit assurer la protection des travailleurs qui n'ont pas d'autres moyens de se protéger et j'estime qu'il serait souhaitable qu'on donne autant de préavis que possible aux travailleurs sans toutefois imposer trop de difficultés à l'employeur.

Je crois certainement qu'il faut apporter certains éclaircissements dans ce domaine et je crois que c'est plutôt en établissant des normes qu'en lui insérant dans une loi qui établit les bases sur lesquelles on peut créer un syndicat, établir des négociations collectives et autres questions du genre. Mais je

[*Texte*]

field, and my own personal observation is that the logical place to attack these problems is through standards rather than introducing them in an act where really the basis is to establish the ground rules of who can unionize; what are the conditions of making a union legal; what are the ground rules set out to make collective bargaining as balanced as possible. But I reiterate the fact that strong unions should be able to protect their workers in this type of thing unless there is something in our law that impedes them. I have not found that yet but we are still reviewing some of these different legislations.

In conclusion, I think your point is well taken. This type of thing is highly desirable in a highly developed technological age. There is going to be more and more temporary displacement of the work force as technological change expands during the seventies. The end result will be a better work force and more permanent jobs, but undeniably there is going to be temporary displacement, and so it is also important that we protect the workers through some type of legislation.

The Chairman: Mr. Gendron?

M. Gendron: Monsieur le président.

Le président: Monsieur Gendron.

M. Gendron: De nombreuses difficultés naissent de la lutte que les syndicats ouvriers se font, en particulier, par le maraudage.

Votre ministère peut-il essayer d'obvier à ces difficultés et de mieux coordonner les efforts pour le grand bien de tous?

Mr. Mackasey: If I understand you correctly, Mr. Gendron—I think I do—you are talking probably about jurisdictional problems. Sometimes rival unions battle pretty hard for jurisdiction inside a company which, as you say, causes a detrimental effect on the worker.

I think that in the future, if we are going to encourage more technological change, which we need to make our industries more productive and more competitive, then the government has a responsibility to assume, which I think we are assuming. Transitional assistance benefits in the auto pact is an example.

Management is going to be requested to assume more and more its share of the responsibility. I think this is already reflected in many collective agreements. The railways have more than paid lip service to their responsibilities, which leads me to the other group, the union.

[*Interprétation*]

répète que les syndicats devraient pouvoir protéger leurs membres dans ces cas semblables à moins que la loi ne les en empêche. Nous n'avons encore trouvé rien de tel dans les lois, mais nous sommes encore à les reviser.

Ce que vous dites est juste et très souhaitable, en cette ère hautement technologique. Il y aura encore plus de déplacement de la main-d'œuvre au cours des années 1970. Nous aurons certainement une meilleure main-d'œuvre, mais il faudra certainement déplacer beaucoup de travailleurs. Il faut donc prévoir des lois pour protéger le travailleur.

Le président: Monsieur Gendron?

Mr. Gendron: Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Gendron.

Mr. Gendron: There are a lot of conflicts that arise from the unions fighting one another.

Can your Department obviate these difficulties and bring about a better co-ordination of efforts?

M. Mackasey: Si j'ai bien compris, monsieur Gendron, vous parlez de juridiction. Quelquefois, les syndicats rivalisent sur des questions de juridiction et ceci produit un mauvais effet sur les ouvriers.

Je crois que dorénavant si nous voulons encourager plus de changements technologiques, afin que nos industries deviennent plus productives, il faut que le gouvernement en assume la responsabilité et je crois que c'est ce qu'il fait. Le pacte de l'automobile en est un exemple.

Le patronat devra assumer de plus en plus de responsabilités. Je crois que ceci se reflète déjà dans bien des conventions collectives. Les compagnies de chemins de fer l'ont déjà fait.

[*Text*]

The unions in turn are going to have to be more willing in the future to make certain concessions and sacrifices on their own if they are sincerely interested in the end result for the worker.

Fortunately, I understand that this latter philosophy which I have expounded is pretty well the philosophy of the Canadian Labour Congress, and my tendency over the next year or two is to see to what extent a governing body like the CNTU and the Canadian Labour Congress are successful in thrashing out this problem themselves—dovetailing seniorities, merging unions, rationalization—in other words, within their own ranks.

I think we need all three components if we are going to do what is best for the worker—government responsibility, employer responsibility and union responsibility.

M. Gendron: Ma question avait également trait aux difficultés qui naissent du maraudage et la lutte que se font les syndicats non pas dans le but de syndiquer les ouvriers, mais de les compter dans leurs rang, ce qui a donné lieu à plusieurs grèves et à la fermeture de plusieurs chantiers.

Votre ministère peut-il, par voie de législation, éviter de pareilles difficultés?

M. Mackasey: Jusqu'à maintenant, cela a été l'exception au niveau fédéral. Cela vient peut-être du fait que les unités de négociation sont plutôt nationales que provinciales et qu'il y a plus de corruption chez les syndicats nationaux.

Cela n'a pas posé le problème parce que les mêmes normes sont respectées au niveau provincial. Nous n'avons donc pas encore eu besoin d'une mesure législative destinée à remédier aux conflits syndicaux car les syndicats appartiennent généralement à la même famille. Ces conflits sont donc réglés par les ententes conclues entre les syndicats, ententes habituellement ratifiées par le Congrès.

Il était donc inutile au niveau fédéral de voter une mesure législative à cet effet.

The Chairman: Mr. Roy?

Mr. Roy (Timmins): Mr. Mackasey, when there is conflict between departments or between jurisdictions, provincial and federal, when certain conflicts are created because of certain union activities—I am thinking of manpower now—when unions do their own hiring, is there some sort of conflict with the Canada Manpower Centres when this is supposed to be their proper function?

[*Interpretation*]

A l'avenir, les syndicats devront être plus disposés à faire des concessions et même à faire des sacrifices, s'ils s'intéressent vraiment au sort de leurs employés.

Ce que je viens de vous dire tombe dans les vues du Congrès du travail du Canada et, au cours des prochaines années, je tenterai de voir jusqu'à quel point des organismes comme la CSN et le CTC pourront résoudre ces problèmes par eux-mêmes.

Nous avons besoin de la collaboration des trois éléments pour améliorer le sort des travailleurs. Il faut que chacun assume ses responsabilités, le Gouvernement, l'employeur et l'employé.

Mr. Gendron: I was also thinking of the difficulties that arise from the raiding and the fighting that goes on between the unions to get the workers into their ranks and which have caused a number of strikes and the closing of several yards.

Do you think that your Department through a certain type of legislation, could prevent this?

Mr. Mackasey: So far, in the federal field this is an exception, perhaps because the bargaining bodies are national rather than provincial ones and perhaps because there is more sophistication in the national unions.

This has not created any problem because the standards have been accepted at the provincial level. In the same way no legislation was necessary to settle union disputes because most of the union belong to the same family. So these disputes are generally settled by agreements between unions and generally ratified by the Congress.

So it was not necessary at federal level to put it into legislation.

Le président: Monsieur Roy.

M. Roy (Timmins): Monsieur Mackasey, lorsqu'il y a conflit entre ministères, ou entre la juridiction provinciale et fédérale, lorsqu'un conflit est provoqué par suite d'actions syndicales, je pense à la main-d'œuvre à l'heure actuelle, où le patronat embauche lui-même ses ouvriers, est-ce que ceci n'entraîne pas des conflits avec les centres de main-d'œuvre dont la fonction principale est justement le recrutement?

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Well, I am not trying to evade the question, but we just do not have it in the federal field. I think you are talking primarily now about the construction industry.

Mr. Roy (Timmins): Yes.

Mr. Mackasey: One of the traditional roles of the construction industry to protect the worker is to have a common pool of workers. Traditionally the unions provide the worker to the contractor as he is needed, rather than Manpower doing it. The closed shop does create a problem. What you are really saying—and this has been advanced in some of the provinces—is that we eliminate the closed shop, we eliminate the traditional role of the union and we hand the problem over to Manpower. This would turn back I think the cause of unionism several decades and they would only start over to unionize.

In other words if you are a contractor, have a contract, require 20 carpenters or pipe fitters, traditionally, you call up the union or hiring hall and obtain a contract. The advantage of this is that it gives that individual some hope that he will have a decent annual income. It has been advanced in certain circles that this be abolished and that the worker be obtained from manpower, but again this is in the provincial field and I do not really have much comment on it.

Mr. Roy (Timmins): It is in the provincial field but since some federal departments are concerned does this not put some sort of responsibility on both departments to get together and see if they cannot find some sort of solution to their mutual benefit?

Mr. Mackasey: Except there is no real problem. It is just a difference of opinion and philosophy amongst some employers who would prefer not to deal with the union. This has been goin on since time immemorial. There are always some employers who prefer not to deal with a union, and one definite way not to have to deal with a union would be to obtain your help from the Manpower Department rather than from the union. The end result of this is that if you got your carpenter from Manpower they would unionize him pretty quickly anyway and you would be right back to it. You also must realize that there are provincial manpower departments, and where there are not we have a kind of reciprocal arrangement with the provinces. So their policies are reflected in our manpower policies in those provinces.

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Je ne cherche pas à esquiver la question, mais le cas ne se présente pas dans le domaine fédéral.

Vous parlez du domaine de la construction.

M. Roy (Timmins): Oui.

M. Mackasey: L'un des rôles traditionnels de l'industrie du bâtiment, c'est de protéger l'ouvrier par la création d'une réserve de main-d'œuvre. Généralement, ce sont les syndicats qui fournissent cette main-d'œuvre aux entrepreneurs et non pas le Centre de la main-d'œuvre. Naturellement, le principe de l'atelier syndiqué entraîne des problèmes. Vous dites à l'instar de certaines provinces que nous éliminons les ateliers syndiqués, et le rôle traditionnel des syndicats et que nous en chargeons les centres de la main-d'œuvre. Cela nous ramènerait aux causes premières du syndicalisme et les travailleurs recommenceraient à s'unir en syndicats.

En fait, si vous êtes entrepreneur et que vous avez besoin de vingt menuisiers ou soudeurs, ordinairement vous téléphonez au Centre syndical d'embauche et vous avez le contrat. L'avantage, c'est qu'il donne à chaque individu ou travailleur l'espoir d'avoir un revenu annuel convenable. Certains milieux ont demandé la suppression de ce système pour que le travailleur soit plutôt recruté auprès du Centre de main-d'œuvre. Mais, c'est du ressort provincial et je ne peux pas me prononcer.

M. Roy (Timmins): C'est du domaine provincial, mais puisqu'il existe certains ministères fédéraux qui s'en occupent, est-ce que les deux ministères ne devraient pas prendre certaines initiatives afin d'arriver à une solution avantageuse pour les deux paliers du gouvernement?

M. Mackasey: Sauf que ceci ne soulève pas réellement de problèmes. Il y a juste une différence d'opinions entre certains employeurs qui préféreraient ne pas faire affaire avec les syndicats. Mais cette situation existe depuis toujours. Il y a toujours certains employeurs qui préfèrent ne pas traiter avec les syndicats et la meilleure façon d'y arriver, c'est de s'adresser au ministère de la Main-d'œuvre. De fait, si vous obtenez vos menuisiers de la Main-d'œuvre, ils seront syndiqués très rapidement et vous en serez au même point. Rappelez-vous qu'il existe des ministères provinciaux de la main-d'œuvre et lorsqu'il n'en existe pas, nous avons certaines ententes avec les provinces qui font que notre politique se retrouve dans leurs programmes de main-d'œuvre.

[*Text*]

Mr. Roy (Timmins): In another field, for instance, a person collecting unemployment insurance goes to a job site for a job but he is refused employment because he is not a union member and he is refused membership in the union. Surely there is a problem here. Your own Department is paying unemployment insurance to this person and yet he is not allowed to get off the unemployment role because of being refused union membership.

Mr. Mackasey: As Minister of Labour I happen to be in charge of two departments, but they are completely independent. The Department of Labour is one and the Unemployment Insurance Commission is another. The relationship between the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower was thoroughly discussed last week during study of the Estimates. I am not trying to put you off, but the role of the Department of Labour is not clear to me in your dispute. What you really are saying in effect is that we should not have closed shops. Closed shops come as a result of collective agreements between the union and management, who prefer it that way. It is based on precedence, it is based on jurisprudence, it is based on such philosophical documents as Judge Rand's, the Rand formula, and the trend is towards closed shops.

Professor Woods, in this report, was concerned about the individual union worker who was expelled from his local on some ground or another being therefore barred from working any longer in his profession or trade. This is an area we have responsibility to look at—whether a union can deny a man a livelihood simply because they have disqualified or expelled him from the union for one reason or another. The other question is where you as the employer have a contract with a union to hire only union labour and whether a non-union man coming down to the site and wanting to work should be hired or not. If there is a collective agreement or a contract in existence between labour and management in that industry that only union help will be hired then the man has the right and the responsibility to first of all obtain a union card, and then he will get hired, on that particular project.

Mr. Roy (Timmins): Take the situation, if you will, of a large craft union that has jurisdiction over a large territory, including isolated areas, with very little work in that particular trade except for the odd large project that goes on for a period of four or five years between these large projects; during the period of a year of inactivity there is no union action at all in the area; a large project

[*Interpretation*]

M. Roy (Timmins): Dans un autre domaine, par exemple, les chômeurs touchant des prestations d'assurance-chômage en quête de travail, et à qui on le refuse parce qu'ils ne sont pas syndiqués, ne peuvent pas devenir membre d'un syndicat. Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond ici. Votre ministère verse des prestations d'assurance-chômage à cette personne et elle ne peut cesser d'être en chômage, parce qu'elle n'a pas le droit de devenir membre d'un syndicat.

M. Mackasey: Je suis ministre du Travail, mais on m'a chargé de deux ministères qui sont des ministères autonomes, celui du Travail et la Commission d'assurance-chômage. Le rapport entre la Commission d'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'œuvre a été discuté à fond lors de l'étude sur les prévisions budgétaires. Je ne peux pas esquiver la question, mais je m'explique mal votre conception du ministère du Travail. Vous déclarez que nous ne devrions pas avoir d'ateliers fermés. L'atelier fermé est le résultat de négociations collectives entre patrons et syndicats qui préfèrent procéder de cette façon. L'atelier fermé se fonde sur la préséance, sur la jurisprudence, sur un document comme la formule Rand et la tendance est aux ateliers fermés.

Le professeur Wood dans son rapport se préoccupait des droits du syndiqué qui est expulsé de son syndicat local pour une raison ou pour une autre et qui ne peut plus travailler dans son métier. C'est un domaine où nous devons considérer si un syndicat peut priver un homme de son gagne-pain simplement parce qu'il l'a disqualifié ou parce qu'il l'a expulsé du syndicat pour une raison quelconque. Il y a l'autre question, celle où l'employeur ne peut employer que des syndiqués, et si un non syndiqué se présente il ne sait pas s'il peut l'embaucher ou non. S'il y a une convention signée entre le syndicat et le patronat, cet homme devra devenir membre du syndicat et ensuite il pourra obtenir du travail.

M. Roy (Timmins): Prenez le cas d'un grand syndicat de métier qui a une juridiction très étendue sur de vastes territoires comprenant des régions isolées présentant très peu de possibilités de travail pour les hommes de ce métier, sauf pour les grands projets de quatre ou cinq ans. Le projet terminé, un an s'écoule sans autre projet et, au cours de cette inaction, il n'y a aucune activité syndicale

[*Texte*]

comes along having union activity, but because the employees had no purpose for the union during that period of waiting for another large project they cease to become members and then they are refused membership because they have ceased to remain as members.

Mr. Mackasey: Why did they cease? Some people remain in unions for 40 or 50 years. It is perhaps selfish of a person to say I will only join the union at the time I am working and during the rest of the period I will not work—because unions are working continuously for that worker. They seek out contracts. Quite often the union will provide work for a union member who is prepared to travel from one site to another at very considerable distances.

Mr. Roy (Timmins): Well they ceased for the very specific reason that they were not working for him while they were not in the area.

Mr. Mackasey: What are you really suggesting, that the employer hire non-union labour when he has an agreement with the union?

Mr. Roy (Timmins): No. What I am trying to find out is whether there should not be some sort of initiative taken on the part of someone, probably by your Department, to see if there is not some sort of consultation from time to time to iron out these differences or these very, very touchy situations.

Mr. Mackasey: I have to be blunt—the answer is no—because we never have been faced with this problem in the federal field. I cannot talk for the provinces. In the federal field we just have not had the problem. Mr. Roy I think it is mostly in large construction that you have such problems. As you know, they come in with a big power project or a big construction project in some part of Canada, the contracts may be let to people in Central Canada who go down to the Maritimes or go up north, and there you do get the problem of the union versus non-union worker. But as far as the federal field is converned, it is not a problem we have been faced with.

Mr. Roy (Timmins): This brings me back to the other point. I realize fully they are two separate divisions, but surely there must be some sort of consultation between the two departments on problems that arise from time to time in such situations.

Mr. Mackasey: They are distinct departments. The responsibility of the Unemploy-

[*Interprétation*]

dans la région. Un gros projet est lancé, l'activité syndicale reprend force, mais parce que les employés ne sont plus syndiqués ils ne peuvent plus devenir membres parce qu'ils n'ont pas payé leurs cotisations.

M. Mackasey: Pourquoi ont-ils abandonné le syndicat? Certains sont syndiqués pendant, quarante ou cinquante ans. Il est peut-être égoïste pour un travailleur de dire: Je ne fais partie du syndicat que quand je travaille, car le syndicat continue constamment à travailler pour l'employé et cherche du travail. Très souvent le syndicat trouve du travail pour le syndiqué qui est disposé à se déplacer pour son travail.

M. Roy (Timmins): Ils ont cessé de verser leurs cotisations, parce qu'ils ne travaillaient plus pour ce syndicat quand ils étaient partis dans une autre région.

M. Mackasey: Que voulez-vous insinuer? Que l'employeur embauche un travailleur non-syndiqué quand il a un contrat avec le syndicat?

M. Roy (Timmins): Non, je veux savoir, s'il n'y a pas une certaine initiative que votre ministère pourrait prendre, comme des consultations périodiques, pour régler ces différends?

M. Mackasey: Non, parce que ce problème ne s'est jamais présenté sur le plan fédéral. Je ne peux me prononcer en ce qui concerne le plan provincial. Ce n'est que dans les grands projets de construction que ces problèmes se présentent, car ils sont lancés dans une partie du Canada et on engage des gens de tous les coins du pays, des Maritimes et d'ailleurs. Là se pose le problème des syndiqués et des non-syndiqués, mais cela ne concerne pas le gouvernement fédéral.

M. Roy (Timmins): Ceci me ramène à l'autre question. Je me rends bien compte qu'il s'agit de deux divisions distinctes, mais il doit y avoir une consultation entre les deux divisions à propos des difficultés soulevées par cette situation.

M. Mackasey: Il s'agit de deux ministères distincts. La Commission d'assurance-chô-

[*Text*]

ment Insurance Commission is to make certain that nobody draws unemployment insurance unless he is willing to work, is able to work, and is actively seeking work. Fundamentally, this is the basic rule. Manpower in turn fulfils a function for the Unemployment Insurance Commission—not labour. The Department of Manpower fulfils the following function for the Unemployment Insurance Commission. It is supposed to seek out a job and refer to those jobs people on unemployment insurance. If they refuse to turn up, if they refuse to accept the job, if they make it difficult for the employer to hire them, then the Unemployment Insurance Commission, under the law, disqualifies that person because he is on unemployment insurance under false pretenses.

If an employer were to say to Manpower he needs 10 pipe fitters and they contact the Unemployment Insurance Commission and send 10 pipe fitters down to the site, if there are jobs for them and they are hired they no longer are going to draw unemployment insurance, and if there are no jobs for them I cannot understand why the employer called up in the first place.

What you possibly are saying is that these men cannot be hired because they are non-union. But if the union cannot fulfil the manpower needed, in other words if they do not have 10 pipe fitters, then usually they will work with Manpower to supplement the number of men they can provide—but they usually demand or request that the man become a member of the union.

Mr. Roy (Timmins): Some organizations and individuals presently are saying that the Labour Department is not doing enough for unemployment in Canada. What do you have to say about that?

Mr. Mackasey: Well the Department of Labours' role in no way is associated with—I am not talking about the Minister of Labour, as a member of the government I have a responsibility to do everything to combat unemployment—combatting unemployment. The role of the Department of Labour is to supervise the relationship between management and labour through the free collective bargaining process of the IRDI Act, the role of Labour is to see that discrimination is kept to a minimum in the work force through the fair employment practices act, its role is to make sure that adequate standards are met by employers in order to improve the lot of the unorganized through the Labour Standards Code, its role, through Mr. Currie, is to provide safety standards and to make sure that working conditions are such that a man

[*Interpretation*]

mage a pour objet de s'assurer que personne ne touche des prestations s'il n'est pas disposé à travailler s'il ne peut travailler, et s'il ne cherche pas activement du travail. C'est là le critère de base. La Main-d'œuvre remplit une fonction pour la Commission d'assurance-chômage et non pas le ministère du Travail. Le Ministère de la main-d'œuvre cherche des emplois et les fait connaître aux gens qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Si les chômeurs refusent de se présenter ou refusent ce travail, ou font des manières, alors la Commission d'assurance-chômage a le droit de déclarer cette personne inadmissible aux prestations. Si un employeur dit à la Main-d'œuvre qu'il a besoin de dix soudeurs, ce ministère communique avec la Commission d'assurance-chômage, pour envoyer dix soudeurs sur place. S'il y a du travail, ils sont embauchés et ne toucheront plus de prestations, mais s'il n'y a pas de travail pour eux, je ne vois pas pourquoi l'employeur aurait appelé le ministère de la Main-d'œuvre en premier lieu.

Ce que vous dites c'est que, parce qu'il n'est pas membre du syndicat, un homme ne peut pas être engagé. Mais si le syndicat n'a pas 10 soudeurs à sa disposition, généralement il travaillera en collaboration avec les Centres de main-d'œuvre pour compléter le nombre nécessaire. Mais ils exigeront que le chômeur devienne syndiqué.

M. Roy (Timmins): Des organisations et des personnes disent que le ministère du Travail ne fait pas assez pour diminuer le chômage au Canada. Qu'en dites-vous?

M. Mackasey: Actuellement, le ministère n'a rien à voir avec les chômeurs. Je suis ministre du Travail et à titre de membre du Parlement, je dois faire tout ce que je puis pour diminuer le chômage. Le rôle du ministère du Travail est de voir aux bonnes relations entre les dirigeants et la main-d'œuvre par les négociations collectives telles que stipulées par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Tout ça, c'est pour faire en sorte que la discrimination soit diminuée au maximum par la Loi sur les justes méthodes d'emploi, qui assure que les employeurs satisfont au Code des Normes du Travail et aident les non-syndiqués, en assurant des normes de sécurité qui permettent de travailler en toute sécurité sans être blessé ou tué. Tout ceci n'a d'effet que sur ceux qui travaillent.

[*Texte*]

can work without danger of losing a limb. None of these things have any effect on the unemployed, they affect only the employed.

Now the problem of unemployment is a responsibility of the government in general and of Manpower in particular. We in the government try to reduce the number of unemployed people by providing mobility grants to bring people to where jobs exist. We spend money to retrain people who are constantly or traditionally unemployed because they lack skills. There are no shortage of programs placed at the disposal of the unemployed people in Canada, but they are not administered through the Department of Labour.

Perhaps this confusion arises from the fact that once upon a time the national employment service, which was the genesis of the Manpower Department, was part of the Labour Department, and Unemployment Insurance was very closely allied in those days. But the prime responsibility, Mr. Roy, for unemployment, for particular forms of unemployment, stems from the Manpower Department, not the Department of Labour.

Mr. Roy (Timmins): Thank you.

The Chairman: Gentlemen, I do not have any more questioners on my list.

Mr. Emard, do you have a question?

M. Émard: Monsieur le président, monsieur le ministre, dans notre système d'éducation au niveau secondaire, on enseigne la physique, la chimie, la zoologie et d'autres sujets plus ou moins importants à moins que la personne ne veuille se spécialiser, mais la majorité des élèves terminent leurs études au niveau secondaire pour entrer justement sur le marché du travail.

Comme l'éducation relève des provinces ne devrait-on pas lors des conférences fédérales-provinciales encourager la mise au point, au niveau de l'enseignement secondaire, de cours sur les éléments du syndicalisme?

M. Mackasey: Oui. Je sais, que maintenant que les élections sont terminées à l'île du Prince-Édouard, le gouvernement pourra continuer à travailler à la création d'un département de relations industrielles dans les collèges.

Les syndicats donnent de tels cours et parfois, les ministères, par voie de subventions, aident les collèges, les syndicats et même les employeurs à offrir ces cours.

Le ministère du Travail, qui est membre de la OIT, prête non pas seulement son concours financier, mais également le concours de ses

[*Interprétation*]

Le problème du chômage relève du gouvernement en général, et du ministère de la Main-d'œuvre en particulier. Nous avons cherché à diminuer le nombre de chômeurs en donnant des subventions de mobilité. Nous avons dépensé des fonds pour le recyclage de ceux qui constamment augmentent le nombre de chômeurs, parce qu'ils n'ont pas de formation professionnelle. Il n'y a aucune pénurie de programmes pour aider les chômeurs, mais ils ne relèvent pas de mon ministère. La confusion réside dans le fait qu'à un moment donné, le service de déplacement national, à l'origine du ministère de la Main-d'œuvre, faisait partie du ministère du Travail, et que l'assurance-chômage y était très étroitement liée. Le chômage, M. Roy, relève du ministère de la Main-d'œuvre, et non du ministre du Travail.

M. Roy (Timmins): Merci.

Le président: Je ne vois pas d'autres interlocuteurs sur la liste. M. Émard, vous avez une question à poser?

Mr. Émard: In our high school education, chemistry, physics, zoology are being studied, more or less important for those who want to specialize in all that, but one must consider that the majority of students quit high school to go to the labour market.

I know that education is a priority in the provincial field. In the Provincial-Federal Conferences do you not believe that we should encourage classes and courses on union activity at the secondary level?

Mr. Mackasey: Yes, I believe so. I am aware that now that the elections are over in P.E.I. the government will try to set up departments in the colleges for the industrial relations. In addition, the unions are holding such a course and sometimes the Department, through grants to colleges, unions, and even employers help hold such courses.

The Labour Department, who is a member of ILO, not only provides financial assistance but also the help of its experts in industrial

[*Text*]

experts en matière de relations industrielles à d'autres pays, comme les Antilles, par exemple. Je vous sais grè de votre suggestion, mais étant donné que l'éducation relève des provinces, ce domaine est réservé à l'initiative des provinces. Les relations entre le gouvernement fédéral et les provinces dans ce domaine sont toutefois excellentes.

The Chairman: If there are no further questions, shall Vote 1 carry?

Vote 1 agreed to.

The Chairman: I wish to thank the Minister and his officials for coming today.

We will adjourn to the call of the Chair.

[*Interpretation*]

relations to other countries, as in the Caribbean, for instance. I think the suggestion is a good one, but it comes under the jurisdiction of the provinces and it is more up to the initiative of the provinces; but nevertheless there is a good relationship between and our department and the provincial departments.

Le président: Le crédit 1 est-il adopté?

Le crédit 1 est adopté.

Le président: Je tiens à remercier le Ministre et ses fonctionnaires de leur présence. Nous allons ajourner jusqu'à nouvelle convocation du président.

APPENDIX "K"

Introductory Statement by the Minister of Labour
Honourable Bryce Mackasey, P.C., M.P.
in presenting the
Canada Department of Labour Estimates
Fiscal Year 1970/71
to the
House of Commons Standing Committee on
Labour, Manpower and Immigration
May 12, 1970

Mr. Chairman:

Introductory Remarks

I very much appreciate this annual opportunity to present for the consideration of the Committee the Estimates for the Department of Labour—this time for the Fiscal Year 1970/71.

Personally, I feel one of the most valuable and unique benefits gained here is that it affords me one of my very few chances to deal with and explain some of the basic tenets and nature of my Portfolio in a climate of reason and informed interest more concerned with principle, priority and purpose than with political partisanship.

With your permission Mr. Chairman, I would like to note certain of the major characteristics dominating the industrial relations community today so that the Estimates can be considered within that context.

The Fundamental Freedoms

Canadian Society is based on two fundamental beliefs that both individually and together exert great influence on this Portfolio. First, is the belief in personal freedom—the right to individual self-determination—the right of the individual to act, within the law, in his own self-interest as he sees it.

Second, is the belief deeply entrenched in Canadian society that a high degree of economic freedom—economic self-determination—the right to go broke on the one hand or make a million dollars on the other—is essential to the development of our country and its citizens.

It is then inevitable that the Department of Labour—concerned as it is with man in the pursuit of his vocation and its social and economic rewards—will operate in an environment characterized by emotion, controversy,

APPENDICE «K»

Déclaration préliminaire du Ministre du Travail,
L'Honorable Bryce Mackasey, C.P., Député,
A l'occasion de la présentation des
Prévisions budgétaires du Ministère du
Travail du Canada pour
l'année financière 1970-1971
au comité permanent
du travail, de la main-d'œuvre
et de l'immigration.
Le 12 mai 1970

Monsieur le président,

Remarques liminaires

Je suis heureux d'avoir tous les ans, à pareille époque, l'occasion de soumettre à l'examen du Comité les prévisions budgétaires du ministère du Travail; il s'agit cette fois-ci de l'année financière 1970-1971.

J'y vois, notamment, l'avantage précieux et unique de me permettre (chose dont j'ai très rarement l'occasion) d'exposer et d'expliquer certains des aspects essentiels de mes fonctions de ministre du Travail dans un climat de bon sens et d'attention éclairée où les principes, les priorités et les objectifs passent avant le sectarisme politique.

Avec votre permission, monsieur le président, je voudrais noter certaines des principales caractéristiques qui dominent actuellement le monde des relations du travail, afin que l'on puisse examiner les prévisions budgétaires dans ce contexte.

Les libertés fondamentales

Les assises de la société canadienne reposent sur deux croyances fondamentales qui, tant séparément qu'en conjugaison, exercent une grande influence sur le portefeuille que je détiens. Tout d'abord, c'est la croyance en la liberté individuelle—au droit à l'autodétermination individuelle—au droit pour l'individu d'agir, dans les limites de la loi, dans son propre intérêt tel qu'il le conçoit.

Ensuite, c'est la croyance, profondément ancrée dans la société canadienne, selon laquelle une grande liberté économique—l'autodétermination économique, le droit de se laisser ruiner ou, au contraire, de gagner des millions—est essentielle au développement de notre pays et de ses citoyens.

Il est donc inévitable que le ministère du Travail—s'intéressant, comme il le fait, à l'homme dans la poursuite de sa vocation humaine et des rétributions que celle-ci comporte socialement et économiquement—œuvre

and personal and institutional opportunism; in brief, in a highly volatile environment.

Legislation No Cure-all

On the other hand, such a society means that government in seeking improvements in the industrial relations system, must not be overly dependent on legislative initiatives to reach its objectives because in such initiatives, no matter how well intentioned, always lurk the risks of encroachment on the basic freedoms of the society we are here to serve.

Although there is a pressing need for legislative change in much of our industrial relations law—and we will be introducing such amendments later this year—we must not expect them to be a cure-all for the essentially human ills that beset the system.

As I have said many times before, you can't legislate intelligence: you can't legislate good will: you can't legislate a wider sense of responsibility, or more mature behaviour. You can, however, provide improved machinery and procedures that will *encourage* inteligence and good will by somehow rewarding it. Nonetheless, the *desire* to improve must come first amongst those most intimately concerned.

The Natural Adversary Relationship

Central to the development of that Canadian society we all seek—that more humanly rewarding society for the greatest possible number of our citizens—central to its attainment is the first priority requirement resting with equal weight on government, business and labour to improve the quality of the relationships between the worker and his employer and between their institutions and society as a whole. Unless this is achieved first, I doubt that we can realistically hope for that more general improvement in the quality of life.

As our country becomes ever more industrialized and our citizens ever more urbanized, the inevitable and natural adversary relationship between employer and employee becomes ever more apparent.

The Forces of Division

The modern large employer is characterized by a separation between ownership and management, a complex set of competitive and public-interest pressures, a sophisticated production process and a work-force comprising a myriad of skills frequently assigned to narrowly defined jobs. The employer may also be

dans un climat que caractérisent les passions, les controverses, et l'opportunisme individuel et collectif, bref, dans un climat très flottant.

Les lois ne sont pas une panacée

Une telle société signifie d'autre part que, en cherchant à améliorer le système des relations du travail, le gouvernement ne doit pas exagérément s'en remettre aux mesures législatives pour parvenir à ses objectifs, car ces mesures, si bien intentionnées soient-elles, comportent toujours des risques cachés d'empiètement sur les libertés fondamentales de la société que nous avons pour tâche de servir.

Le besoin d'introduire des changements dans un grand nombre de nos lois sur les relations du travail est certainement urgent—et des amendements y seront apportés au cours de cette année—mais il ne faut pas nous attendre à ce que ceux-ci soient une panacée pour les maux essentiellement humains dont le système est affligé.

Comme je l'ai dit souvent déjà, l'intelligence, la bonne volonté, le sens accru des responsabilités, une plus grande maturité de comportement ne sauraient être prescrits par des lois. Toutefois, il est possible de fournir un mécanisme et des méthodes améliorés qui *encourageront* l'intelligence et la bonne volonté en les récompensant de quelque façon. Toutefois, le *désir* de perfectionnement doit primer chez les personnes les plus directement intéressées.

Une hostilité naturelle

Pour qu'apparaisse cette société canadienne à laquelle nous aspirons tous—cette société humainement plus satisfaisante pour le plus grand nombre possible de citoyens—il faut, avant tout, travailler à améliorer les rapports entre le travailleur et son employeur, et entre les institutions qui leur sont propres et la société dans son ensemble, tâche qui incombe également au gouvernement, au patronat et au salariat. A moins de commencer par là, je doute que nous puissions raisonnablement espérer que survienne cette amélioration générale de la qualité de la vie.

A mesure que notre pays s'industrialise davantage et que nos concitoyens s'urbanisent encore plus, l'hostilité inévitable et naturelle entre employeur et employé devient plus marquée.

Les forces entraînant la division

A notre époque, la grande entreprise se caractérise par une séparation entre la propriété et la gestion, par un ensemble complexe de pressions dont elle fait l'objet pour soutenir la concurrence et satisfaire aux intérêts du public, par un processus de production élaboré et par le recours à une main-d'œuvre

a public agency, but it will manifest many of the same characteristics.

The large, modern trade union on the other hand is now plagued by many of the control and communications problems that beset the corporation. In fact the problems in the unions are intensified by their basic democratic nature which holds their leadership accountable to continuing membership support. On occasion, this in itself gives rise to adversary relationships within the unions themselves in addition to those between the unions and management.

In any event, many trade unions seem to be experiencing communications problems of a significant kind—problems that, probably complicated by age-related differences in value systems, are causing strains throughout much of western society.

One of the most dramatic and harmful results of the communications difficulty in unions is the growing number of negotiated agreements rejected in ratification votes by the membership. As the members of this Committee know, in the one longshoring dispute in Vancouver, three settlements in a row were rejected by the membership before the fourth and final one stuck.

In this modern context of relationship, both employer and employee do have recognized common interests, essentially that of the survival and success of the enterprise. However divergent interests remain strong and are iensified by problems of equity; problems of control; problems of communication.

The Priority Problem

The goal to which we must address ourselves is not the unrealistic one of *eliminating* conflict in our industrial relations environment—for more degree of conflict is inevitable in a free society. The appropriate goal is one of reducing to a minimum the emphasis given to the adversary elements. It is the undue and continuous emphasis on the adversary elements in employer-employee relations that undermines the vital need for united effort to reach national economic and social goals of ultimate benefit to all.

comprenant une infinité de personnes qualifiées, affectées à des tâches extrêmement spécialisées. L'employeur peut aussi être un organisme public, mais il présentera un bon nombre de ces mêmes caractéristiques.

Par ailleurs, le grand syndicat d'aujourd'hui est aux prises avec un bon nombre des problèmes de contrôle et de communication que connaissent les sociétés. De fait, les problèmes des syndicats se trouvent renforcés en raison du caractère démocratique de ces derniers qui fait que leurs dirigeants doivent travailler à se mériter l'appui constant de leurs adhérents. Parfois, cette particularité, en soi, donne lieu à de l'animosité au sein des syndicats eux-mêmes, en plus de l'animosité qui peut exister entre les syndicats et le patronat.

En tout cas, de nombreux syndicats semblent connaître des problèmes de communication de caractère grave, des problèmes qui, compliqués sans doute par des différences dans les systèmes des valeurs dues à des différences d'âge, provoquent des tensions dans une bonne partie de la société occidentale.

Une des conséquences les plus spectaculaires et les plus néfastes du problème de communication que connaissent les syndicats est le rejet croissant par les travailleurs syndiqués, lors des scrutins de ratification, de conventions ayant été négociées. Comme le savent les membres de ce comité, au cours du litige qui s'est produit à Vancouver chez les débardeurs, trois conventions d'affilée ont été rejetées par les syndiqués avant qu'une quatrième et dernière convention ne soit finalement acceptée.

Dans notre contexte moderne de relations, le patronat comme le salariat ont des intérêts communs reconnus, principalement celui de la survie et du succès de l'entreprise. Toutefois, les divergences d'intérêt demeurent puissantes et elles se trouvent renforcées par des problèmes d'équité, des problèmes de contrôle, des problèmes de communication.

Le problème prioritaire

L'objectif auquel nous devons nous attacher ne doit pas consister à vouloir *éliminer* de façon irréaliste des conflits affectant notre monde des relations du travail; en effet, dans une société libre, l'accroissement des conflits est inévitable. Ce qu'il faut, c'est réduire au minimum l'importance accordée aux éléments contradictoires. C'est en mettant exagérément et constamment l'accent sur les éléments contradictoires dans les relations ouvrières-patronales que l'on sape à la base la possibilité d'efforts conjoints pour atteindre à des objectifs nationaux, sociaux et économiques, qui profiteraient à tous en dernier ressort et qui constituent une nécessité vitale.

Collective Bargaining as a Social Instrument

Fortunately we have at our disposal in the collective bargaining system the best known vehicle through which organized society can deal with labour-management conflict in an orderly way and, in doing so, establish widely accepted norms governing rates of pay and conditions of employment. It is a satisfactory vehicle, however, only if it is used with these broad goals in mind and with a strong sense of social responsibility. Properly used it can be a positive means of achieving economic growth and social improvement. Improperly used, its principal product can be additional hardship for those outside its protection.

The Need for New Attitudes

After our experience over the past two years, it is evident that the prime need among the institutions of labour and management is for a modernization of attitudes towards their historic adversary roles. It is here that any meaningful improvement must first begin. It is here that bold initiatives are desperately required to close the gaps within and between these institutions and society as a whole.

The Departmental Initiatives 1969/70

When I appeared before this Committee last year, I pointed out that the Department—by way of responding to the deep and rapid changes taking place in society in general and in the industrial relations world in particular—had to take positive action in three major areas—(1) the improvement of effective dialogue between labour, management and government—(2) earlier involvement in the resolution of potential conflicts between labour and management—an anticipatory and mediatory role—and (3) the raising of the quality of basic working standards to ensure they are compatible with the social norms of today.

Non-Legislative Initiatives

It has been a year of emphasis on non-legislative activities designed to improve the environment—the first essential requirement to any meaningful long-term improvement.

One outstanding example of co-operative success was the National Tripartite Conference on Industrial Relations, held in Ottawa, October 26-29. The Conference was unique in many ways, not the least of which was its open character and the thoroughly tripartite nature of its operation. Participants from labour, management and government co-

La négociation collective, instrument social.

Le système de négociation collective constitue heureusement pour nous le meilleur moyen connu qui permette à la société organisée de régler méthodiquement les conflits ouvriers-patronaux et, ce faisant, d'établir des normes largement reconnues qui régissent les taux de rémunération et les conditions d'emploi. Toutefois, cet instrument n'est satisfaisant que si on l'utilise en tenant compte de ces vastes objectifs et en étant fortement animé par le sens des responsabilités sociales. Utilisé à bon escient, cet instrument peut se révéler efficace pour permettre de parvenir à la croissance économique et au perfectionnement social. Utilisé à mauvais escient, il peut entraîner principalement des difficultés nouvelles pour les personnes ne bénéficiant pas de sa protection.

Nécessité de changements dans les attitudes

Il est indubitable, après notre expérience acquise au cours des deux dernières années, que le système ouvrier-patronal a besoin pardessus tout d'une modernisation dans les attitudes, d'un abandon de l'hostilité traditionnelle. C'est par là que toute amélioration réelle doit commencer. C'est en vue de cela que des initiatives hardies s'imposent impérieusement afin de combler l'écart séparant ce système de la société dans son ensemble.

Initiatives prises par le ministère en 1969-1970

Lorsque j'ai pris la parole devant ce comité, l'an dernier, j'ai signalé que, pour faire face aux transformations profondes et rapides survenant dans la société en général et dans les relations du travail en particulier, le ministère devait prendre des mesures fermes dans trois grands domaines: (1) accroître l'efficacité du dialogue entre salariat, patronat et gouvernement; (2) intervenir plus rapidement dans le règlement de conflits virtuels entre salariat et patronat (jouer un rôle de prévision et de médiation); et (3) élever la qualité des normes de travail de base pour garantir qu'elles soient compatibles avec les normes sociales en cours.

Mesures de caractère non législatif

Durant une année, l'accent a été mis sur les activités non législatives destinées à améliorer le milieu,—première nécessité de base en vue de toute réelle amélioration à long terme.

La Conférence nationale tripartite sur les relations du travail tenue à Ottawa, du 26 au 29 octobre, offre un exemple frappant de coopération fructueuse. Cette conférence a été unique de bien des points de vue; et la liberté des échanges et le fonctionnement absolument tripartite ne sont pas les moindres des traits qui l'ont caractérisée. Des participants repré-

operated and worked smoothly together at every stage and level towards the common objective to clarify the respective roles of unions, management and governments in working for more mature industrial relations in the public interest.

The experience of the Conference was of immense value to all who participated. But beyond this, it proved to the general public that such co-operation was possible and suggested very strongly that there is a real potential for other tripartite endeavours in the future of Canadian labour relations.

A second major initiative taken during the year was the establishment within the Department of a preventive mediation service dedicated to the prevention as well as to the settlement of industrial relations disputes. Although our conciliation service has always endeavoured to prevent disputes developing whenever possible, the new service places a heavy and formal emphasis on this type of activity.

The new Industry Specialists operate more like fire inspectors than fire fighters. They examine the house—inspect the wiring—check the "rubbish" in the basement and the attic—and propose means for reducing these potential fire hazards.

Matters which could be settled through the assistance of the Industry Specialists are for instance, safety conditions or a work environment causing unrest or a backlog of grievances that could manifest itself in other ways during wage negotiations.

They have no legislative authority backing them up and must depend entirely on their own stature in the eyes of the industry and the confidence of the industry in them. Their role has been described as one of "continuous involvement"; keeping in touch with the principal representatives of labour and management; helping to identify emerging problems that could blossom into disputes; encouraging the parties to resolve these problems as quickly as possible; trying to ensure that both sides take a constructive approach to the bargaining table.

I am pleased to be able to say that, although this new service is not yet fully developed, it has been widely accepted in the industries within our jurisdiction. The Industry Specialists are very much in demand, are gaining the confidence of the people with whom they must work, and are proving their worth many times over.

sentant le salariat, le patronat et le gouvernement ont collaboré et travaillé en harmonie à tous les stades et à tous les niveaux en vue d'un objectif commun consistant à clarifier les rôle respectifs des syndicats, du patronat et des gouvernements afin d'aboutir à plus de maturité dans les relations du travail pour le bien du public.

L'expérience acquise grâce à cette conférence a été d'un prix immense pour tous les participants. En outre, la conférence a montré au grand public qu'une semblable coopération était possible et elle a porté très fortement à penser que d'autres entreprises tripartites pourraient désormais effectivement marquer les relations du travail au Canada.

Une deuxième grande initiative prise au cours de l'année a été la création, au ministère, d'un service de médiation préventive, consacré à la prévention ainsi qu'au règlement des conflits du travail. Notre service de la conciliation s'est toujours efforcé de prévenir les conflits chaque fois qu'il l'a pu, mais le nouveau service met fortement et officiellement l'accent sur ce genre d'activité.

Les nouveaux spécialistes du travail font davantage fonction de préposés à la prévention des incendies que de préposés à la lutte contre les incendies. Ils examinent la maison, vérifient les câbles électriques, inspectent les «déchets» déposés à la cave et au grenier, et ils proposent certains moyens pour la diminution de ces risques d'incendie. Entre autres questions dont peuvent s'occuper les spécialistes du travail il y a la sécurité, les causes de malaise dans le milieu de travail, l'accumulation des griefs pouvant surgir autrement au cours des négociations sur les salaires.

Ils n'ont aucune autorité législative pour les soutenir et il leur faut s'en remettre entièrement au poids personnel qu'ils peuvent avoir aux yeux de l'industrie et à la confiance qu'ils inspirent à celle-ci. Leur rôle a été défini comme un rôle réclamant une «intervention constante»; ils doivent rester en contact avec les principaux représentants du salariat et du patronat, aider à identifier tôt les problèmes qui pourraient dégénérer en conflits, encourager les parties à résoudre ces problèmes le plus rapidement possible, s'efforcer de faire en sorte que les deux parties adoptent une attitude constructive à la table de négociation.

Je suis heureux de pouvoir dire que, si ce service nouveau n'est pas encore tout à fait au point, il a été dans une large mesure accepté par les industries relevant de notre autorité. Les spécialistes du travail sont très demandés, ils gagnent la confiance des personnes avec lesquelles il leur faut travailler et ils prouvent qu'ils sont d'une énorme utilité.

There are many other examples of increased Departmental liaison activities in all our programs. Among these is the increase of meaningful work at the international level with the International Labour Organization, where Canada's status and influence has never been higher.

Progressively, we are bringing the provincial departments of labour into a closer involvement in our work with the I.L.O. A federal-provincial meeting of deputy ministers held in Ottawa, April 30—May 1, reviewed the briefing proposed for the Canadian delegation to the annual I.L.O. Conference in Geneva in June.

The meeting also reviewed the action needed in Canada—at both federal and provincial levels—to achieve conformity with a number of I.L.O. Conventions.

On a modest but potentially significant scale the Department, in co-operation with labour and management organizations and the National Film Board has established Canada's first National Industrial Relations Film Library, which will make it possible for all those interested in this vital subject to gain easy access to the most up-to-date films. Already the demand is impressive, and we expect it to grow rapidly among schools and service clubs as well as in the organizations of labour and management.

In brief, all across our range of programs, there has been a significant upturn in co-operation and liaison with appropriate agencies, all with the purpose of improving communications and service, ultimately for the benefit of all Canadians.

Departmental Emphasis for 70/71 and Beyond

The evidence is all around us as we enter the 70's that the optimum role for a Department of Labour is one that seeks to ameliorate those sources of friction in the world of work that arise from economic and social inequalities and irritants.

Much of the restiveness so apparent in the industrial relations world arises from these causes. Although labour will continue to pursue its rightful goals in representing the collective interests of its ever-growing membership, there is a widening realization everywhere that many of the causes of friction and restiveness are to be found outside the traditional areas of concern.

Il existe bien d'autres exemples de développement des activités de liaison du ministère dans tous nos programmes. Notons, entre autres, l'accroissement de la collaboration réelle, au niveau international, avec l'Organisation internationale du Travail où la cote du Canada et son influence n'ont jamais été plus grandes.

Nous amenons peu à peu les ministères du Travail des provinces à participer plus étroitement à notre travail avec l'OIT. Une réunion fédérale-provinciale des sous-minitres, tenue à Ottawa du 30 avril au 1er mai, a examiné les instructions proposées à l'intention de la délégation canadienne à la conférence annuelle de l'OIT qui se déroulera en juin, à Genève.

La réunion a également examiné les mesures qui seraient nécessaires au Canada, aux niveaux tant fédéral que provincial, pour satisfaire aux exigences d'un certain nombre de conventions de l'OIT.

A une échelle modeste, mais éventuellement importante, le ministère, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et l'Office national du film, a monté la première Cinémathèque nationale des relations du travail, au Canada, laquelle permettra à tous ceux que ce sujet vital intéresse d'avoir facilement accès aux films les plus récents. La demande est déjà impressionnante et nous nous attendons à la voir monter rapidement pour les écoles et les sociétés d'entr'aide ainsi que les organisations ouvrières et patronales.

Bref, toute notre série de programmes a connu un progrès marqué en termes de coopération et de liaison avec les organismes appropriés et cela dans le but d'améliorer la communication et les services et, en fin de compte, de profiter à tous les Canadiens.

Objectifs primordiaux du ministère pour 1970-1971 et les années subséquentes

Nous sommes au début des années 70 et tout autour de nous indique que le meilleur rôle que puisse jouer un ministère du Travail est de chercher à réduire les causes de friction provenant des inégalités économiques et sociales et des sources d'irritation que connaît le monde du travail.

Ce sont ces facteurs qui sont à l'origine d'une bonne partie du malaise si évident dans le monde des relations du travail. Même si les syndicats doivent continuer de poursuivre leurs objectifs légitimes en représentant les intérêts collectifs de leurs membres dont le nombre s'accroît sans cesse, on comprend partout, de plus en plus, que c'est en dehors du domaine traditionnel d'inquiétude qu'il faut chercher une grande partie des causes de friction et de malaise.

Working together with labour and management, the Department of Labour must address itself to the underlying causes of concern and anxiety—must provide some kind of momentum towards the resolution of new problems arising from a new society.

The Social Imperatives

We therefore believe it is essential that during these next few years the Department should go forward with all energy in its programs on Human Rights. Here I speak of such social imperatives as the elimination of the sickness of discrimination in the world of work arising out of prejudice based on race, religion, colour, sex and age.

It has become obvious in the past year or so that a much broader attack than ever before on the patterns of discrimination is required. We have therefore entered into an aggressive program to promote the principle of affirmative action by employers and unions—not merely to eliminate discriminatory practices on a case-to-case basis, but to engage in positive programs to encourage the training, recruitment and career development of minorities historically disadvantaged by colour and race.

In all our activities, we are working in close co-operation with provincial human rights agencies and the minority groups.

We also are concerned with the status of women in the world of work. Our Women's Bureau aims towards the development of social policy and standards appropriate to the contribution of women to the economic life of Canada. The Bureau is actively working with a variety of agencies to establish and improve legislation concerned with equal pay and equal opportunity.

Compatible with these imperatives for the Department is the continuing development of basic employment standards in order to ensure the economic and physical protection of all those within the jurisdiction of the Canada Standards Code.

To add weight and strength to our policy development, our Research and Development Program is now placing greatly increased emphasis on the application of the social science techniques as they relate, not only to industrial relations, but also to such fields as human rights and adjustment to technological change.

En travaillant avec le patronat et le salariat, le ministère du Travail doit s'attacher aux causes profondes d'inquiétude et d'anxiété; il doit donner un élan quelconque qui permette la solution des problèmes nouveaux que posera une société nouvelle.

Les impératifs sociaux

Nous pensons donc qu'il est essentiel qu'au cours des quelques prochaines années le ministère poursuive avec toute l'énergie nécessaire ses programmes sur les Droits de l'homme. Je parle ici d'impératifs sociaux tel que l'élimination de ce mal que constitue la discrimination dans le monde du travail par suite de préjugés qui se fondent sur la race, la religion, la couleur, le sexe et l'âge.

Depuis environ un an, il est devenu évident qu'il faut attaquer les modes de discrimination sur un front beaucoup plus large que jamais auparavant. Nous avons donc lancé un programme dynamique de promotion du principe de l'action positive de la part des employeurs et des syndicats et cela non pas simplement en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires individuelles, mais pour nous lancer dans des programmes constructifs visant à encourager la formation, le recrutement, le déroulement des carrières chez les membres des minorités traditionnellement défavorisées à cause de leur couleur et de leur race.

Quelle que soit notre activité, nous travaillons en étroite collaboration avec les organismes provinciaux des Droits de l'homme et les groupes minoritaires.

Nous nous intéressons également à la condition de la femme dans le monde du travail. Notre Bureau de la main-d'œuvre féminine travaille à mettre au point une politique et des normes sociales en rapport avec la contribution des femmes à la vie économique du Canada. Le Bureau, en collaboration avec divers organismes, travaille activement à l'établissement et à l'amélioration d'une législation visant à l'égalité de rémunération et à l'égalité des possibilités.

Tout en satisfaisant à ces impératifs, le ministère continue de travailler à la mise au point des normes fondamentales d'emploi permettant de garantir la protection économique et physique de tous ceux qui sont visés par le Code canadien du travail (Normes).

Pour ajouter du poids à notre politique et la renforcer, notre Programme de recherche et de développement s'attache de plus en plus à l'application des techniques des sciences sociales dans la mesure où elles touchent non seulement aux relations du travail, mais également à des domaines comme ceux des Droits de l'homme et de l'adaptation aux transformations techniques.

The Lessening of Tension.

All this effort, gentlemen, is directed to the final objective of lessening the human tensions and sense of insecurity so rampant in our highly industrialized world of work. For it is these ingredients that go together to shape the character—the controlling mood—either positive or negative—of the industrial relations environment.

Mr. Chairman, I would now like to turn to the general details of our Vote for 1970/71, which has been prepared in line with changes in form proposed by the Public Accounts Committee to Parliament.

As a result of these changes, a single program encompassing seven departmental activities has been established with one appropriation to meet program expenditures, including "Grants and Contributions" which was shown as a separate appropriation in the 1969/70 Estimates.

It will be noted that on pages 12-4 to 12-7, a narrative statement is included on the objectives and sub-objectives of the Program and an explanation of the work under each of the Department's activities.

The total increase for 1970-71 over the 1969-70 forecast level of expenditures is $1,641,000 of which $450,000 is related to the statutory item—Compensation Payments and $1,191,000 related to administration expenses under Vote 1.

Of the non-statutory increase of $1,191,000, some of its major components are:

$500,000—for salary adjustments related, for the most part, to economic wage revisions resulting from collective agreements.

$250,000—to cover the estimated costs of inspections carried out under the Federal-Provincial Safety Agreements.

$50,000—for Transitional Assistance Benefits.

The balance of some $400,000 will be used to strengthen the labour relations and standards activities for which 32 of the 40 additional man years requested are earmarked.

With that brief introduction to the details of the Vote, Mr. Chairman, I would like to conclude my opening remarks.

La réduction de la tension

Tous ces eflorts, messieurs, sont faits en vue de l'objectif final qui est de réduire la tension et le sentiment d'insécurité auxquels l'homme est si brutalement exposé dans un monde du travail aussi industrialisé que le nôtre. Ce sont ces éléments qui, ensemble, contribuent à former le caractère, l'atmosphère dominante—positive ou négative—du milieu dans lequel tout système de relations du travail doit fonctionner.

Monsieur le président, je désire maintenant passer aux détails généraux de nos crédits pour 1970-1971, qui ont été établis compte tenu des changements de forme proposés au Parlement par le Comité des comptes publics.

A cause de ces changements, un seul programme englobant sept secteurs d'activité du ministère a été établi et un seul crédit prévu aux fins des dépenses occasionnées par le programme, y compris les «Subventions et contributions» qui figuraient dans un chapitre de dépenses distinct dans les prévisions budgétaires de 1969-1970.

On remarquera qu'aux pages 12-4 à 12-7 se trouve un exposé narratif des objectifs principaux et secondaires du programme et l'explication du travail que comporte chaque activité du ministère.

L'augmentation totale des dépenses prévues pour 1970-1971 par rapport aux chiffres de 1969-1970 est de $1,641,000, dont $450,000 concerne l'article statutaire «indemnités» et $1,191,000 concerne les frais d'administration imputables au crédit 1.

En ce qui a trait à l'augmentation non statutaire de $1,191,000, voici quelques-uns de ses éléments:

$500,000—pour le rajustement de salaires dû en majeure partie aux revisions économiques de salaires résultant de conventions collectives.

$250,000—pour acquitter le coût estimatif des inspections faites en vertu des accords sur la sécurité fédéraux-provinciaux

$ 50,000—pour les allocations d'aide de transition.

Le reste, soit environ $400,000, servira à alimenter une activité accrue dans les domaines des relations du travail et des normes du travail, auxquels sont destinées 32 des 40 années-homme additionnelles demandées.

C'est par cette courte introduction aux détails du crédit, monsieur le président, que je désire clore mes observations préliminaires.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman David Weatherhead

COMITÉ PERMANENT DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 8

THURSDAY, MAY 21, 1970

LE JEUDI 21 MAI 1970

Respecting the

Estimates 1970-71 relating to the Department of Manpower and Immigration

Concernant

Crédits relatifs au ministère du Travail et de l'Immigration pour l'année fiscale 1970-1971

Including

FIRST REPORT TO THE HOUSE

Y compris

LE PREMIER RAPPORT À LA CHAMBRE

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

22129—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*
Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander,
Badanai,
Broadbent,
[1] Deakon,
Dionne,
Gendron,
[2] Gibson,
Hogarth,
Jerome,
Knowles (*Norfolk-Haldimand*),
Lachance,
MacEwan,
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*),
[3] Murphy,
Paproski,
Peters,
Roy (*Timmins*),
Thompson (*Red Deer*)—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

[1] Replaced Mr. Pilon on May 21, 1970

[2] Replaced Mr. Éthier on May 21, 1970

[3] Replaced Mr. McNulty on May 21, 1970

Conformément à l'article 65(4)*b*) du Règlement

[1] Remplace M. Pilon le 21 mai 1970

[2] Remplace M. Éthier le 21 mai 1970

[3] Remplace M. McNulty le 21 mai 1970

REPORT TO THE HOUSE

FRIDAY, May 22, 1970

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FIRST REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Wednesday, February 18, 1970, your Committee has considered the following votes listed in the Estimates 1970-71;

Vote 1, relating to the Department of Labour;

Vote 5, relating to the Unemployment Insurance Commission;

Votes 1, 5, 10, 15 and 20 relating to the Department of Manpower and Immigration; and

Vote 25, relating to the Immigration Appeal Board.

Your Committee commends them to the house.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, and 8*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président,
D. WEATHERHEAD,
Chairman.

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le VENDREDI 22 mai 1970

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à l'Ordre de renvoi du mercredi 18 février 1970, le Comité a étudié les crédits inscrits au Budget des dépenses 1970-1971.

Le crédit n° 1 relatif au ministère du Travail;

Le crédit n° 5 relatif à la Commission d'assurance-chômage;

Les crédits n°s 1, 5, 10, 15 et 20 relatifs au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration; et

Le crédit n° 25 relatif à la Commission d'appel de l'immigration.

Le Comité les recommande à l'approbation de la Chambre.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules n°s 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8*) est déposé.

Respectueusement soumis,

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, May 21, 1970
(12)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:45 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gibson, Gendron, Hogarth, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Peters, Roy (*Timmins*), Weatherhead—(11).

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. L. Manion, Director, Programs Branch, Manpower Division; J. S. Cross, Director, Programs and Procedures Branch, Immigration Division.

The Committee resumed consideration of Item 1 of the Estimates of the Department of Manpower and Immigration for the period ending March 31, 1971.

Administration Program expenditures .....$12,055,000.

Item 1 carried.

The Chairman was thereby instructed to report to the House accordingly.

At 3:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le JEUDI 21 mai 1970
(12)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 3 h. 45 cet après-midi. M. Weatherhead occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Broadbent, Émard, Gibson, Gendron, Hogarth, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Peters, Roy (*Timmins*), Weatherhead—(11).

Témoins: Du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J. L. Manion, directeur, service de la programmation, (service de la Main-d'œuvre); J. S. Cross, directeur du service de la procédure et des programmes, (service de l'Immigration).

Le Comité reprend l'étude du poste n° 1 des crédits du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, pour l'année fiscale se terminant le 31 mars 1971.

Administration—Dépenses du programme.....$12,055,000.

Le poste n° 1 est adopté.

Le président est autorisé à en faire rapport à la Chambre.

A 3 h. 50 de l'après-midi, le Comité s'ajourne, jusqu'à nouvelle convocation du président.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, May 21, 1970

• 1539

The Chairman: Gentlemen, you will recall that last time we passed the Estimates of the Department of Labour. We have been through the Estimates of the Department of Manpower and Immigration and have passed all the votes under that Department in the Estimates for 1970-71 except Vote 1, which we stood originally.

• 1540

We have some gentlemen here from the Department of Manpower and Immigration in case there are further questions. I hope we can get through this fairly quickly, but I am in your hands, of course. Are there any further questions for these gentlemen from Manpower and Immigration?

If there are no questions, I shall call Vote 1 again.

Manpower and Immigration
Administration Program

Vote 1—Administration—Program Expenditures, $12,054,600

Vote 1 agreed to.

The Chairman: Shall I report the Estimates to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Thank you very much, gentlemen. I might just say that I expect the White Paper on Unemployment Insurance will be referred to us if we can get it into the House in the next two or three weeks. The Minister, of course, is ill at present and this may delay things. However, he was hoping, I understand, to get the White Paper before the House in June and then have it referred to our Committee.

There is the amendment to the Labour Code introduced earlier this week on the increase in the minimum wage, but that may stay in the Committee of the Whole rather than come to this Committee. I am not sure of that yet. Are there any comments or is there any further business?

If not, we will adjourn to the call of the Chair.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 21 mai 1970

Le président: Messieurs, vous vous souviendrez que nous avons, à la dernière séance, adopté les prévisions budgétaires du ministère du Travail. Nous avons étudié les prévisions du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et avons adopté tous les crédits 1970-1971 de ce ministère sauf le premier que nous avons réservé.

Nous avons parmi nous des représentants du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration au cas où il y aurait d'autres questions. J'espère que nous pourrons en finir assez rapidement mais naturellement, je m'en remets à vous. Y a-t-il d'autres questions à ces représentants de la Main-d'œuvre et de l'Immigration?

S'il n'y a pas d'autres questions, je mets en délibération de nouveau le crédit 1.

Main-d'œuvre et Immigration
Programme d'administration

Crédit 1—De l'administration—Dépenses du programme, $12,054,600

Le crédit 1 est adopté.

Le président: Dois-je faire rapport à la Chambre des prévisions budgétaires?

Des voix: D'accord.

Le président: Je vous remercie beaucoup, messieurs. Puis-je ajouter que je prévois que le Livre blanc sur l'assurance-chômage nous sera déféré si nous parvenons à en saisir la Chambre au cours des deux ou trois prochaines semaines. Évidemment, le Ministre est malade et il peut en découler des retards. J'espère cependant que le Livre blanc sera soumis à la Chambre avant le mois de juin et pour ensuite en saisir notre comité.

En outre, il y a un amendement au Code du travail qui a été présenté plus tôt cette semaine au sujet de l'augmentation des salaires minimums mais il est possible que le Comité plénier en soit saisi plutôt que notre Comité. Je n'en suis pas certain. Y a-t-il d'autres commentaires ou d'autres sujets à discuter?

Si non, nous lèverons la séance jusqu'à nouvelle convocation du président.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 9

WEDNESDAY, JUNE 10, 1970

LE MERCREDI 10 JUIN 1970

Respecting

Bill C-124, An Act to amend the Canada Labour (Standards) Code

Concernant

Bill C-124, Loi modifiant le Code canadien du travail (Normes)

Including

SECOND REPORT TO THE HOUSE

Y compris

LE DEUXIÈME RAPPORT À LA CHAMBRE

Appearing:

The Minister of Labour Hon. Bryce S. Mackasey

Comparaît:

ministre du Travail

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

Vice-Chairman M. René Émard *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander
Badanai
[1] Barnett
[2] Caccia
Dionne
Gendron
Gibson
Hogarth
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
[3] Knowles (*Winnipeg North Centre*)
Lachance
MacEwan
[4] McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Murphy
Paproski
[5] Smerchanski
Thompson (*Red Deer*)

(Quorum 11)

Greffier du Comité,

Santosh Sirpaul,

Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

[1] Replaced Mr. Broadbent on June 10, 1970.
[2] Replaced Mr. Jerome on June 10, 1970.
[3] Replaced Mr. Peters on June 1, 1970.
[4] Replaced Mr. Deakon on June 10, 1970.
[5] Replaced Mr. Roy (*Timmins*) on June 10, 1970.

Conformément à l'article 65(4)*b*) du Règlement

[1] Remplace M. Broadbent le 10 juin 1970.
[2] Remplace M. Jerome le 10 juin 1970.
[3] Remplace M. Peters le 1er juin 1970.
[4] Remplace M. Deakon le 10 juin 1970.
[5] Remplace M. Roy (*Timmins*) le 10 juin 1970.

ORDER OF REFERENCE

FRIDAY, May 29, 1970

Ordered,—That Bill C-124, An Act to amend the Canada Labour (Standards) Code, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST:

Le Greffier de la Chambre des communes,

ALISTAIR FRASER,

The Clerk of the House of Commons.

ORDRE DE RENVOI

Le VENDREDI 29 mai 1970

Il est ordonné,—Que le Bill C-214, Loi modifiant le Code canadien du travail (Normes), soit déféré au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ:

REPORT TO THE HOUSE

THURSDAY, June 11, 1970

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

SECOND REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Friday, May 29, 1970, your Committee has considered Bill C-214, An Act to amend the Canada Labour (Standards) Code and has agreed to report it without amendment.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issue No. 9*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président,
D. WEATHERHEAD,
Chairman.

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le JEUDI 11 juin 1970

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Conformément à l'ordre de renvoi du vendredi 29 mai 1970, le Comité a examiné le Bill C-214, Loi modifiant le Code canadien du travail (Normes), et a convenu d'en faire rapport sans modification.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages relatifs à ce Bill (*fascicule n° 9*) est déposé.

Respectueusement soumis,

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, June 10, 1970

(13)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:45 o'clock p.m. this day. The Vice-chairman, Mr. Émard, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Barnett, Caccia, Dionne, Émard, Gendron, Gibson, Hogarth, Knowles (*Winnipeg North Centre*), Lachance, MacEwan, McNulty, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Murphy, Smerchanski—(16).

Appearing: The Honourable Bruce Mackasey, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. J. D. Love, Assistant Deputy Minister.

The Committee considered Bill C-214, An Act to amend the Canada Labour (Standards) Code.

The Chairman called Clause 1 and invited the Minister to make an opening statement, before being questioned thereon.

It was moved by Mr. Knowles,

That Clause 1 of Bill C-214 be amended by deleting from lines 12 and 13 on page 1 thereof, the words "one dollar and sixty-five cents", and by substituting therefor the words "two dollars".

After debate thereon, the question being put on the said proposed amendment, it was negatived on the following division: YEAS—Messrs. Alexander, Barnett, Dionne, Knowles (*Winnipeg North Centre*), MacEwan, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Murphy—(7); NAYS:—Messrs. Badanai, Caccia, Gendron, Gibson, Hogarth, Lachance, McNulty, Smerchanski—(8).

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAUX

Le MERCREDI 10 juin 1970

(13)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 3 h. 45 de l'après-midi. Le vice-président, M. Émard occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Barnett, Caccia, Dionne, Émard, Gendron, Gibson, Hogarth, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), Lachance, MacEwan, McNulty, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Murphy, Smerchanski—(16).

Comparaît: L'honorable Bruce Mackasey, ministre du Travail.

Témoins: du ministère du Travail: M. J. D. Love, sous-ministre adjoint.

Le Comité étudie le Bill C-214, Loi modifiant le Code canadien du travail (Normes).

Le président met l'article 1 en délibération et demande au ministre de faire des remarques liminaires avant qu'on ne lui pose des questions.

M. Knowles propose,

Que le Bill C-214 soit modifié par le retranchement des mots «un dollar soixante-cinq cents» aux lignes 11 et 12 et leur remplacement par les mots «deux dollars».

Après délibération, la question est mise aux voix et la proposition rejetée sur division: en faveur—MM. Alexander, Barnett, Dionne, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), MacEwan, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Murphy—(7); contre—MM. Badanai, Caccia, Gendron, Gibson, Hogarth, Lachance, McNulty, Smerchanski—(8).

It was moved by Mr. Alexander,

That Clause 1 of Bill C-214 be amended by adding immediately after line 17 on page 1 thereof, the following subsection (2):

"(2) Subject to subsection (2), the minimum hourly wage or the equivalent of that rate where the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly, for the year 1970 and each following year, shall be calculated in prescribed manner as the average of the Consumer Price Index and the productivity index of the nation for each twelve months' period ending June 30 in the preceding year, at the pleasure of the Governor in Council on the recommendation of the Minister of Labour."

The question being put on the said proposed amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 6; Nays: 9.

Clause 1 was carried.

Clause 2 was carried.

The title was carried.

The Bill was carried.

The Chairman was ordered to report Bill C-214 without amendments.

At 5:00 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the chair.

M. Alexander propose,

Que le Bill C-214 soit modifié par l'insertion, immédiatement après la ligne 15, du paragraphe (2) comme suit:

«(2) Sous réserve du paragraphe (2), le salaire horaire minimum ou l'équivalent de ce taux si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure, pour l'année 1970 et chaque année subséquente, doit être calculé de la manière prescrite comme la moyenne de l'Indice des prix à la consommation et l'indice de la productivité de la nation pour chaque période de 12 mois se terminant le 30 juin de l'année qui précède, à la discrétion du gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre du Travail.»

La question est mise aux voix et la proposition est rejetée à main levée: en faveur—6; contre—9.

L'article 1 est adopté.

L'article 2 est adopté.

Le titre est adopté.

Le projet de loi est adopté.

Le président fait rapport du projet de loi sans amendements.

A 5 h. de l'après-midi, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, June 10, 1970

• 1545

The Vice-Chairman: Gentlemen, I now see a quorum. I will call Clause 1 and ask the Minister to make an opening statement. Do you have a statement to make, Mr. Mackasey?

On Clause 1—*Minimum hourly wage.*

Hon. Bryce Mackasey (Minister of Labour): Thank you, Mr. Chairman, for giving me an opportunity to say a few words to the Committee. I also wish to thank the House, of course, for giving me an opportunity on Second Reading to speak rather extensively and expansively on the question of minimum wages. I thought we had a very good debate and most of the issues were covered by speakers from both sides of the House. Mr. Chairman, I was under the impression that everybody accepted the principle of increasing the minimum wage. The only honest difference of opinion was with respect to the level, and I think I explained at the time how I arrived at $1.65 rather than $1.70, $1.75 or $2.

In reviewing my speech, which I had not prepared, one thing that I perhaps did not emphasize quite as strongly as I should have is that traditionally this change in the minimum wage will also apply to the Public Service. Although our standards do not embrace the Public Service, it is customary and traditional for the Public Service to use our minimum wages, and although there are not many people in the Public Service who are affected, nevertheless there are several hundred who are and they will benefit, of course, from the minimum wage. I presume that members of the staff—if there are any—such as the people who work in the Parliamentary restaurants, and so on, would normally benefit by this increase.

In resumé, Mr. Chairman, I made the point rather strongly on Second Reading that I favoured a further amendment to the Canada Labour (Standards) Code at the first opportunity in the fall when the Code comes up for general review.

Revision that would make it possible through legislation to review the minimum

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 10 juin 1970

Le vice-président: Messieurs, je constate que nous avons le quorum. Je vais mettre en délibération l'article 1, et j'invite le ministre à faire une déclaration d'ouverture. Monsieur Mackasey?

L'article 1—*Salaire horaire minimum.*

L'hon. Bryce Mackasey (ministre du Travail): Monsieur le président, je vous remercie de m'avoir invité à vous adresser la parole, ici cet après-midi. Lors de la deuxième lecture, j'ai eu l'occasion de faire à la Chambre un long exposé sur la question du salaire minimum. La discussion a été intéressante et presque toutes les questions ont été soulevées. J'ai eu l'impression que tout le monde acceptait le principe de l'augmentation du salaire minimum. Les opinions ne différaient que dans le cas du niveau mais j'ai expliqué comment j'en suis arrivé à $1.65 plutôt que $1.75 ou $2.

En revoyant le discours, que je n'avais pas préparé, j'ai vu que je n'avais pas insisté autant que je l'aurais voulu sur le fait que cette modification du salaire minimum s'applique aussi à la Fonction publique. Bien que nos normes ne s'appliquent pas à la Fonction publique, l'usage veut que la Fonction publique adopte notre salaire minimum et il y a plusieurs centaines de fonctionnaires qui profitent de l'augmentation des salaires minimum. Certains employés comme, par exemple, les gens qui travaillent au restaurant parlementaire, recevront cette augmentation.

A la deuxième lecture, j'avais bien précisé que j'étais en faveur d'un autre amendment au Code canadien (normes) du travail lorsque nous reviserons le Code à l'automne.

La revision devrait nous permettre, grâce à la loi, de faire une revision annuelle du

[*Text*]

wage annually and to obtain an increase in the minimum wage based on certain criteria which I tried to develop in the Committee, certain formulae which were perhaps a combination of indexes, and that formula would be the basis of my recommendation to the Cabinet for an increase in the minimum wage. I hope this will be done annually because from my research into the minimum wage I have felt, and most objective critics have felt, that if it is to be really beneficial to Canadians and will have some impact on provincial minimum wages and on wage patterns in general, then the minimum wage adjustments should be an annual affair rather than being done every five years, which in previous years has been the case. I think the reason it has been five years is that sometimes events which are beyond our control take over, such as elections, for instance. There have been several elections in the past five years, all of which tend to disrupt the legislative process and in this case the people who have been affected by the minimum wage have been the innocent victims. I do not think I want to repeat what I said on Second Reading, Mr. Chairman. I am prepared to answer questions, which might be a better way of reviewing this matter in a perhaps more tangible or more progressive fashion.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Macksasey. I have the name of Mr. Knowles for questioning. Are there any other names? Mr. Alexander. I called Clause 1, Mr. Smerchanski.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You said you had called Clause 1, Mr. Chairman, and I not only have some questions to ask but I would also like to move the amendment that everyone knows is coming.

The Vice-Chairman: Yes. Before calling Clause 1 I thought there might be some questions on the statement that has just been made by the Minister. Would you rather I call Clause 1 right away or do you...

Some hon. Members: Clause 1.

The Vice-Chairman: All right. Shall Clause 1 carry? Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I appreciate the desire to move quickly and last night this same desire had very fortunate results. Perhaps I should get this vote in quickly too. I see that Mr. Badanai is here.

We all agree with the statement of the Minister of Labour that we are 100 per cent in support of the principle of this measure, which is to increase the level of the minimum

[*Interpretation*]

salaire minimum, et d'obtenir une augmentation du salaire minimum selon certains critères que j'ai essayé de mettre au point au comité, certaines formules sur lesquelles se fonderait ma recommandation au cabinet en vue d'une augmentation du salaire minimum. Il serait à espérer que la revision se fasse chaque année parce que d'après mes recherches et d'après la plupart des critiques objectifs si la modification doit être avantageuse pour les Canadiens et si elle doit avoir des répercussions sur le salaire minimum dans les provinces, et sur les échelles de salaire en général, ces ajustements doivent se faire tous les ans, plutôt que sur une base quinquennale comme cela se faisait auparavant. La revision se faisait à tous les cinq ans à cause d'éléments qui échappent à notre contrôle comme les élections. Il y a eu plusieurs élections au cours des cinq dernières années et elles ont tendance à bouleverser le processus législatif. Dans ces cas, les gens pour qui le salaire minimum a de l'importance deviennent d'innocentes victimes. Je répète ce que j'ai dit lors de la deuxième lecture. Je suis disposé à répondre à vos questions, messieurs, et ce sera d'ailleurs la meilleure façon de faire une étude plus sérieuse de cette question.

Le vice-président: Merci, monsieur Macksasey. Pour les questions, j'ai le nom de M. Knowles. Y a-t-il d'autres noms? M. Alexander. J'ai donné l'article 1. Monsieur Smerchanski.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous avez dit, monsieur le président, que vous mettiez en délibération l'article 1. J'ai des questions à poser et je voudrais proposer un amendement.

Le vice-président: Avant de mettre en délibération l'article 1, peut-être y a-t-il des questions au sujet de l'exposé du ministre. Préférez-vous que nous passions à l'article 1 tout de suite ou...

Des voix: L'article 1.

Le vice-président: Donc, l'article 1 est-il adopté? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je comprends que l'on veuille faire vite. La rapidité a donné d'excellents résultats hier. Je devrais peut-être mettre aux voix le plus tôt possible. Je constante que M. Badanai est ici.

Nous sommes tous d'accord avec la déclaration du ministre du Travail et nous appuyons tout à fait le principe de cette mesure qui consiste à augmenter le salaire minimum. Il a

[*Texte*]

wage. I think he stated it correctly when he said that the only difference between us has to do with the amount.

• 1550

It is still my view, despite the welcome statement the Minister made both the other day and today, that he hopes to bring in legislation to provide for automatic adjustments, is that $2 is the level that ought to be arrived at now. It is not my intention, Mr. Chairman, to repeat the lengthy speech that one can make on this, indeed to repeat any of the arguments that I have used in the House. I think we might as well settle it as quickly as we can.

I have just two things to say in support of the amendment that I want to move. The first is that I have obtained some statistics since I spoke in the House on May 29, and I discovered that about 40 per cent of employees under federal jurisdiction earning less than $1.65 an hour are employees of the banks. And in view of the kind of profits and dividends that these institutions are reporting these days, I find it shocking that there would be so many bank employees being paid such low wages. Since that is the largest single group that would be affected by this legislation, I think there is all the more reason that we should go to at least $2 an hour.

I repeat it, Mr. Chairman. I did not know this until I got these statistics a day or two ago. In view of the dividends and the profits these institutions are declaring, and in view of the interest rates that they are charging, to think that they have in this country 8,000 employees in these big, luxurious banks of ours working for less than $1.65 a hour is shocking. On that ground alone I think we should go to at least $2 an hour.

The other argument that I advance in addition to the ones I made in the House the other day is to call a witness whom you would not expect me to call. But you know, when any witness is on your side, he is a good witness. I refer to Dr. John Young, who at Winnipeg last week, when he made that call for a restraint on wage increases, said that this 6 per cent ceiling should not apply to anyone earning less than $2 an hour. Well, here is the archpriest of restraint saying that anybody below $2 a hour should not be covered by restraint, and I think he has indicated that here is a level to which these wages should be brought up.

The Vice-Chairman: In this case I share your views, Mr. Knowles. I do not think that

[*Interprétation*]

bien dit que la seule différence d'opinion porte sur la somme.

En dépit de cette déclaration bienvenue du ministre l'autre jour et aujourd'hui qui a l'intention de présenter une loi en vue de procéder à l'adjustement automatique, je prétends toujours que l'on devrait donner $2 de l'heure maintenant. Je n'ai pas l'intention de revenir évidemment sur le long discours que j'ai présenté à la Chambre. Il faudrait régler cette question aussi rapidement que possible.

Toutefois, j'ai deux choses à dire pour appuyer l'amendement que je veux proposer. D'abord, j'ai obtenu certaines donnés statistiques depuis que j'ai pris la parole à la Chambre le 29 mai dernier. J'ai découvert que 40 p. 100, des employés de compétence fédérale qui gagne moins de $1.65 l'heure sont des employés de banques. Étant donné les profits et dividendes dont les banques font état ces jours-ci, je trouve qu'il est scandaleux qu'il y ait tant d'employés de banque qui reçoivent des salaires si minimes. Comme c'est le groupe le plus important qui sera touché par cette loi, je pense que c'est une bonne raison précisément pour que l'on fixe le salaire minimum à $2.

Je le répète, je ne connaissais pas ces statistiques il y a un jour ou deux. Étant donné les dividendes et les bénéfices des banques ainsi que leurs taux d'intérêt à l'heure actuelle, je pense qu'il y a 8,000 employés dans ces luxueuses banques qui travaillent pour moins de $1.65 l'heure et que c'est un scandale. Je pense qu'il faudrait établir le salaire minimum à $2 l'heure.

En outre, je voudrais répéter ce que j'ai dit et faire comparaître un témoin ici qui vous surprendra. Tous les témoins évidemment qui sont de votre côté sont de bons témoins. Par exemple, je veux parler de M. John Young qui était à Winnipeg le semaine dernière et qui a demandé que l'on restreigne l'augmentation des salaires. Il a dit que ce plafond de 6 p. 100 ne devrait pas s'appliquer à ceux qui gagnent moins de $2 l'heure. Voilà en quelque sorte l'archi-prêtre de la restriction. Il a dit que quiconque gagne moins de $2 l'heure ne devrait pas être touché par cette restriction et il a donc dit en quelque sorte qu'il fallait augmenter le salaire minimum à $2.

Le vice-président: A ce sujet, je partage vos vues, monsieur Knowles. Je ne pense pas

[*Text*]

the six per cent should apply to those earning $18,000 a year either.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If that subject is before us, I am prepared to debate it. We can leave that subject where it is.

Mr. Barnett: You are usurping the prerogatives of the member.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): For this reason, Mr. Chairman, I think that we should thank the Minister of Labour for bringing this measure before us, commend him for making an increase, commend him for the proposal he has for the fall, but give strength to his elbow by moving now that his bill be amended. Therefore, Mr. Chairman, I move the motion, a copy of which I gave you before the meeting started, which is a follows:

I move that Bill C-214 be amended by deleting from lines 12 and 13 thereof the words "one dollar and sixty-five cents", and by substituting therefor the words "two dollars".

The Vice-Chairman: Gentlemen, I now have a motion before me moved by Mr. Knowles (Winnipeg North Centre) stating that Bill C-214 be amended by deleting from lines 12 and 13 thereof the words "one dollar and sixty-five cents" and by substituting therefor the words "two dollars".

Mr. Mackasey: I want to answer it, but I think maybe other members will want to talk to it. I think Mr. Barnett has a word.

The Vice-Chairman: Mr. Barnett. Mr. Caccia.

Mr. Barnett: Well, Mr. Chairman, unless I refrain from indulging in a verbal...

Mr. Lachance: On a point of order, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Lachance.

Mr. Lachance: Before discussing this matter. Is anybody entitled to move such an amendment?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Of course.

The Vice-Chairman: Oh, yes, as far as we know the amendment is perfectly legal, yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If the amendment is not in order, neither is the Minister's bill.

[*Interpretation*]

que ces 6 p. 100 devraient s'appliquer à ceux qui gagnent $18,000 par année non plus.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si cette question est mise à l'étude, je suis disposé à en débattre. Laissons la chose où elle en est.

M. Barnett: Vous usurpez les prérogatives du député.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En tout cas, voilà pourquoi, monsieur le président, je pense qu'il faut remercier le ministre du Travail qui nous présente cette loi. Il faut le féliciter de nous donner cette augmentation. Nous le félicitons également pour la loi qu'il nous promet pour l'automne mais je voudrais proposer, monsieur le président, un amendement. Je propose la motion suivante. J'ai d'ailleurs donné le texte de cet amendement qui est le suivant: Je propose que le Bill C-214 soit modifié en enlevant des lignes 12 et 13, les mots «un dollar et soixante-cinq cents» pour y substituer les mots «deux dollars».

Le vice-président: Messieurs, j'ai une motion qui vient de m'être présentée, proposée par M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre) qui déclare que le Bill C-214 soit modifié en biffant aux lignes 12 et 13 les mots «un dollar soixante-cinq cents» et en y remplaçant les mots «deux dollars».

M. Mackasey: Il y a peut-être d'autres députés qui voudraient prendre la parole à ce sujet comme M. Barnett par exemple.

Le vice-président: Monsieur Barnett. Monsieur Caccia.

M. Barnett: Eh bien, monsieur le président, à moins que je ne m'abstienne de m'engager dans une discussion verbale...

M. Lachance: Rappel au Règlement, s'il vous plaît.

Le vice-président: Oui, monsieur Lachance.

M. Lachance: Avant de discuter de cette question, quelqu'un a-t-il le droit de présenter un tel amendement?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Bien sûr.

Le vice-président: Oui, en effet, cet amendement est tout à fait recevable.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si l'amendement n'est pas recevable, alors le bill du ministre n'est pas recevable non plus.

[*Texte*]

• 1555

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Lachance: Well, I was just wondering whether you have accepted it.

The Vice-Chairman: Yes, definitely. Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Well, Mr. Chairman, I think it is apparent that the question in the mind of the member who has just raised this point is the question of whether it involves spending by the government and I think it is quite clear, despite the reference the Minister made to its auxilliary effect on employees of the government, that the bill itself has no connection with expenditures by the Crown.

I was just going to say that having restrained myself in as far as making a speech on second reading in support of the amendment that my colleague proposed in the House, I would just like to indicate here verbally my support of it. One of the things that I am enjoying is the fact that we have a minimum wage to argue about. I remember some of the rather arduous arguments that took place to persuade a former Minister of Labour, Mr. Gregg in particular, that in fact we should have such a provision in federal legislation, and I gave credit to the fact that we now have a minimum wage provision under federal law and that, as I say, we are free to press for an increase. I would also like to say, as Mr. Knowles has done, that I welcome the Minister's suggestion of a formula which would enable the minimum to keep pace with the general situation in the country. But I think that the fact that this formula is going to be brought in is all the more reason why we should start from a realistic base, which I think is being suggested by the amendment.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, thanks for giving me the opportunity of taking part in the questioning of the Minister. As I stated in reply to the Minister when he brought this matter before the House the other day, we are quite impressed with the fact that the government realizes that in view of the cost of living having risen over the past five years, some concrete effort has been made to show some recognition of this fact by raising the minimum up to $1.65. But at the same time, I notice that the Minister himself was not too—although he appreciates what is happening, he says, and I read from *Hansard*, page 7488 of May 29, 1970:

> I do not pretend, Mr. Speaker, that $1.65 represents a wage which would permit anyone to take a bargain trip to

[*Interprétation*]

Le vice-président: Oui.

M. Lachance: Je me demandais si vous aviez accepté l'amendement.

Le vice-président: Oui, certainement, monsieur Barnett.

M. Barnett: Il est évident qu'il s'agit ici de dépenses du gouvernement dans l'esprit du député qui a posé le rappel au Règlement. Il pense qu'il s'agit de dépenses du gouvernement, en dépit évidemment de ce que le ministre a dit en ce qui concerne les conséquences connexes pour les employés du gouvernement et malgré qu'il ne s'agisse pas d'une dépense de la Couronne.

Au moment de la deuxième lecture, j'avais fait un commentaire et je voudrais tout simplement dire que j'appuie l'amendement de mon collègue. Une des choses que j'aime bien, c'est que nous avons un salaire minimum que l'on peut débattre. Je me souviens évidemment que nous avions dû persuader M. Gregg notamment, ancien ministre du Travail, que les lois fédérales devaient comporter le salaire minimum à l'époque. Nous avons justement accepté le principe du salaire minimum et nous sommes libres maintenant d'insister pour augmenter ce minimum. J'accueille favorablement la suggestion du ministre, à l'effet qu'il y aurait une formule de rajustement automatique du salaire minimum pour tenir compte de l'évolution de la situation économique au pays. Je pense que le fait que cette formule soit présentée nous donne justement la justification pour adopter l'amendement.

M. Alexander: Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion d'interroger le ministre. Comme je l'ai dit en réponse au ministre, lorsqu'il a présenté cette question à la Chambre l'autre jour, nous avons été fort impressionnés par le fait que le gouvernement se rendait compte que, étant donné l'augmentation du coût de la vie au cours des cinq dernières années, il se devait de reconnaître ce fait en augmentant le salaire minimum à $1.65. Mais je constate que le ministre lui-même n'était pas..., même s'il reconnaît évidemment ce qui se passe et il a déclaré à la page 7488 du hansard du 29 mai 1970, ce qui suit:

> Monsieur l'Orateur, je ne prétends nullement qu'un salaire horaire de $1.65 peut permettre un voyage en Europe

[*Text*]

Europe. With a wage of $1.65 or $66 a week, many people in Canada will still be very hard-pressed to make ends meet let alone have any money left over for what might be termed luxury items...

What was particularly impressive about that is the fact that the Minister is well aware that $66 a week in 1970 does not really mean a lot.

I have given this matter some considerable thought, and I know the particular problems that do exist in terms of slow-growth areas. When we think of some having a dollar being faced with a $2 minimum wage, and the many capital works that are going on in our slow-growth areas, and the fact that this, of course, can also put some of the provinces in a very peculiar state, I still think of the many hundreds of thousands who are dependent on this government for leadership in terms of attempting to bring before the country a minimum that should at least be commensurate with the needs of people. I appreciate the fact that the Minister says that even this does not meet the needs of the people, the very basic needs.

• 1600

So keeping all that in mind, Mr. Chairman—and I do this with some reluctance, knowing the peculiar position that we can be placed in if this motion was passed, economically speaking. But I think, for the over-all good of the people in Canada who are on the poverty line, that we should be realistic about this thing.

Therefore, as I started to say, reluctantly I must support the motion that was brought by my colleague, Mr. Knowles. But, on the other hand, I want to impress upon the Minister that I see no reason for our waiting until the fall, as he states, if then, to bring in some formula which would guarantee us an automatic review and an increase every year. It is appalling that this is the first time we really have taken issue with this matter after a period of five years. I know the Minister has indicated he intends to do something about this. I am appreciative of how he arrived at the figure of $1.65. Again, I am reading from *Hansard*, May 29, 1970, page 7489, at the bottom of the left-hand side, where he states:

So, in arriving at the figure of $1.65 and not $2 or $1.75 or $1.55, we were attempting to arrive as scientifically as possible at a figure that included not only the cost of living index but also the productivity index of the nation.

[*Interpretation*]

même à des prix intéressants. Tout en touchant $1.65 l'heure ou $66 par semaine, bon nombre de Canadiens auront encore beaucoup de difficulté à joindre les deux bouts et ils n'auront sûrement pas assez d'argent pour se payer un peu de luxe...

Alors, ce qui est surtout important ici, c'est que le ministre sait très bien que $66 par semaine, ce n'est pas grand-chose pour les gens.

J'ai mûrement réfléchi à cette question; je sais qu'il existe des problèmes. Par exemple, il y a des secteurs défavorisés, à croissance faible, où il y a des gens qui gagnent $1 l'heure. Il y a des immobilisations de capitaux ou qui se font dans ces régions défavorisées et alors ceci pourrait évidemment entraîner beaucoup de difficultés pour un certain nombre de personnes, mais il y a des centaines de milliers de personnes qui ont besoin de l'initiative du gouvernement, afin que le Canada ait un salaire minimum qui soit conforme aux besoins des gens. Je reconnais, bien sûr, que cette somme ne permet pas aux gens de répondre à leurs besoins essentiels.

Je pense et je le fais d'ailleurs avec une certaine hésitation, étant donné la situation tout à fait spéciale du point de vue économique si l'on adoptait cet amendement. Mais je pense que, pour l'ensemble des gens au Canada, en tout cas, pour ceux qui vivent sous le seuil de la pauvreté, il faut adopter une position réaliste.

C'est avec hésitation que j'appuie la motion présentée par mon collègue, M. Knowles. D'autre part, je voudrais dire au Ministre que je ne vois pas pourquoi il faut attendre à l'automne pour adopter une formule qui garantirait une revision automatique et une augmentation tous les ans. Que ce soit impensable ou non, c'est la première fois que le problème est soulevé depuis cinq ans; je sais que le Ministre a dit être prêt à faire quelque chose à ce sujet. Je me rends compte qu'il a proposé $1.65. Dans le hansard du 29 mai 1970, on peut lire à la page 7489:

Aussi en arrivant au chiffre de $1.65 plutôt que $2, $1.75 ou $1.55 nous tentions de parvenir aussi scientifiquement que possible à un montant qui renfermerait ou engloberait non seulement l'indice du coût de la vie mais aussi l'indice de productivité nationale.

[*Texte*]

I think this is very very important because I believe that that in itself, together with what the Minister has indicated as being the minimum wage, should also have been in the Bill. I cannot, see, Mr. Minister, why there was need for any delay in bringing in this particular formula.

In accordance with those thoughts, I will be moving an amendment to the Bill which would add a formula which, perhaps, is not in acceptable language but at least the principle behind it is there, which would mean that we would have an annual review every year based upon the consumer price index and the productivity index in the nation.

I do not think I have any further comments. I have tabled my amendment with the Chairman.

The Vice-Chairman: You can present your amendment after we have disposed of Mr. Knowles, amendment.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You mean after you have passed my amendment.

The Chairman: Disposed covers both eventualities.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, if we were to support Mr. Knowles' amendment we in effect would be supporting an increase of 75 cents an hour over a period of five years and, assuming an economic trend in the next five years similar to the one of the previous five years, we in this Committee, or those who will succeed us perhaps five years from now would be debating a possible increase to $2.75, assuming that the rates were to continue. This would mean, Mr. Chairman, that over a period of 10 years, as I interpret it, 1965 to 1975, the purchasing power of our minimum wage would have lost 100 per cent of its value. This is most definitely a very sad acceptance of the loss in purchasing power of the Canadian dollar. Mr. Chairman, I do not know whether this is the way to go about protecting the economic interest of our labourers and people who are not organized and are earning the minimum wage in our country.

It seems to me that we are here to discuss, Mr. Chairman, how to make the purchasing power of the minimum wage strong enough to permit a decent and dignified standard of living. The approach by Mr. Knowles would only accelerate the weakening in the purchasing power of our Canadian dollar—by the sheer admittance that we here are adopting a policy for an increase which over a period of 10 years would practically mean doubling the minimum wage. So we would be putting

[*Interprétation*]

Je crois que c'est très important, car ceci et ce que le Ministre a proposé comme salaire minimum auraient dû être inclus dans le projet de Loi. Je ne vois pas, monsieur le Ministre, pourquoi il était nécessaire d'attendre pour adopter cette formule.

C'est la raison pour laquelle je vais présenter un amendement qui ne sera peut-être pas bien rédigé, mais qui assurera une revision annelle d'après l'indice des prix à la consommation et l'indice de la productivité nationale.

Je n'ai rien d'autre à ajouter; j'ai déposé mon amendement.

Le vice-président: Vous pourrez présenter votre amendement lorsque nous aurons disposé de l'amendement de M. Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous voulez dire adopté mon amendement.

Le président: Disposer ou adopter veulent dire essentiellement la même chose.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Si nous appuyons l'amendement de M. Knowles, nous appuyerons une augmentation de 75c. l'heure pour une période de cinq ans; si on tient compte du mouvement économique des cinq prochaines années, nous nous verrons ici, dans cinq ans, ou du moins nos successeurs auront, à ce moment-là, à discuter d'une augmentation qui atteindrait $2.75 si le taux d'inflation continue à augmenter. Dans dix ans, de 1965 à 1975, le pouvoir d'achat de ce salaire minimum accuserait une perte de 100 p. 100. Ce serait très malheureux. Je ne sais pas si c'est là la façon de protéger les intérêts économiques de nos travailleurs, de ceux qui ne sont pas organisés et qui gagnent le taux de salaire minimum dans notre pays.

Je crois que nous devrions discuter ici, monsieur le président, de moyens qui permettraient de renforcer le pouvoir d'achat du petit salarié afin qu'il puisse jouir d'un mode de vie concenable. L'attitude de M. Knowles ne fait qu'accélérer l'affaiblissement du pouvoir d'achat de notre dollar canadien, car il admet tout simplement que, d'ici dix ans, il faudra doubler le salaire minimum. Nous mettrions de l'argent dans la poche des gens, mais nous ne leur donnerions pas nécessaire-

[*Text*]

money in the hands of people but not necessarily the purchasing power necessary to acquire the milk, bread and butter that goes with it. Mr. Chairman, this seems to be a highly irresponsible way of going about this matter. We could quibble about amounts as much as we like, we could perhaps even go beyond Mr. Knowles' proposal and suggest perhaps $2.20, certainly it would be highly popular—but would we be really doing something in the interest of the people that we have in mind?

What we really are talking about here is the purchasing power of the minimum wage, whatever it may be.

Therefore, Mr. Chairman, I find it impossible to support a motion such as this, looking to the future, because I can very well visualize five years from now a motion projecting the trend which would have emerged from this meeting and raising the minimum wage by 75 cents over a period of five years, for an additional 75 cents, thus doubling it over a period of 10 years, which is a form of inflation that no one in his right mind would want to have in Canada. It is for this reason, Mr. Chairman, that this motion cannot be supported.

• 1605

The Vice-Chairman: If there are no further questions the Minister has mentioned that he would like to comment on some of the points raised by the previous spokesmen.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. Chairman, with your indulgence, could I say a word?

The Chairman: Certainly.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): First of all, as I said in the House, I commend the Minister, and I commend him here. I think he is doing a good job, and he has done a good job in bringing this in. But I also said in the House that I thought it was not enough. I still feel the same way. It has been pointed out that a fellow by the name of John Young, who is getting a lot of headlines these days, states that this 6 per cent ceiling he proposes would not affect or be enforced in this particular case. I think he would be a good witness to call.

Being one of those who worked some years ago under the great regime of William Lyon Mackenzie King—worked for an awful lot less than $1.25 an hour—I realize how important it is to have the minimum wage increased. Even from $1.25 to $1.65, as the Minister said in the House, from 1965 to 1970,

[*Interpretation*]

ment le pouvoir d'achat nécessaire pour obtenir le lait, le beurre, le pain dont ils ont besoin; je ne crois pas que ce soit là la façon de procéder. Nous pouvons discuter des différentes sommes en cause; peut-être pourrions-nous même proposer $2.20? Ça serait certainement très populaire, mais est-ce que nous ferions vraiment quelque chose dans l'intérêt des gens que nous voulons aider?

Nous sommes à parler du pouvoir d'achat de ce salaire minimum quel qu'il soit.

Monsieur le président, je ne peux appuyer une motion comme celle-ci; j'imagine assez bien que, d'ici cinq ans, on présentera une motion qui ira dans le même sens que la tendance prévue maintenant et qui augmentera le salaire minimum de 75c.; c'est un genre d'inflation que personne ne voudrait voir exister au Canada; c'est la raison pour laquelle je ne puis appuyer la motion.

Le vice-président: S'il n'y a pas d'autres questions à poser, le Ministre a dit qu'il voudrait faire certains commentaires au sujet des observations qui ont été faites par les personnes qui ont eu la parole auparavant.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur le président, j'ai un mot à ajouter.

Le président: Certainement.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): D'abord je félicite le Ministre. Il a fait un excellent travail; cependant, j'ai déjà dit à la Chambre que je croyais que ce n'était pas suffisant; je n'ai pas changé d'avis. On a déjà dit qu'un certain John Young, très populaire présentement, a déclaré que le plafond de 6 p. 100 n'aurait pas beaucoup d'effets; je crois que ce serait un bon témoin à convoquer.

Étant de ceux qui ont travaillé, il y a quelques années, à l'époque de William Lyon Mackenzie, à un salaire de beaucoup inférieur à $1.25 l'heure, je crois qu'il est important d'accroître le salaire minimum. Même si ce n'est que de $1.25 à $1.65, comme l'a dit le Ministre à la Chambre, de 1965 à 1970, il y

[*Texte*]

is 40 cents, roughly 8 cents per hour per year, which to my mind is not inflationary. I cannot see how Mr. Caccia figures this so tremendously inflationary, when you compare this small increase with the many increases that have been initiated in later years in respect of many people in the public service and other areas.

I would like to ask how many sitting around this could live in the manner in which they have become accustomed if they were receiving $1.65 an hour? I think even with two children—in many cases many of these workers who are involved and affected by this legislation would have 6, 8, 10, 12 children—as Mr. Caccia says, they would find it very difficult to secure the bread, the butter, the very essential staples they require.

Therefore, Mr. Chairman, while commending the Minister I do think we should go a little further. I cannot see Mr. Barnett's or Mr. Caccia's point, because the Minister has suggested something about a yearly review and we have an amendment here to be proposed somewhat along those lines. I do not think it would go up that much. And if it did, would that be such a tremendous raise when you know that there are other workers in this country receiving as high as $8 and $12 an hour?

• 1610

So for these reasons briefly, that is why I am supporting the motion proposed by the member from Winnipeg North Centre. I would hope that some of the members in the government party would see fit to support us on this, and that we do not deal with this in a political manner, because truly, it is not much money. It really is not much money.

Those who think that $1.25 to $1.65 is so inflationary—I would hope that these same gentlemen, if and when there is such a thing as an increase that comes into the House of Commons for members of Parliament, will be the first to rise and say that they consider it very inflationary. I support the motion.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, it is very difficult in view of the persuasiveness of the various speakers to resist—it might be an inclination if I were to regard the $2 strictly as a weapon against poverty. If this is the case, it is a very poor weapon, and I would be the first to agree.

In so far as Mr. Knowles' observation about the banks, I would imagine that the share-

[*Interprétation*]

aurait une augmentation de 40c., environ 8 c. de l'heure tous les ans. A mon avis, ce taux d'augmentation ne donnerait pas lieu à l'inflation; je ne vois vraiment pas pourquoi M. Caccia dit qu'il s'agit d'une mesure qui crée l'inflation si on tient compte des augmentations de traitement reçu par les fonctionnaires et par les employés d'autres secteurs.

Je voudrais savoir combien d'entre nous pourraient vivre comme ils en ont l'habitude s'ils recevaient seulement $.65 l'heure. Comme l'a dit M. Caccia, je crois qu'avec deux enfants... et dans bien des cas les travailleurs ont six, huit, dix ou douze enfants; comment pourront-ils arriver à vivre?

Par conséquent, monsieur le président, tout en félicitant le Ministre, je crois qu'il faudrait aller un peu loin; je ne comprends pas le point de vue de MM. Barnett et Caccia. Le Ministre a proposé une revision annuelle et nous avons un amendement qui sera présenté en ce sens; je ne crois pas que l'augmentation serait très élevée. Si elle l'était, est-ce que ce serait si extraordinaire quand on tient compte du fait que d'autres travailleurs reçoivent $8 ou $12 l'heure.

Et pour ces raisons, en un mot, c'est pourquoi j'appuie la motion présentée par le député de Winnipeg-Nord-Centre. J'espère que certains membres du gouvernement seront prêts à nous appuyer et nous n'aurons pas à régler cette question sous l'angle politique, car il ne s'agit pas d'une somme énorme.

Quant à ceux qui croient que passer de $1.25 à $1.65 est une mesure inflationiste, je crois que lorsqu'il y aura une augmentation du salaire des députés, ils seront les premiers à se lever pour dire qu'il s'agit d'une mesure qui donne lieu à de l'inflation. J'appuie donc la motion.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur le président, il est fort difficile étant donné les arguments convaincants des différents orateurs de résister—ce pourrait être une tendance si je devais considérer les $2 strictement comme une arme qui permet de lutter contre la pauvreté. Dans ce cas, c'est une arme très efficace, et je serais le premier à en être d'accord.

En ce qui concerne l'observation de M. Knowles sur les banques, j'imagine que les

[*Text*]

holders and people who support various banks would want to take his statement into consideration. There is nothing to prevent anybody from paying above the minimum wage. It is a matter of conscience, I suppose, and business policy, as to whether or not certain enterprises prefer to go beyond the minimum wage or remain at the minimum wage.

In my speech, from which Mr. Alexander was kind enough to quote portions, I think I emphasized that the minimum wage is only one instrument in the whole total battle against poverty. I think those of us—I am sure that includes everybody here who has done any study at all into this very vexing problem and those with any humanitarian instincts—realize that people at the bottom of the economic ladder are, unfortunately, quite often the product of a family that is at the bottom of the economic ladder. They are often victims of circumstances beyond their control, not the least of which is regional disparity, lack of education, and things of this nature.

In our fight against poverty, to which I am as dedicated as anybody, we have to use all the tools at our disposal. This includes added emphasis on education, and certainly—I think I also mentioned this in the speech—it is awfully important that we do not fall into the trap that many of us fall into, to presume that the cost of living in certain parts of the country is much less or lower than it is in Central Canada, because it is offset by transportation costs and the rest of it.

I look at the minimum wage as one of many instruments. I mentioned the increased emphasis on education, both at a provincial level, a civic level, and the federal level. There is emphasis on regional and economic expansion programs and the incentives available through the Department of Industry for industry to improve their efficiency through new equipment, particularly the rationalization in certain industries such as the textile industry. In the final analysis, I think this industry will end up with as many people employed, but it will be a more efficient industry, one that is capable of competing everywhere.

Having said this, I have to take many things into consideration in establishing $1.65, not the least of which is, as some of the members in the opposition have pointed out in their own speeches, the fact that federal minimum wages should have an influence on the provincial minimum wages. Because I have rejected out of hand the concept of regional minimum wages in the federal field, the problem then is to come up with a fair

[*Interpretation*]

actionnaires et les gens qui appuient les diverses banques, voudraient prendre sa déclaration en considération. Il n'y a rien qui peut empêcher qui que ce soit de payer un salaire supérieur au salaire minimum. C'est une affaire de conscience et de politique d'affaires que certaines sociétés préfèrent ne pas s'en tenir au salaire minimum, alors que d'autres préfèrent s'y tenir.

Dans mon discours, dont M. Alexander a cité des extraits, je crois avoir dit que le taux de salaire minimum n'est qu'un des éléments dans la lutte globale contre la pauvreté. Je crois que nous tous avons étudié ce problème fort grave et nous nous rendons compte que ceux qui sont au bas de l'échelle économique sont habituellement le produit d'une famille qui était dans la pauvreté. Ils sont parfois les victimes de circonstances qu'ils ne peuvent contrôler comme les disparités régionales, un manque d'éducation, etc. Dans notre lutte contre la pauvreté, lutte à laquelle je me suis engagé, il faut utiliser tous les outils dont nous disposons. Ceci comprend une importance accrue à l'instruction et—comme je l'ai dit déjà dans mon discours—il est très important de ne pas se faire prendre au piège comme bon nombre d'entre nous et supposer que le coût de la vie dans certaines parties du Canada est très inférieur à ce qu'il est dans le centre du Canada, parce qu'il est bouleversé par les frais de transport, etc.

Je considère le salaire minimum comme un parmi de nombreux instruments. J'ai mentionné l'accroissement du système d'instruction, tant au niveau provincial et civique que fédéral. On accorde une grande importance aux programmes de développement régional et économique et aux stimulants fournis par le ministère de l'Industrie à l'industrie pour qu'elle acroisse son efficacité, au moyen de matériel neuf et particulièrement par des mesures de rationalisation dans certaines industries comme l'industrie textile. En dernière analyse, je pense qu'elle aura toujours le même nombre d'employés, tout en demeurant plus efficace, et en pouvait faire de la concurrence partout.

Ayant dit ceci, j'ai dû tenir compte de bien des facteurs en établissant le chiffre de $1.65 et un de ces facteurs a été exposé dans l'exposé des députés de l'opposition, à savoir que le taux de salaire minimum du gouvernement fédéral doit avoir un rapport avec le taux de salaire minimum adopté par les provinces. Parce que j'ai rejeté d'emblée le concept de salaires maximaux régionaux dans le domaine fédéral, le problème est donc d'arri-

[*Texte*]

minimum wage that will provide leadership even in the more affluent provinces, and at the same time not distort out of proportion the problems that exist in some of the less fortunate provinces. I say this in terms of geography, where the minimum wage, the difference between the $1.65 and the existing minimum wage, is fairly substantial, and enough to create a distortion.

I think it was mentioned in the speech, and I certainly do not want to get political when discussing Manitoba—I think the member from Winnipeg North Centre made the point that he tried to influence the Government of Manitoba to a $2 minimum. And although he has a lot of influence with me, because of his well known and sincere regard and concern for people, I presumed he would have even more influence with the Government of Manitoba. He was unable to convince the Government of Manitoba to go to $2.

• 1615

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am still working on both of you.

Mr. Mackasey: Yes, and working on two Liberals as you are, you are having about the same degree of success, I gather.

The Vice-Chairman: Order.

Mr. Mackasey: The point is that the Minister of Labour for Manitoba had to take into consideration that a too substantial increase in the minimum wage in that province could have some effect on marginal industries that would perhaps want to relocate elsewhere, where the minimum wage is substantially lower, or at least low enough to make the move worth it. I think this is still a valid reason.

Now, eventually industries that exist only on minimum wages, or by exploiting people at minimum wages, either have to automate, become efficient, or disappear. And governments are finally realizing this, and hence the emphasis on help from the Department of Industry for rationalization of certain industries, the fuel industry, the textile industry and other labour-intensive industries.

Therefore, in setting the $1.65, there are many factors that have to be taken into consideration, not the least of which is the disparity or the difference between $1.65 and the minimum wages in many of the provinces in the Atlantic area who are trying very desperately and very positively to close the gap. In Newfoundland they simply raised their minimum wage end served notice that they intended to do it. Nova Scotia came along with a very sizeable minimum wage as com-

[*Interprétation*]

ver à un taux minimum juste qui servira de guide dans les provinces les plus riches et, en même temps renversera pas d'une manière exagérée les problèmes des provinces moins fortunées. Je dis ceci sur le plan géographique où le salaire minimum, la différence entre $1.65 et le salaire minimum existant est assez important et suffisant pour hausser les données.

Je ne veux pas en venir à des questions de politique, mais le député de Winnipeg-Nord-Centre a dit au sujet du Manitoba qu'il avait demandé au gouvernement du Manitoba d'adopter un taux de salaire minimum de $2. Et quoiqu'il a beaucoup d'influence sur moi, car je connais le souci qu'il porte au bien-être de la population, j'ai pensé qu'il aurait encore plus d'influence sur le gouvernement du Manitoba. Il n'a pas réussi à convaincre le gouvernement du Manitoba de passer à $2.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je continue à travailler dans ce sens.

M. Mackasey: Oui, vous essayez de convaincre deux libéraux avec le même degré de succès.

Le vice-président: A l'ordre.

M. Mackasey: Il n'en reste pas moins que le ministre du travail du Manitoba a dû tenir compte du fait qu'une augmentation trop considérable du taux de salaire minimum aurait des effets sur les industries marginales qui voudraient peut-être se déplacer ailleurs où le taux de salaire minimum est moins élevé. Je crois que c'est toujours une raison valable. Maintenant les industries qui n'existent que parce qu'elles exploitent des gens au taux de salaire minimum devront ou bien être mécanisées ou bien disparaître. Les gouvernements se rendent compte finalement de ceci et de là provient l'aide accrue du ministère de l'industrie pour la rationalisation de certaines industries—l'industrie des carburants, l'industrie textile, etc...

Aussi, en établissant le taux de $1.65, il faut tenir compte d'une foule de facteurs, dont la différence qui existe entre la somme de $1.65 et le taux de salaire minimum qui existe dans bien des provinces de la région de l'Atlantique qui tentent désespérément de combler l'écart qui existe. A Terre-Neuve, on a simplement augmenté le taux du salaire minimum et annoncé qu'on voulait le faire. En Nouvelle-Écosse, on a adopté un taux de salaire minimum beaucoup plus intéressant

[*Text*]

pared to a decade ago. Consequently, we are providing leadership and we are providing an incentive to these provinces to close the gap, and this is really the main effect we have.

I have to be realistic and take these things into consideration, and the detrimental effect we could have on some of the provinces, notwithstanding the fact that I have little regard for industries that survive only by paying minimum wages. But there are some marginal industries that need to operate on a fairly low labour cost until they have an opportunity to take advantage of the incentive programs and rationalize their industry and automate and become more productive and more efficient. This is the reason that I have resisted the impulse to go to $2, and establish it at $1.65, taking into consideration the fact that $1.65 establishes the federal minimum wage at a level higher than any province, and substantially higher than moneys obtained through welfare for a family with three or four children, this reintroducing an incentive to work where the opportunity exists, and still not too high that it embarrasses any government, regardless of their political persuasion. I would not want to do this. It is still high enough to create the type of incentive that I think is necessary.

Having said this, and having emphasized in my speech that this is only one instrument in the battle against poverty, at no time did I ever state that I thought $2 was inflationary. On the contrary. And I cannot be persuaded by the fact that the minimum wage some day has to be $4, then it has to be $4. People still have to eat, and it is all relative.

The important thing is that I have given you my word that in the fall when the Canada Labour (Standards) Code is more thoroughly reviewed in all its aspects—we have had five years to review the success of the Code and to be realistic about some of its applications—some simple amendment would be added that would make it possible for the Governor in Council to increase the minimum wage without going through the rather—I should not say tortuous—road of new legislation. This could be a very simple amendment. It could simply say that the minimum wage can be adjusted annually or biannually, or through Governor in Council on the recommendation of the Minister of Labour.

• 1620

I have told you that in the meantime I would like to find a suitable formula that not only would convince my colleagues but would

[*Interpretation*]

qu'il y a 10 ans. C'est la raison pour laquelle nous fournissons un stimulant à ces provinces afin de les amener à combler ce passé et c'est là notre principal rôle.

Je dois être réaliste et étudier ces choses et l'effet néfaste que nous pourrions avoir sur certaines provinces, nonobstant le fait que je n'ai pas beaucoup de respect pour les industries qui n'arrivent à survivre qu'en payant le taux de salaire minimum. Toutefois, il y a certaines industries marginales qui ont besoin d'un taux de salaire qui n'est pas trop élevé afin de survivre pour pouvoir ensuite adopter un programme d'automatisation et devenir plus efficace. C'est la raison pour laquelle j'ai résisté à l'impulsion de choisir le chiffre de $2 mais j'ai choisi le chiffre de $1.65, tenant compte du fait que ce $1.65 établit le taux de salaire minimum à un niveau plus élevé que dans toutes les provinces, beaucoup plus élevé que les sommes d'argent obtenues grâce au bien être pour des familles de 3 ou de 4 enfants, réintroduisant ainsi un stimulant pour travailler lorsque l'occasion existe et cependant pas trop élevé pour que ceci cause de l'embarras à un gouvernement quelconque, quelle que soit son affiliation politique, je ne voudrais pas taire ceci. Il est toujours assez élevé pour donner le genre d'encouragement qui est nécessaire.

Ayant dit ceci et ayant souligné dans mon discours le fait qu'il s'agit d'un instrument dont nous disposons dans la lutte contre la pauvreté, je n'ai jamais dit que la somme de $2 était de nature inflationniste. Au contraire. Et je ne peux être persuadé par le fait que le salaire minimum doit un jour être de $4 et, eh bien il devra être $4. Les gens doivent toujours manger et tout est relatif.

Je vous ai donné ma parole qu'à l'automne, lorsque le code du travail du Canada aura été revisé davantage—nous avions cinq années pour analyser le succès du code et pour être réaliste en ce qui concerne certains aspects de sa mise en œuvre,—un amendement simple serait ajouté qui permettrait au gouverneur en conseil d'accroître le salaire minimum sans devoir adopter une nouvelle loi. On pourrait simplement prévoir que le taux de salaire minimum peut être modifié à tous les ans, ou deux fois par an, ou par l'entremise du Gouverneur en Conseil sur la recommandation du ministre du Travail.

Je vous ai dit qu'entre-temps j'aimerais trouver une formule acceptable qui me permettrait non seulement de convaincre mes

[*Texte*]

establish some feature to the Act that would make it logical and realistic to increase minimum wages annually.

I think the honourable member from Hamilton referred briefly to a study on second reading. I have forgotten the name of the author but I have studied his full work thoroughly. Contrary to some opinions that have been expressed, the increase in minimum wage has had a desirable effect on the wage pattern. It does compress the wage pattern and it does take a few years for the impact to move on. So it certainly is not inflationary. It does not automatically increase wages all the way to the top of the ladder. A minimum wage does reduce the difference between those on minimum wage and those who, through collective bargaining, are more fortunate.

I certainly would like to approve of $2 because it would mean more money for some people, but I hope that the Committee decides, by vote, to stay at $1.65 for the reason I have advanced. This, plus the fact that starting with the base of $1.25 which was adopted in 1965, the $1.65, as I have already mentioned, takes into consideration the increase in the cost of living over five years plus the increased productivity in the Canadian work force, which represents about 6 per cent increase per year over the five years.

It was never meant, nor is it intended, to remove poverty. As I say, this requires a combination of programs. This is only one of many programs that, collectively, I hope will remove the disparity and bring the minimum wage up to something more realistic in the light of the total wage pattern in this country.

The impact of the increase in minimum wages has been almost dissipated; certainly it has been diffused to a tremendous degree by the fact that it had been so long since minimum wages have been raised, not only federally but provincially. I think that it is very desirable that some method be found to review the minimum wage annually according to some predictable formula and, based on the findings, come up with a simple method of increasing the minimum wage in order that we may help these people. I think the purpose is not just to keep pace with increased productivity but to close the gap between the people on the minimum wage and those that are getting a more realistic income.

For that reason, Mr. Chairman, I regretfully have to decline the fine invitation of the honourable gentleman from Winnipeg North Centre to endorse this $2 figure and stick to the figure I introduced in the Bill and which I supported on second reading.

[*Interprétation*]

collègues mais qui ajouterait à la loi un certain élément qui rendrait logique et réaliste l'augmentation annuelle des salaires minimums.

Je crois que le député d'Hamilton a mentionné brièvement une étude lors de la deuxième lecture. J'oublie le nom de l'auteur, mais j'ai étudié son œuvre à fond. Contrairement à ce qu'en pensent certains, l'augmentation du salaire minimum a eu un effet désirable sur l'ensemble des salaires. Elle n'est certainement pas inflationniste. Elle n'entraîne pas des augmentations automatiques jusqu'au haut de l'échelle. Le salaire minimum ne réduit pas la différence entre ceux qui touchent le salaire minimum et ceux qui, grâce aux négociations collectives, sont plus fortunés.

J'aimerais certainement approuver le taux de $2 parce qu'il mettrait plus d'argent dans la poche de certaines personnes, mais, d'un autre côté, je crois qu'il vaut mieux s'en tenir à $1.65 pour les raisons que j'ai exposées. Nous avions adopté le taux de $1.25 en 1965 et celui de $1.65 tient compte de l'augmentation du coût de la vie pendant la période de cinq ans et de l'augmentation de la productivité canadienne de la force ouvrière canadienne, qui représente une augmentation annuelle de 6 p. 100.

On n'a jamais, pendant cinq ans, prétendu que ceci éliminerait la pauvreté. C'est un des nombreux programmes qui, réunis, permettront d'éliminer les écarts qui existent et de ramener le salaire minimum à un niveau plus réaliste par rapport à l'ensemble des salaires dans notre pays.

Les répercussions de cette augmentation du salaire minimum se sont presque dissipées; elles ont certainement été atténuées par le fait qu'il y a tellement longtemps que ce taux de salaire minimum a été augmenté, non seulement au niveau fédéral mais au niveau provincial. Il est donc important de trouver moyen de reviser ce taux de salaire minimum chaque année et, suivant les constatations, d'en arriver à une méthode simple de relèvement. Il ne s'agit pas seulement de contrebalancer l'augmentation de productivité, mais de combler l'écart entre ceux qui touchent le salaire minimum et ceux qui reçoivent un revenu plus réaliste.

C'est la raison pour laquelle je dois refuser l'invitation du député de Winnipeg Nord-Centre qui me demandait d'appuyer le chiffre de $2 et m'en tenir au chiffre que j'ai présenté dans le bill et que j'ai appuyé lors de la deuxième lecture.

[*Text*]

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Murphy: Apparently there is some fear in the less fortunate provinces that if this rate is boosted, we will say to $2 as is suggested, they would be expected to go along provincially and do the same thing and then there would be adverse effect in marginal industries in their particular provinces and they then would relocate?

First of all, Mr. Minister, if a province, and you used the example of Manitoba, did follow along, and an industry in that province decided to relocate as a result, would not that industry then relocate in another depressed-type—I do not like to refer to Manitoba as a depressed area—or a less fortunate area, and therefore to a degree help the employment situation in that area? Or, in the alternative, if all provinces followed the lead, then that particular industry really would not have anywhere to go, would it?

Mr. Mackasey: Well this, of course, would be the end result of a uniform minimum wage across the country, which is something we should be working toward at provincial-federal conferences. But I am sure, for instance, that Premier Schreyer would not want to see an industry leave Manitoba and go to Saskatchewan. I have not the minimum wage figure here.

Mr. Murphy: I quite understand that. But he has his local problem. Do we not have to look at it on a wider scale, national rather than a parochial one?

• 1625

Mr. Mackasey: Yes, except that we never can lose track of the fact that under the Constitution there are two areas of jurisdiction. Labour is quite clearly defined in what is federal in nature and what is provincial. I think through an added degree of co-operation and closer relationship with my counterparts in the provinces we can work steadily towards the day when we have a uniform rate of minimum wage across the country. I never have been an advocate of the regional concept on a provincial basis. I would like to see us, Mr. Murphy, work toward a uniform minimum wage across the country, but it is something we cannot impose.

Mr. Murphy: But even if we do not get that, sir, there remain differences. The provinces with the lower minimums obviously, I would think, are going to be less fortunate in the sense that they are lacking in industrial

[*Interpretation*]

Le vice-président: Merci, monsieur le ministre.

M. Murphy: Certaines provinces moins avantagées craignent que, si le taux passe, mettons, à $2, elles devront emboîter le pas à l'échelon provincial et que ceci pourrait menacer les industries marginales qui se trouvent dans ces provinces et qui iraient s'installer ailleurs.

Tout d'abord, monsieur le ministre, si une province—vous vous êtes servi de l'exemple du Manitoba—emboîtait le pas et qu'une industrie dans cette province décidât d'aller s'établir ailleurs, cette industrie n'irait-elle pas s'installer dans une autre région où les conditions sont moins favorables, ce qui, dans une certaine mesure, allégerait le chômage dans cette région? Ou, le cas contraire, si toutes les provinces suivaient l'exemple du gouvernement fédéral, à ce moment-là, cette industrie n'aurait plus d'endroit où aller, n'est-ce pas?

M. Mackasey: Ce serait évidemment le résultat ultime d'un salaire minimum uniforme à l'étendue du pays, et c'est une question qu'il faudrait régler lors des conférences fédérales-provinciales. Je suis certain que le premier ministre Schreyer ne voudrait pas qu'une industrie quitte le Manitoba pour se rendre en Saskatchewan. Je n'ai pas le chiffre du salaire minimum.

M. Murphy: Je comprends ce point de vue, mais il a ses problèmes locaux. Ne devrions-nous pas étudier le problème à l'échelon national?

M. Mackasey: Oui, sauf qu'il ne faut jamais perdre de vue qu'en vertu de la Constitution il y a deux domaines de compétence. En matière de travail, on y définit très bien ce qui relève du gouvernement fédéral et ce qui relève des gouvernements provinciaux. Je compte sur leur collaboration et nous pouvons prévoir qu'un jour nous aurons un taux de salaire uniforme à l'étendue du pays. Je n'ai jamais été partisan des taux provinciaux. Je voudrais qu'on s'oriente vers une formule qui s'appliquerait à l'ensemble du pays, mais nous ne pouvons pas l'imposer.

M. Murphy: Même si nous n'y arrivons pas, il n'en reste pas moins des différences. Les provinces, dont les salaires minimums seront moins élevés de toute évidence, seront moins fortunées dans ce sens qu'elles accusent un

[*Texte*]

development. So even if a company did move from province "A" to province "B" to take advantage of a lower minimum wage in that province it would be moving into a province where jobs are obviously scare and unemployment is high and, in that sense, we may lose in one area but gain in another.

Mr. Mackasey: Yes. I suppose the Minister of Finance in that particular province would take a dim view of losing an industry. No province likes to lose industry for any particular reason and, you know, politics being the art of the possible, there is always the compromise. The point you made is quite valid. There is the realistic problem that nobody has an excess of industry and therefore you do not want to lose your industry, the tax that it represents, and the people that work there. You do not want to increase unemployment in your own province even if it means a decline of unemployment in another. We are perhaps not that homogeneous yet in this country. I did not mean that, and I am sure no one took it this way, as a criticism of Manitoba, who have one of the higher rates of minimum wages in the country.

Newfoundland, for instance, until last week, had a minimum wage of $1.10; Prince Edward Island, $1.25; Nova Scotia, $1.25; and New Brunswick, $1.15. Now I believe Newfoundland intends to increase to $1.25, which completes the uniformity of Prince Edward Island and Nova Scotia.

But basically, traditionally, and I think logically, we always have had to take into consideration the disparity between the provincial minimum wage and the federal because in these very provinces capital works under, say, the public works department of Labour are carried out at our minimum and it does cause a certain—I should not say resentment—disparity when a building on one corner is being built at $1.65 an hour for labour and across the corner on a similar building but built under the provincial jurisdiction people are earning $1.25. This does create a real problem and it is one that we just cannot dismiss.

So I think $1.65 was a very logical figure, particularly since it takes into consideration the cost of living, the erosion of the dollar since 1965, and permits the unorganized to share in the results of increased productivity which they have contributed to just as much as organized labour.

Mr. Murphy: I have no further questions, thank you.

[*Interprétation*]

retard sur le plan du développement industriel. Même si une société va s'établir dans une autre province afin de profiter du taux de salaire minimum plus bas qui existe dans cette province, elle se rendra dans une province où l'emploi est rare et le chômage élevé, de sorte que vous allez peut-être perdre d'un côté mais vous allez gagner de l'autre.

M. Mackasey: Oui. Le ministre des Finances de la province en question n'aimerait pas perdre ses industries pour une raison ou pour une autre. Il est certain que personne n'a trop d'industries. Vous ne voulez pas perdre les industries que vous avez, les impôts et taxes qu'elles représentent et les gens qui y travaillent. Vous ne voulez pas accroître le chômage dans votre propre province même si ceci signifie une baisse de chômage ailleurs. Tout n'est pas encore tellement homogène dans notre pays. Je ne critique évidemment pas le Manitoba, qui a un taux des salaires minimums les plus élevées au pays.

Terre-Neuve, par exemple, jusqu'à la semaine dernière, avait un salaire minimum de $1.10; l'Île du Prince-Édouard, $1.25; la Nouvelle-Écosse, $1.25; et le Nouveau-Brunswick, $1.15. Je crois que la province de Terre-Neuve entend partir le sien à $1.25, comme dans l'Île du Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse. Mais, essentiellement et logiquement, nous avons toujours dû tenir compte de l'écart entre le taux de salaire minimum provincial et le taux de salaire minimum fédéral parce que, dans ces provinces, les travaux d'immobilisation entrepris par le service des travaux publics du ministère du Travail sont exécutés à notre taux de salaire minimum. Ceci provoque un certain écart car, dans certains cas, les édifices sont construits par des travailleurs payés $1.65 l'heure, alors que les travailleurs du gouvernement provincial ne recevront que $1.25 l'heure. C'est un problème réel et c'est un problème qui ne peut pas être oublié tout simplement.

Je crois donc que ce chiffre de $1.65 est un chiffre très logique puisqu'il tient compte du coût de la vie, de la baisse de la valeur du dollar depuis 1965 et qu'il permet aux travailleurs non organisés de partager les résultats de l'accroissement de la productivité auquel ils ont contribué au même titre que les travailleurs organisés.

M. Murphy: Je n'ai plus de question, merci.

[*Text*]

The Vice-Chairman: Mr. Smerchanski.

Mr. Smerchanski: Mr. Chairman, I have a very short observation. I too feel very sympathetic toward the suggestion that it should be a higher minimum wage but I think, as the Minister has pointed out, this has to resolve itself in stages, because you have the matter of what is a fair wage in the rural sections of Canada and what it is in urban sections of Canada.

Also, if you are going to displace the industrial employment of certain areas by increasing a minimum wage you do not necessarily always put that industry out of commission, because you do have alternatives. It may be an antiquated plant and it can automate; it can cut back 20 per cent on labour content and thereby be quite capable to give another 20 per cent increase.

• 1630

So that it is just like disturbing a hornet's nest. You see it there but you do not know what kind of fight you are going to precipitate until you disturb it. With that type of approach to it I think that the Minister's suggestion is a fair one and I think that I would like to go along with his approach that come fall this will be reviewed because there are many factors that do affect our poverty situation. Minimum wages may be one but then there are a lot of other social factors that affect the minimum wage. With all due deference to the hon. member from Winnipeg, Mr. Knowles, I feel that the advance we are making here is a very commendable one and I would like to go along with it and then I also would like to go along with the principle that this is the beginning. We will have another look at it in the fall and I think, Mr. Chairman, that this is a good, practical one. This is a realistic solution to the minimum wage and it is on this basis that I would be more than prepared to support the Minister's remarks on it.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Smerchanski. Mr. Hogarth.

Mr. Hogarth: Mr. Chairman, I have heard a great many of the expressions of conscience here; yet everybody is going to stay at the $1.65, evidently. I stayed at that solely on the Minister's undertaking that this is going to be reviewed in September. I think first of all that the minimum wage is a relatively unsophisticated way in Canada to endeavour to establish some semblance of a decent income for the working man. There is absolutely no doubt that all the regional problems that enter into the picture, the various industrial

[*Interpretation*]

Le vice-président: Monsieur Smerchanski.

M. Smerchanski: Monsieur le président, j'ai une très courte observation à faire. Je vois aussi d'un très bon œil un salaire minimum plus élevé, mais je crois, comme l'a dit le ministre, que le problème doit se résoudre de lui-même par étapes car il y a la question de savoir quel est le salaire juste dans les secteurs ruraux et quel est le salaire juste dans les secteurs urbains.

De plus, si vous déplacez l'emploi industriel dans certains secteurs en augmentant le salaire minimum, vous n'allez pas nécessairement mettre cette industrie en faillite parce que vous avez des solutions de rechange. L'usine peut-être vétuste et s'automatiser; elle peut diminuer sa main-d'œuvre de 20 p. 100 et pouvoir ainsi accorder une autre augmentation de 20 p. 100.

C'est tout simplement comme donner dans un guêpier on ne sait pas trop ce qui va se produire tant qu'on n'y a pas touché. J'estime que la proposition du Ministre est bonne et je suis prêt à l'entériner. Cette méthode sera passée en revue à l'automne car il y a plusieurs facteurs qui concernent la pauvreté. L'un de ces facteurs est le salaire minimum, mais il y a bien d'autres facteurs sociaux qui touchent au salaire minimum. En toute déférence pour M. Knowles, député de Winnipeg Nord Centre, je pense que le progrès que nous faisons ici est tout à fait louable et je l'appuie. J'estime que nous n'en sommes qu'au début. Nous reprendrons le débat à l'automne. J'estime que c'est une solution réaliste et pratique à la question du salaire minimum et voilà pourquoi j'appuie le ministre à ce sujet.

Le vice-président: Merci M. Smerchanski. Monsieur Hogarth.

M. Hogarth: Évidemment, chacun a dit ce qu'il pensait sur cette question, mais nous en resterons à $1.65 l'heure bien entendu. Je m'en tiens là à condition que le ministre donne suite à son engagement de réviser la question à l'automne. Le salaire minimum est la façon la plus simple d'assurer à nos travailleurs, un revenu à peu près convenable. Bien sûr que nous vivons dans un monde industriel fort complexe, le domaine agricole est également complexe, il est difficile d'arriver à établir un seul salaire horaire minimum qui soit

[*Texte*]

complexities with which we are involved, the agricultural scene, make it almost impossible to set any one hourly wage as being an appropriate one. I think that coming from a riding which has a great deal of labour content, if I may put it that way, I support very high wages, minimum or otherwise, simply because most of the money that is made in that particular riding happens to go elsewhere and is not spent there, and it is only the wages that remain behind to hire me as a lawyer. Therefore I think we should have a great deal of high wages in my riding, if I may be that selfish. I think if we all start to think in these concepts we will realize that Canadian wages might well be higher.

An hon. Member: $2 an hour.

Mr. Hogarth: Well, getting down to the $2, I can see no more rationale for your $2 than I really can for the Minister's $1.65. We could go to $3 if we did not offend Dr. Young too much, and it does not seem to me that we would be really offending. In any event it is deplorable to me that the banks who seem to have all the money but pay out none of it are doing extremely well on this minimum wage, and that is one area in itself where I feel that we should sophisticate our minimum wage legislation so that it goes by the industry involved in large classifications. Also, we should sophisticate it by regionalizing it according to the productivity of a particular province. I know that the Minister's remarks about welfare being below the minimum wage income is not—well, it must be pretty close in British Columbia. I do not know what the figures are for man and wife and three children on welfare. I am damn sure that they are making just about as much as the minimum wage. It must be within a few dollars.

In any event, on the undertaking that we are going to review this in September—and I do hope, Mr. Minister, that we can assist you in reviewing it in a little more sophisticated way, if I may suggest—we will all be behind you for a better minimum wage.

Mr. Mackasey: I want to make it very clear that I never used the word September. I said the fall. The House may not be sitting in September, in all fairness.

Mr. Hogarth: That is a ministerial "assume"!

Mr. Mackasey: No. I have a bad habit of trying to be honest and factual and there is no possibility that I am sure that the thing will be discussed in September. I do not know when the House intends to come back. But when I say the fall, I mean the fall session. I

[*Interprétation*]

approprié. Représentant une circonscription de travailleurs, j'appuie donc, un haut niveau de salaire car la plupart des salaires dans ma circonscription sont dépensés à l'extérieur et c'est simplement avec ce qui reste qu'on peut retenir mes services comme avocat. C'est peut-être égoïste de ma part, mais voilà pourquoi je veux que les salaires soient élevés dans ma circonscription. Si nous regardions toutes les choses dans cet angle, nous nous rendrions compte qu'il faut que les salaires soient plus élevés au Canada.

Une voix: $2 l'heure?

M. Hogarth: Il n'y a pas plus de raison pour notre $2 que pour le $1.65 du ministre. On pourrait bien dire $3.00 également. En tout cas, je trouve bien triste que les banques qui ont tout l'argent et qui paient mal leurs employés soient soumis à cette loi du salaire minimum de $1.65. Il y a des industries qui sont en cause également. Il faudrait peut-être régionaliser le salaire minimum en fonction de la productivité de chaque province. Le Ministre a déclaré que les prestations du bien-être social sont inférieures au salaire minimum, mais en Colombie-Britannique, c'est à peu près la même chose. Je suis certain qu'un homme, une femme et trois enfants qui vivent de prestations sociales reçoivent à quelques dollars près presque autant que le salaire minimum.

J'espère, monsieur le ministre, qu'à l'automne, vous pourrez reviser cette loi en vous servant de méthodes plus perfectionnées et vous pouvez compter sur notre entier appui.

M. Mackasey: Je n'ai jamais dit en septembre, monsieur, j'ai dit à l'automne. La Chambre ne siègera peut-être pas en septembre.

M. Hogarth: C'est une hypothèse ministérielle.

M. Mackasey: Non, j'ai la mauvaise habitude d'être bien franc et de donner les faits tels qu'ils sont. Je n'ai aucune assurance que ce soit discuté en septembre. Je ne sais pas quand la Chambre reviendra, mais je dis l'automne, je veux dire à la session d'automne. Je

[*Text*]

accept everything else that Mr. Hogarth has said and it is quite true that there is nothing to prevent us in the fall from bringing back amendments or suggestions then in view of events between now and September, that the $1.65 has fallen behind—I cannot foresee.

I want to make it quite clear too, although I do not want to mislead the Committee, that in the interval I am looking for a suitable formula. I do not pretend that the one I have used has been perfect. Some of the members here have suggested to me some variations of the one we use. Between now and the fall I want to work on various methods to see if an even truer reflection than the one we used in arriving at $1.65. The important thing I think is to include in the Bill in the fall something to make it very easy to amend or to improve the minimum wage. I am not the greatest believer in governing this country by regulations. Nevertheless I think in this event and in view of the fact that unexpected circumstances, no matter how well meaning we may be, sometimes necessitate changes in the minimum wage and this is the reason why there has been such a long delay. Five years is an awfully long time to increase the minimum wage, and as certain members have pointed out, they have perhaps been taken advantage of by certain industries who could have done a little better.

I would just like to make this point too. I think Mr. Smerchanski perhaps touched on it. When you increase too drastically the minimum wage, an industry then, if it has a fairly large payroll and a lot of people working for it, sometimes looks for an alternative way of maintaining the same productivity with a lower payroll and this can mean extreme automation and the displacement of a lot of people before the community or the neighbourhood is prepared to supply alternative work. This is true in fishing packing and other industries that have traditionally resisted the temptation to automate highly because the labour content and the cost of the labour have been just perhaps marginal to the point at least where they can remain competitive but when you introduce a new factor with little warning, they can cause a pretty large distortion in a particular industry—and I have some in mind—and then the tendency for a progressive industry is to review their method of productivity and perhaps automate to the degree that you put a lot of people out of work. Now I think ultimately this has to happen if industry is to remain competitive and we are to remain an exporting nation.

I am not against this ultimate goal and this is consistent with other government policies, but I do think in the interval we have to

[*Interpretation*]

suis d'accord avec tout ce que vous avez dit, monsieur Hogarth. Il est vrai que rien ne nous empêche à l'automne de présenter des amendements. D'ici le mois de septembre on se rendra peut-être compte que le $1.65 est trop peu.

Je voudrais préciser également, sans vouloir induire le Comité en erreur que d'ici là, je chercherai une formule acceptable. Je ne prétends pas que la mienne soit parfaite. Je pense que certains membres d'ailleurs ont proposé diverses solutions, en tout cas, je pourrai tenir compte d'un certain nombre de méthodes. On pourra peut-être arriver à quelque chose qui nous permettra de trouver un salaire plus juste que ce $1.65, une meilleure méthode d'arriver au salaire minimum. Bref, il faudra modifier cette loi, mais je ne crois pas beaucoup qu'on puisse gouverner un État par réglementation. Il y a des circonstances imprévues bien sûr c'est pourquoi il a fallu attendre cinq ans avant de hausser le salaire minimum. Certaines industries, ont peut-être tiré avantage de cette situation, elles auraient peut-être pu faire mieux.

M. Smerchanski a abordé cette question, si vous augmentez trop rapidement le salaire minimum, et si une industrie a une feuille de paye considérable, c'est-à-dire beaucoup d'employés à payer, parfois, l'industrie cherchera à garder la même productivité en réduisant son personnel. Par conséquent, il y aurait plusieurs mises à pied avant que la collectivité soit prête à fournir de l'emploi à ces gens. Certaines industries ont résisté à l'automation parce que leur main-d'œuvre est demeurée marginale tout en demeurant concurrentielle. Cependant, lorsque vous introduisez un nouveau facteur sans avertissement cela peut faire du tort à une industrie particulière et alors les industries progressives revisent leur méthode de productivité et s'automatisent jusqu'au point où il faut remercier beaucoup de gens de leurs services. C'est inévitable si l'industrie veut demeurer concurrentielle si nous voulons demeurer un pays exportateur.

Je ne suis pas contre cet objectif, mais il faut stimuler la croissance dans cette région pour absorber les gens qui, pour des raisons

[*Texte*]

stimulate enough growth in that area of the country to absorb these people who, for particular reasons, educational and others, at the present moment are almost limited in their ability to earn beyond the minimum wage. Having said that, Mr. Chairman, I am prepared to await the decision of the Committee.

Mr. Murphy: I have one other question, Mr. Chairman. Obviously, the representatives of the industries have obtained the ear of provincial governments as well as the federal government in this matter. I suspect that many of the people who are working at or below the minimum wages which we are talking about are people who are not members of organized unions or organized labour. What, if any, representations have been made to you by organized labour on behalf of those members of the labour force who are not in their unions, and if that organization has not made representations to you, who speaks on behalf of these poor people who are not organized?

Mr. Mackasey: I like to think, and I know you do, that this is the role of the member of Parliament. Anybody who is in politics and does not have a feeling for people or realize his role here...

An hon. Member: Let us put it up to five bucks, then!

Mr. Mackasey: If there were not other factors at work for these people, I would agree with you. I know what I am in politics for and I know what you are in politics for and that is to do what is right, and I think our most precious asset is people and not machines. I think this should be the philosophy of my party and I presume it is of all parties that people ultimately are more important. Now, who speaks for the unorganized? We do. This is why we have standards. Prior to 1965 we had no standards; standards not only in minimum wage but hours of work; number of holidays, time and a half, a schedule for overtime. The Canadian Labour Congress have made constant representations to me to increase the minimum wage as has the CNTU; they have not been derelict in this. There are relatively few people in organized labour, Mr. Murphy, I think, who are affected by this; a matter of a few hundred, I think. So I do not think that the organized groups in this respect have been delinquent nor have those associated with or concerned with people.

• 1640

I am thinking of different welfare groups. They have all advocated an increase in minimum wage. In all fairness to industry in gen-

[*Interprétation*]

particulières, soit le manque d'instruction ou autres, ne peuvent gagner au-delà du salaire minimum. Ceci dit, monsieur le président, je suis disposé maintenant à attendre la décision du Comité.

M. Murphy: Une autre question, monsieur le président. De toute évidence, les représentants de l'industrie ont fait connaître leurs idées aux gouvernements provinciaux ainsi qu'au gouvernement fédéral. Je suppose que la plupart des gens qui travaillent au salaire minimum ne sont pas des syndiqués. Est-ce que les syndicats vous ont présenté des instances au nom de gens qui ne sont pas syndiqués et sinon qui sont les porte-parole de ces pauvres gens qui ne sont pas syndiqués?

M. Mackasey: J'estime que c'est le rôle des députés. Quiconque s'occupe de politique et ne se rend pas compte du rôle qu'il doit jouer...

Une voix: Disons cinq dollars!

M. Mackasey: S'il n'y avait pas d'autres facteurs je serais d'accord avec vous. Je sais quel est mon rôle et nous aussi c'est de faire ce qu'il faut et notre bien le plus précieux c'est la population et non pas les machines. Maintenant qui sont les porte-parole des ouvriers non syndiqués, eh bien! c'est nous. Voilà pourquoi nous avons des normes. Avant 1965, il n'y avait pas de normes, non seulement pour les salaires minimums mais pour les heures de travail, le nombre de jours fériés, les heures supplémentaires à temps et demi, horaire de travail pour les heures supplémentaires. Le Congrès du Travail du Canada et la CSN m'ont présenté plusieurs instances afin d'augmenter le salaire minimum. Il y a peu de gens qui ne sont pas syndiqués, quelques centaines tout au plus. Par conséquent les syndicats ne sont pas en faute non plus que ceux qui travaillent pour le peuple.

Je pense aux différents groupes de bien-être. Ils ont tous préconisé l'augmentation du salaire minimum.

[*Text*]

eral, I have had no organized lobby against this increase. I have had, as I mentioned in the House, individual letters. There is no particular reason to single them out. There is no pattern in the type of letter nor is there anything to indicate that it is a lobby by one industry or another. I think in all fairness to everybody concerned, including industry, there has been no attempt made to reduce the $1.65 or block its passage.

The Vice-Chairman: Mr. Barnett, yes.

Mr. Barnett: I would like to address a question to the Minister really to clarify my understanding of what he was saying earlier in his opening remarks with regard to this question of review. Listening to the discussion, it appears to me that some members of the Committee have the impression that the Minister indicated he was going to review the amount of the minimum wage in the fall. I took his remarks to mean that he was going to bring in a bill which would in effect be a general review of the Canada Labour (Standards) Code and that would include a proposal for some kind of formula or arrangement to make increases on a more flexible basis, possibly annually. However, this did not necessarily or would not necessarily involve any immediate adjustment in the amount of the minimum wage that we are setting in this bill. Am I correct in that?

Mr. Mackasey: I think essentially, Mr. Barnett has done me a service. What I have said is that in the fall, we will be reviewing the Canada Labour (Standards) Code in its entirety at which time I would bring forward an amendment to the Canada Labour (Standards) Code which would, I hope, with your permission and the House's permission, permit me or the Governor in Council upon the recommendation of the Minister of Labour to increase the minimum wage without having to amend the existing Canada Labour (Standards) Code. This could be done annually simply by Governor in Council.

I also said that since that Canada Labour (Standards) Code would be before the House at this time, there is nothing then to prevent me or any other member of the Committee to bring again forward an amendment such as Mr. Knowles has made or proposals as the Minister of Labour to change the basic $1.65 at that time if events between now and the fall so warrant it. I think this clarification is important. First, I would be bringing in a complete review of the Canada Labour

[*Interpretation*]

En toute justice pour l'industrie, en général, je dois vous dire qu'il n'y a pas eu de groupes de pression qui se sont opposés à cette augmentation. Comme je l'ai dit à la Chambre, j'ai reçu des lettres individuelles. Mais il n'y a aucune raison de les monter en épingle, car d'après ces lettres, il n'y a rien qui indique que ce soit un groupe de pression organisé par une industrie ou par un autre.

En toute justice, pour tous les intéressés y compris pour l'industrie, on n'a pas cherché à réduire ce salaire minimum de $1.65 ou d'en empêcher l'adoption.

Le vice-président: Oui, monsieur Barnett.

M. Barnett: Je voudrais poser une question au ministre en vue d'éclaircir ma compréhension de ce qu'il a dit plus tôt en ce qui concerne la revision. D'après les délibérations ici, il me semble que certains membres du Comité ont l'impression que le ministre avait dit qu'il allait reviser le montant du salaire minimum l'automne prochain.

Je pense qu'il va plutôt présenter un projet de loi qui assurera une revision générale du Code canadien du travail (Normes) et cela comprendrait une proposition afin d'en venir à une formule ou une entente pour augmenter ce salaire minimum, peut-être tous les ans, de façon plus souple. Toutefois, ceci ne veut pas nécessairement dire un ajustement immédiat du salaire minimum que nous établissons dans ce bill. Ai-je bien raison d'interpréter ainsi vos paroles?

M. Mackasey: Au fond, monsieur Barnett m'a rendu service. J'ai dit qu'à l'automne nous allions reviser dans son ensemble le Code canadien du travail (Normes) et qu'à ce moment-là je présenterais un amendement au Code canadien du travail (Normes) qui, je l'espère, avec votre permission et celle de la Chambre, me permetterait ou au Gouverneur en conseil grâce à la recommandation du ministre du Travail d'augmenter le salaire minimum sans avoir à modifier le Code canadien du travail (Normes) actuel. On pourrait faire cela tous les ans par un décret du Gouverneur en Conseil.

J'ai aussi dit que puisque le Code canadien du travail (Normes) sera présenté à la Chambre à ce moment-là, rien n'empêchera un député du Comité ou moi-même de présenter un amendement comme celui de M. Knowles ou de proposer, à titre de ministre du Travail, de changer ce chiffre de $1.65 à ce moment-là, si, d'ici à l'automne les conditions l'indiquent. Je pense que cette clarification est importante. Premièrement, je vais présenter une revision complète du Code canadien du tra-

[*Texte*]

(Standards) Code with many changes in it I hope if my review which is now completed in the Department indicates that many amendments are needed. There are some definitely so that bill will be before the House in the fall for substantive amendments. Second at that time, I will take the opportunity to put to good use what I have mentioned. I have also pointed out because of the fact that the bill is back before the House, there will be nothing to prevent us at the time if we want it or if events warranted it, to change the basic minimum wage.

Mr. Barnett: I thank the Minister. Actually it was on that understanding of his remarks that I premised my few remarks in support of the idea that we should seize the opportunity now to start from a $2 base rather than $1.65 so that whatever happened in the formula would move upward from that figure.

Mr. Mackasey: These are all possibilities.

Mr. Barnett: However, this is a matter of opinion as we readily understand.

The Vice-Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I say just a brief word? We will probably get called back to the House for a vote.

The Vice-Chairman: Yes. This is exactly what I was going to say.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If we do not do the right thing today, we can do it at the report stage back in the House. I am interested in all the arguments that are put up about our having to be realistic. We have to think about the stages, the national scale, the provinces and a sophisticated formula and so on. However, I agree with the Minister when he says that our real concern ought to be people. This sounds like that commercial we hear on the radio every morning about some organization that says its strength is people. Well, what we are doing here is making a decision about 8,000 people who work for banks; 5,675 people who work in various transport services—railway, air, road and water; 850 people who work for radio and television outlets. These are actual people who are now getting less than $1.65 an hour. I am glad they are going to be brought up to that figure but I think all these other sophis-

[*Interprétation*]

vail qui comprendra plusieurs changements si la revision qui est actuellement complétée par mon ministère m'indique que des modifications s'imposent. Il y en a sans doute, donc ce projet de loi sera présenté à la Chambre à l'automne pour y porter de véritables modifications.

Deuxièmement, à ce moment-là, j'en profiterai pour faire bon usage de ce dont j'ai parlé. J'ai aussi signalé, étant donné que le projet de loi sera présenté de nouveau à la Chambre, que rien ne nous empêchera ou si cela s'impose, de changer le salaire minimum à ce moment-là.

Mr. Barnett: Je remercie le ministre. C'est en fait d'après cette compréhension des remarques du ministre que j'ai prétendu que l'on peut proposer dès maintenant le salaire minimum de $2 au lieu de $1.65, ce qui aurait comme résultat d'augmenter tous les barèmes de la formule.

M. Mackasey: Ce sont là des possibilités.

M. Barnett: Toutefois, on comprend bien qu'il s'agit d'une question d'opinion.

Le vice-président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous permettez? Je pense que nous devrons retourner à la Chambre pour un vote.

Le vice-président: Oui, c'est exactement ce que j'allais dire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En tout cas, si on ne le fait pas maintenant on pourra le faire à l'étape du rapport à la Chambre des communes.

Je m'intéresse à tous les arguments en faveur du réalisme; on doit tenir compte des étapes, de l'aspect national, des provinces, et de formules complexes, et le reste. Je suis toutefois d'accord avec le ministre quand il dit qu'il faut s'intéresser en premier lieu aux gens. En somme, cela me rappelle un message commercial qu'on entend tous les matins à la radio au sujet d'une organisation qui prétend que ce sont les gens qui constituent sa force. Ce que l'on fait ici, c'est de prendre une décision au sujet d'environ 8,000 personnes qui travaillent pour les banques, 5,675 personnes qui travaillent dans divers services de transport, les chemins de fer, les routes, le transport sur l'eau et les lignes aériennes et 850 personnes qui travaillent pour la radio et

[*Text*]

ticated arguments notwithstanding, that we should bring these people now up to $2.

• 1645

Mr. Mackasey: I do not intend to review them or repeat them. I have made my arguments and you have made yours.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I may say that these figures are for June, 1969. All I can say in defence of figures that are a year old is that it is the latest that your department has been able to give me and I thank the department for the figures.

The Vice-Chairman: Gentlemen, I was going to say we probably will be called in the House for a vote between 5 o'clock and 6 o'clock and I would like to remind you that there is another amendment that will be presented before the Committee in a few minutes so are we ready for the vote presently?

The vote is tied, so in this case the Chairman votes and I vote against the amendment.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Could we have the names recorded?

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I think it was eight to seven.

The Vice-Chairman: It was eight to seven.

The Clerk: I did not count the Minister.

Mr. Mackasey: I thought I had a vote. Do I have a vote at all?

The Vice-Chairman: No, you do not.

Mr. Mackasey: I have been defranchised.

The Vice-Chairman: Order. There is eight to seven without the Minister.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Could we have the names?

Mr. Mackasey: I never know when I am in the Cabinet or out of Cabinet.

The Vice-Chairman: Would you register the names please of those who were in favour? Will you please raise your hands again. Those who are for the amendment. You had better take the names.

[*Interpretation*]

la télévision. Ce sont des gens qui gagnent en ce moment moins de $1.65 l'heure. Je me réjouis qu'ils gagneront ce montant, mais je pense qu'en dépit de tous les autres arguments complexes que nous avons entendus, ces gens-là devraient gagner $2 l'heure.

M. Mackasey: J'ai présenté mes arguments, vous avez présenté les vôtres. Et je n'ai pas l'intention de les reprendre.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ces chiffres sont pour juin 1969, ils sont vieux d'un an, mais ce sont les derniers chiffres que votre ministère a pu me donner, et je l'en remercie d'ailleurs.

Le vice-président: J'allais dire, messieurs, que nous serons probablement rappelés à la Chambre entre 5 heures et 6 heures parce qu'il y a un vote. Et je voudrais vous rappeler qu'il y a un autre amendement qui sera présenté au Comité dans quelques minutes, alors, messieurs, sommes-nous prêts à la mise aux voix?

Le reste est égal, alors, pour briser cette égalité, le président va voter, et je reste contre l'amendement.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Pourrait-on inscrire les noms au compte rendu?

M. Mackasey: Monsieur le président, je pense que c'était 8 à 7.

Le vice-président: C'était 8 à 7.

Le greffier: Je n'ai pas compté le ministre.

M. Mackasey: Je pensais que j'avais le droit de vote. Ai-je le droit de vote?

Le vice-président: Non.

M. Mackasey: Je suis privé de mon droit de vote.

Le vice-président: A l'ordre, s'il vous plaît. Donc, c'est 8 à 7, sans le ministre.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Pourriez-vous nous donner les noms, s'il vous plaît?

M. Mackasey: Je ne me rappelle jamais si je siège au Cabinet ou non.

Le vice-président: Veuillez inscrire le nom de ceux qui sont pour l'amendement. Pourriez-vous relever la main? Ceux qui sont pour l'amendement?

[*Texte*]

Yeas, 7: Messrs. Alexander, Muir, MacEwan, Knowles, Barnett, Dionne, Murphy).

Nays, 9; (Messrs. Lachance, Smerchanski, Gendron, Gibson, Badanai, Caccia, Hogarth, McNulty, Émard).

Amendment negatived.

Mr. Lachance: Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Lachance: On a point of order.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Lachance: In virtue of what rule are the names recorded?

The Vice-Chairman: It is quite in order.

• 1650

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): If it is not, Mr. Chairman, I will gladly move a motion that they should be recorded.

The Vice-Chairman: I declare the amendment lost. Mr. Alexander, will you present your amendment?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I am certainly impressed with what the Minister is doing and will do, particularly when he says that he is working on some formula which would see that there is an annual review. I do not know whether he said "annual increase" but he did say "annual review" which is the way the country is going now. I say this without being partisan.

It will probably mean an increase. At the same time I am utterly amazed that the Minister, with all the formulas and all the expertise that he has and with the complete review that I know he must have given in this matter did not come up, a this particular time, when he knows—and I say this with a great deal of respect, Mr. Chairman—that there has not been a review of this particular problem in the past five years.

I was wondering why, if you increased to the minimum standards, or at least the minimum wage, you did not have at the same time, sir, a formula which would ensure that this sort of thing would be reviewed every year. I suppose the Minister has an answer, but in view of the fact that we are about to leave—I do not know whether the language is correct; I tried to use the language and some

[*Interprétation*]

Sept députés ont voté en faveur de l'amendement. Messieurs Alexander, Muir, MacEwan, Knowles, Barnett, Dionne et Murphy.

Neuf députés ont voté contre l'amendement. Messieurs Lachance, Smerchanski, Gendron, Gibson, Badanai, Caccia, Hogarth, McNulty et Émard.

L'amendement est rejeté.

M. Lachance: Monsieur le président.

Le vice-président: Oui?

M. Lachance: J'invoque le Règlement.

Le vice-président: Oui.

M. Lachance: En vertu de quelle règle les noms sont-ils inscrits?

Le vice-président: C'est tout à fait recevable.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur le président, si ce n'est pas recevable, je voudrais présenter une motion que les noms soient inscrits.

Le vice-président: L'amendement est rejeté. Monsieur Alexander, voulez-vous présenter votre amendement?

M. Alexander: Monsieur le président, je suis fort impressionné par les intentions du ministre lorsqu'il cherche à mettre au point une formule qui permettra une revision annuelle. Je ne sais pas s'il a parlé d'une «augmentation annuelle» mais il a dit une «revision annuelle» ce qui reflète la façon de faire au pays actuellement. Je dis cela sans parti-pris.

Cela signifie probablement une augmentation. D'autre part, j'ai été assez surpris de voir que le Ministre qui dispose de toutes ces connaissances et de tous ces avis de spécialistes, qui sait que cette question n'a pas été étudiée depuis cinq ans ne nous donne pas des propositions à ce sujet.

Je me demande donc pourquoi, si l'on augmente ainsi les normes ou le salaire minimum, pourquoi on n'a pas élaboré une formule pour en assurer la révision annuelle. Je suppose que le Ministre pourrait nous expliquer cet état de choses, mais comme nous allons bientôt quitter cette salle, je vais proposer ma motion en essayant d'employer la terminologie appropriée en pareil cas.

[*Text*]

of the themes and some of the ideas of the Minister in arriving at this $1.65 in order that we can have some annual review—I move that Bill C-214 be amended by adding immediately after line 17 thereof the following subclause (2):

"(2) Subject to subclause (2), the minimum hourly wage or the equivalent of that rate where the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly, for the year 1970 and each following year shall be calculated in prescribed manner as the average of the Consumer Price Index and the productivity index of the nation for each twelve months' period ending June 30 in the preceding year, at the pleasure of the Governor in Council on the recommendation of the Minister of Labour.

I have added a few words there, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Alexander: The words that I have added are "at the pleasure of the Governor in Council on the recommendation of the Minister of Labour." Now, in this motion I have tried to take that which the Minister gave on May 29 as to what he used. As a matter of fact, he said he used the consumer price index as well as the productivity index of the nation. Then he said that this would probably follow for future review at the pleasure of the Governor in Council on the recommendation of the Minister of Labour.

Perhaps the wording is not as legalistic as it should be, but I certainly hope we can find some support for this. It is not that I do not trust the Minister, but sometimes I get a little concerned about ministerial falls and rather than to have this hiatus in my mind as to what will eventually happen, I hope the Minister will see fit to lean sympathetically towards this motion which I have just placed.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I am leaning so sympathetically I have almost fallen right over, but I have resisted that temptation. As I pointed out in my Second Reading that was the formula that I used to arrive at $1.65. It is a complicated formula and before I accept your amendment, one of the reservations I had of that precise formula is perhaps unintentionally the one Mr. Knowles mentioned...

The Vice-Chairman: It seems that we have to stop the meeting because we cannot carry on with the recording as the Vanguard Building as to be evacuated. There must have been a bomb scare.

[*Interpretation*]

Je propose que le Bill C-214 soit modifié par l'insertion, immédiatement après la ligne 15, du paragraphe 2) comme suit:

«(2) Sous réserve du paragraphe (2) le salaire horaire minimum ou l'équivalent de ce taux si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure, pour l'année 1970 et chaque année subséquente, doit être calculé de la manière prescrite comme la moyenne de l'Indice des prix à la consommation et l'indice de la productivité de la nation pour chaque période de 12 mois se terminant le 30 juin de l'année qui précède, à la discrétion du gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre du Travail.»

J'ai ajouté quelques mots.

Le vice-président: Oui.

M. Alexander: Les mots que j'ai ajoutés sont: «à la discrétion du gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre du Travail». Dans cet amendement j'ai tenu compte des facteurs pris en considération par le Ministre, soit l'indice des prix à la consommation et l'indice de productivité de la nation. Il a dit de plus que ces facteurs seraient considérés lors des revisions ultérieures à la discrétion du gouverneur en conseil et sur la recommandation du ministre du Travail.

Peut-être le libellé n'est-il pas approprié pour un texte juridique, mais j'espère qu'il recevra l'approbation de quelques députés. Je m'inquiète parfois au sujet des décisions ministérielles; on ne sait quelle tournure les événements vont prendre; c'est pourquoi j'espère que le ministre pourra peut-être se montrer sympathique envers ma motion.

M. Mackasey: Je résiste à la tentation de me montrer trop sympathique, car ça pourrait parfois m'entraîner loin. Comme je l'ai fait remarquer en deuxième lecture, c'est là la formule que j'ai utilisée pour en arriver au salaire minimum de $1.65. C'est une formule compliquée et une des réserves que je ferais avant d'accepter votre motion est peut-être celle à laquelle faisait allusion M. Knowles.

Le vice-président: Il semble qu'il faille arrêter la réunion, car nous ne pouvons plus continuer l'enregistrement; en effet, on doit évacuer l'édifice Vanguard. Il a dû y avoir une alerte à la bombe.

[*Texte*]

Mr. Alexander: May I ask where the Vanguard Building is, just so I will know what I am doing?

Mr. Mackasey: I am prepared to take a chance on being blown up if we can get over this!

The Vice-Chairman: It is not as bad as that. Apparently a gas line was broken in the street while digging it up.

Mr. Mackasey: Why not record that I was in the midst of summing it up and we will leave right away?

An hon. Member: I was going to say that the amendment is out of order at any rate.

Mr. Alexander: If we are going to vote, let us vote.

The Vice-Chairman: I think we should just carry on and vote. Those in favour of the amendment? Those opposed?

Amendment negatived.

Clauses 1 and 2 agreed to.

Title agreed to.

The Chairman: Shall I report the Bill?

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Interprétation*]

M. Alexander: Où se trouve l'immeuble Vanguard?

M. Mackasey: Je suis disposé à risquer que l'on saute si nous pouvons résoudre cette question.

Le vice-président: Ce n'est pas si grave que cela. Les tuyaux de gaz ont été brisés par des travailleurs dans la rue.

M. Mackasey: On pourrait enregistrer que j'étais en train de résumer la question.

Une voix: L'amendement n'est pas recevable de toute façon.

M. Alexander: Votons.

Le vice-président: Nous pourrions passer au vote. Les députés en faveur de l'amendement? Contre?

L'amendement est rejeté.

Les articles 1 et 2 sont adoptés.

Le titre est adopté.

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS

AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET

TÉMOIGNAGES

No. 10

THURSDAY, JUNE 25, 1970
TUESDAY, SEPTEMBER 15, 1970

LE JEUDI 25 JUIN 1970
LE MARDI 15 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

Le Livre blanc sur l'assurance-chômage

Appearing:

The Minister of Labour Hon. Bryce Mackasey

Comparaît:

Ministre du travail

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings) *(Voir Procès-verbaux)*

22131—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*
Vice-Chairman *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander
Barrett
Borrie
Broadbent
Caccia
Cullen
Cyr
Dionne
Forrestall
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Paproski
Perrault
Portelance
Roy (*Laval*)
Thompson (*Red Deer*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

Mr. McNulty replaced Mr. Gendron on August 31, 1970.

Mr. Penner replaced Mr. Lachance on August 31,1970.

Mr. Cullen replaced Mr. Smerchanski on August 31, 1970.

Mr. Barrett replaced Mr. Murphy on September 10, 1970.

Mr. Borrie replaced Mr. Penner on September 10, 1970.

Mr. Forrestall replaced Mr. MacEwan on September 14, 1970.

Mr. Roy (*Laval*) replaced Mr. Badanai on September 14, 1970.

Mr. Cyr replaced Mr. Émard on September 14, 1970.

Conformément à l'article 65(4)*b*) du Règlement

M. McNulty remplace M. Gendron le 31 août 1970.

M. Penner remplace M. Lachance le 31 août 1970.

M. Cullen remplace M. Smerchanski le 31 août 1970.

M. Barrett remplace M. Murphy le 10 septembre 1970.

M. Borrie remplace M. Penner le 10 septembre 1970.

M. Forrestall remplace M. MacEwan le 14 septembre 1970.

M. Roy (*Laval*), remplace M. Badanai le 14 septembre 1970.

M. Cyr remplace M. Émard le 14 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, June 25, 1970.
(14)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Broadbent, Caccia, Dionne, Gendron, Portelance, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, MacEwan, Turner (*London East*), Muir (*Cape-Breton-The Sydneys*), Murphy, Paproski, Smerchanski, Weatherhead—(17).

Also present: Mr. Deacon, M.P.

The Chairman presented the Second Report of the Sub-Committee on Agenda and Procedure.

It was moved by Mr. Smerchanski,

That the Second Report of the Sub-Committee on Agenda and Procedure be adopted.

After debate thereon, the question being put on the said motion, it was adopted with the following amendments.

1. That the deadline of September 1, 1970, for the submission of briefs be extended in special cases.

2. That copies of the Press Release be sent to all members of the House.

3. That independent unions be invited.

4. That in paragraph (e) of line 7 of the French copy of the Press Release the word "publication" be substituted for "communcation".

At 4:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le JEUDI 25 juin 1970.
(14)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à huis-clos cet après-midi à 3h40. Le président, M. Weatherhead occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Broadbent, Caccia, Dionne, Gendron, Perrault, Portelance, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Lachance, MacEwan, Turner (*London-Est*), Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Murphy, Paproski, Smerchanski, Weatherhead—(17).

Aussi présent: M. Deacon, député.

Le président présente le second rapport du sous-comité du programme et de la procédure.

Il est proposé par M. Smerchanski,

Que le second rapport du sous-comité du programme et de la procédure soit adopté.

Après discussion, la proposition mise aux voix est adoptée avec les amendements suivants:

1. Que la date limite du 1er septembre 1970, fixée pour la présentation de mémoires soit repoussée dans certains cas spéciaux.

2. Que des exemplaires du communiqué de presse soient adressés à tous les députés de la Chambre.

3. Que les syndicats indépendants soient invités.

4. Que, à l'alinéa *e*) de la ligne 7 de la version française du communiqué de presse, le mot «publication» soit remplacé par le mot «communication».

A 4h.40 de l'après-midi le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

22131—1½

TUESDAY, September 15, 1970.
(15)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10:25 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Barrett, Borrie, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Forrestall, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Muir (*Cape-Breton-The Sydneys*), Perrault, Roy (*Laval*), Turner (*London East*), Weatherhead—(17).

Also present: Mr. Corbin, M.P.

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Mr. J. M. DesRoches, Chief Commissioner.

On motion of Mr. Cullen,

Resolved:—That Mr. Gilles Paquet, while being hired by the Department of Labour, be appointed as a consultant economist to the Committee during its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Committee began consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman welcomed the Minister and Mr. DesRoches, who in turn introduced the other officials of the Unemployment Insurance Commission.

The Minister made an oral statement, before being questioned thereon.

The questioning being concluded, the Chairman thanked the Minister and Mr. DesRoches for their appearance.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10:00 a.m., Wednesday, September 16, 1970.

Le MARDI 15 septembre 1970.
(15)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit ce matin à 10h.25. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Barrett, Borrie, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Forrestall, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Perrault, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(16).

Aussi présent: M. Corbin, député.

Comparaissant: L'honorable M. Bryce Mackasey, ministre du Travail.

Témoin: M. J.-M. DesRoches, commissaire en chef de la *Commision d'assurance-chômage.*

Sur proposition de M. Cullen,

Il est résolu que: M. Gilles Paquet, relevant du ministère du Travail, soit nommé conseiller économique du Comité pour la durée de l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le Comité commence l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président souhaite la bienvenue au Ministre et à M. DesRoches. Le dernier, à son tour, présente les autres représentants officiels de la Commission d'asurance-chômage.

Le Ministre fait une déclaration avant de répondre aux questions.

Les questions posées, le président remercie le Ministre et M. DesRoches d'avoir bien voulu comparaître devant le Comité.

A 12h.25 le Comité s'ajourne. La prochaine réunion est fixée au mercredi 16 septembre 1970, à 10 heures du matin.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 15, 1970

• 1015

The Chairman: Order, gentlemen. First of all I would like to welcome you here today and to thank our members very much for coming back during the Summer Recess to study this very important matter of Unemployment Insurance.

I also would like to thank Miss Sirpaul, the Clerk of our Committee, for the tremendous work she has done this summer in organizing the hearings that will be taking place for the next three or four weeks. Miss Sirpaul in fact gave up her own vacation so she could line up these hearings for us and I am sure we are all very appreciative of that.

You have before you a draft schedule of our hearings. You will note that this week we will be sitting from today till Thursday, next week from Monday till Wednesday, and the last week in September from Tuesday to Thursday.

We have about 26 associations who want to be heard by our Committee and another 17 or so that will be sending in briefs but who do not wish to appear.

I would like at this time, gentlemen, to introduce Dr. Gilles Paquet at the very back of the room. He is the Chairman of the Economics Department of Carleton University. You have had just handed to you a summary of his background. He has consented to act as our Consultant for this Committee, if that is your wish.

Accordingly, at this time we would need a motion to the effect that Mr. Gilles Paquet, while being hired by the Department of Labour, be appointed as a Consultant Economist to the Committee during its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

Mr. Cullen: I so move.

Mr. Borrie: Mr. Chairman, could I ask a question before we vote on that?

What allegiance would Mr. Paquet have to the Department of Labour in acting with the Committee?

The Chairman: That is a good question, Mr. Borrie. Mr. Paquet has not been connected with the Department of Labour or the Unem-

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 15 septembre 1970

Le président: A l'ordre, messieurs. En premier lieu, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue aujourd'hui et j'aimerais remercier les députés qui ont bien voulu revenir pendant l'intersession d'été pour étudier cette question très importante qu'est l'assurance-chômage.

J'aimerais également remercier Mlle Sirpaul, greffier de notre Comité, pour l'immense tâche qu'elle a accomplie cet été en organisant les séances qui se dérouleront au cours des trois à quatre semaines prochaines. Mlle Sirpaul, en fait, a sacrifié ses vacances afin de préparer ces témoignages et je suis persuadé que nous lui en sommes tous reconnaissants.

Vous avez devant vous un projet d'horaire de nos séances. Vous remarquerez que, cette semaine, nous siégerons à partir d'aujourd'hui jusqu'à jeudi, la semaine prochaine, de lundi à mercredi et, la dernière semaine de septembre, de mardi à jeudi.

Près de 26 associations veulent être entendues par notre Comité et il y en a 17 autres qui nous ont envoyé des mémoires mais qui ne désirent pas témoigner.

A présent, messieurs, j'aimerais vous présenter M. Gilles Paquet, qui est assis au fond de la salle. Il est le président de la Faculté des sciences économiques de l'Université Carleton. On vient de vous remettre un résumé de sa biographie. Il a consenti à servir de conseiller à ce Comité, si vous le voulez bien.

Aussi, il faudrait présenter une motion afin que M. Gilles Paquet, engagé par le ministère du Travail, soit nommé économiste auprès du Comité pour l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

M. Cullen: J'en fais la proposition.

M. Borrie: Monsieur le président, pourrais-je poser une question avant que nous passions au vote?

Lorsque M. Paquet travaillera au Comité, quels seront ses liens de dépendance vis-à-vis du ministère du Travail?

Le président: C'est une bonne question, monsieur Borrie. M. Paquet n'a entretenu aucune relation avec le ministère du Travail

[*Text*]

ployment Insurance Commission in any way during the last few years, but because the House is not sitting we are unable to ask the House for permission to hire a Consultant and therefore the Department of Labour has undertaken to pay Mr. Paquet's fees while he is working with us. It is just that somebody has to pay his fees. He is not an official of the Department of Labour or the Unemployment Insurance Commission in any way.

Mr. Borrie: Thank you.

The Chairman: We have a motion on the floor from Mr. Cullen. Is there any further discussion?

Motion agreed to.

The Chairman: I would like at this time to welcome the honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour for Canada.

I also would like to introduce Mr. DesRoches, the Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission. He is sitting beside Mr. Mackasey.

I wonder, Mr. DesRoches, if you could introduce some of your officials who are here today.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I hate to interrupt the Minister, but we were given this document and I wonder if I may ask a brief question on it.

Does this document purport to explain not the White Paper but the finished legislation?

Hon. Bryce Stuart Mackasey (Minister of Labour): No. This is designed primarily to summarize the White Paper and not the finished legislation. I do not know what resemblance the finished legislation will have to the White Paper.

Mr. Broadbent: Excuse me, Mr. Minister. It could have been a serious point if it were otherwise.

Mr. Mackasey: But not in a democracy.

Mr. Broadbent: Right.

The Chairman: Mr. DesRoches, could you introduce your people now.

Mr. J. M. DesRoches (Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission): The people who are here today will appear as witnesses later on. I will introduce them now. Mr. Tom Ward is Commissioner, represented on the advice of Labour. Mr. Dave Steele is Director General of Planning of the Commission. Mr. Bill McKinnon is one of the people

[*Interpretation*]

ou la Commission d'assurance-chômage au cours des dernières années mais, comme la Chambre ne siège pas, nous ne pouvons lui demander la permission d'engager un conseiller; c'est pourquoi le ministère du Travail s'est engagé à payer les honoraires de M. Paquet pour les services qu'il nous rendra. Il faut bien que quelqu'un paie ses honoraires. Ce n'est pas un fonctionnaire du ministère du Travail ou de la Commission d'assurance-chômage, de toute façon.

M. Borrie: Je vous remercie.

Le président: M. Cullen vient de déposer une motion. Y a-t-il des remarques?

La motion est adoptée.

Le président: A présent, j'aimerais souhaiter la bienvenue à l'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail du Canada.

J'aimerais également vous présenter M. DesRoches, commissaire en chef de la Commission d'assurance-chômage. Il est assis au côté de M. Mackasey.

Monsieur DesRoches, auriez-vous l'amabilité de nous présenter les délégués qui vous accompagnent aujourd'hui.

M. Broadbent: Monsieur le président, je regrette d'interrompre le Ministre, mais un document nous a été remis et j'aimerais poser une brève question à ce sujet.

Ce document a-t-il pour objet d'expliquer la loi définitive au lieu du Livre blanc?

L'hon. Bryce Stuart Mackasey (ministre du Travail): Non. Il a pour objet de donner un aperçu du Livre blanc bien plus que de la loi définitive. Je ne sais pas dans quelle mesure la loi définitive ressemblera au Livre blanc.

M. Broadbent: Veuillez m'excuser, monsieur le ministre. Si ce n'était le cas, c'eut été une affaire grosse de conséquences.

M. Mackasey: Pas dans une démocratie.

M. Broadbent: C'est exact.

Le président: Monsieur DesRoches, pourriez-vous maintenant nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

M. J. M. DesRoches (commissaire en chef de la Commission d'assurance-chômage): Les personnes présentes aujourd'hui témoigneront un peu plus tard. Je vais vous les présenter. M. Tom Ward est commissaire et représente la partie ouvrière. M. Dave Steele est le directeur général de la planification au sein de notre Commission. M. Bill McKinnon a colla-

[*Texte*]

who worked on the plan and is working on the development of procedures or other elements in relation to the plan.

Mr. Charlebois is also from our Commission. He looks after inter-departmental liaison.

Mr. Douglas is from the Department of Justice and is legal adviser to the Commission. Mr. Beatty is Director General of Insurance of the Commission. Mr. LaRose is from the Department of Insurance. He has been our actuarial adviser.

Mr. Allen is Director of Economics. He has advised us on the economic side of the plan, and he will appear on that basis. Mr. MacDonnell is an expert in the coverage field. He has been in this field for a long time. Finally, Mr. St-Laurent is co-ordinating our arrangements for the meetings here today.

There is a gentleman from the Department of Revenue, but I do not think he is a witness. He is Mr. Shoobert.

The Chairman: Thank you very much, Mr. DesRoches.

Gentlemen, I am now happy to call on the Honourable Bryce Mackasey for a few words before we start our questioning of him. Mr. Mackasey.

Hon. Bryce Mackasey (Minister of Labour): Thank you, Mr. Chairman. I am very pleased we were able to get a quorum on the off-season. Sometimes it is difficult when Parliament is in session.

I think Mr. Broadbent raised a very valid point, or brought a very important point before the Committee, that we are discussing the White Paper which was circulated some months ago, and with which I think everybody is familiar.

In addition to that, we had printed, I suppose 100,000 or so questions and answers on the White Paper. These formed a condensation of this book for those who at least wanted to see the highlights without getting into the philosophy or the thinking that went into these particular points.

The Chairman has suggested that we might get more out of the questions and answers than we would out of any long statement from the Minister, and I would like to stick to that format. Therefore, I will dispense with any written text that was prepared for me, and say that what we are trying to do with the new plan is—as the White Paper suggests—to make the unemployment insurance plan more meaningful in the year 1970.

[*Interprétation*]

boré à l'élaboration du régime et travaille actuellement à la mise au point des procédures et d'autres éléments se rapportant au régime.

M. Charlebois fait également partie de notre Commission, et il s'occupe de la liaison interministérielle.

M. Douglas, du ministère de la Justice, est le conseiller juridique de la Commission. M. Beatty est directeur général de la Commission. M. LaRose, du département des Assurances, fait office d'actuaire conseil.

M. Allen, directeur des services économiques, nous prodigue des conseils sur les points économiques du régime. Il témoignera en cette qualité. M. MacDonnell est un spécialiste en matière de champ d'application. Il se consacre à ce domaine depuis longtemps. Enfin, M. St-Laurent se charge d'organiser nos réunions, comme celle d'aujourd'hui.

Il y a également un délégué du ministère du Revenu, mais je ne crois pas qu'il témoignera. Je veux parler de M. Shoobert.

Le président: Je vous remercie, monsieur DesRoches.

Messieurs, c'est avec plaisir que je vais demander à l'hon. Bryce Mackasey de nous faire une brève déclaration avant que nous lui posions vos questions. Monsieur Mackasey.

L'hon. Bryce Mackasey (ministre du Travail): Je vous remercie, monsieur le président. Je me réjouis de voir que nous avons pu réunir un quorum pendant l'intersession. Pendant la session, cela s'avère parfois difficile.

Je crois que M. Broadbent a soulevé une question très judicieuse, à savoir que nous examinions le Livre blanc qui a été mis en circulation il y a quelques mois et que tout le monde connaît aujourd'hui.

En outre, nous avons publié 100,000 questions et réponses en rapport avec le Livre blanc. Ceci constitue un canevas du Livre blanc pour les personnes qui voulaient en connaître les faits saillants sans approfondir la philosophie ou les idées à l'origine de ces propositions précises.

Le président a donné à entendre que les questions et réponses pourraient nous être plus utiles qu'une longue déclaration du Ministre et j'aimerais m'en tenir à cela. Aussi, je me passerai des textes écrits que l'on a pu me préparer et je vous dirai que ce que nous nous efforçons de faire, grâce à ce nouveau régime, est, comme le propose le Livre blanc, de donner une signification plus profonde au régime d'assurance-chômage en 1970.

[*Text*]

Members will recall that the Unemployment Insurance Act came into existence around, I think, 1940. Not too many of us were here at the time, at least one, but no more. It came out of the depression era. It was a realization, I think, by Parliament at the time, by all parties, that something had to be done, or should be done, for those people who were not fortunate enough to have financial means at their disposal when and if unemployment reared its ugly head.

Through the years, through the 30 years, I think, and through a series of amendments, the insurance concept of the plan which was the basic premise has been diluted by certain amendments that I think have perhaps stressed the welfare connotation more than was intended.

I do believe, and I think most members believe, that social policy should be coordinated, and that all Canadians from all walks of life should be free of the insecurity and hardships that come from having no revenue at all. I think they have many such plans in Canada. However, I think we must remember that unemployment insurance, as a result of the changes in the BNA Act and its particular mandate if I may use that word, is to provide financial assistance basically for those people who are temporarily without earnings. That perhaps is as good a definition of its main function as anything else. It was not designed to be a welfare plan, nor is it intended at the moment—if the White Paper is adopted without too many changes in it—to be a welfare plan.

If anything, the new plan tends to reduce the welfare connotations that have crept into it. This you will see by the elimination of seasonal benefits and some of the other features, as we go on through the hearing. These are designed primarily to reduce the welfare connotation which may have a more proper place in another plan, in another piece of social legislation. It is also designed to be compatible with the other plans that exist, so that there will be no gaps or overlaps with the Canadian Assistance Plan or some of the other plans that we have.

In our review and updating of the unemployment insurance concept, we have tried therefore to eliminate welfare as much as possible, and to make the plan more meaningful and more realistic. We have done that in a certain number of ways. Perhaps the most striking change is that we have increased substantially, or would increase substantially, the benefits paid to the unemployed worker.

[*Interpretation*]

Les députés voudront bien se rappeler que la Loi sur l'assurance-chômage était entrée en vigueur en 1940, je crois, Peu d'entre nous étaient présents à l'époque, il y en avait un au moins et c'est tout. Cette loi avait été adoptée à la suite de la crise. Je crois qu'à cette époque tous les partis du Parlement se rendaient compte qu'il fallait faire quelque chose pour les personnes qui ne disposaient d'aucuns moyens financiers lorsque sévissait le chômage.

Au cours des années 30, pour autant que je sache, et à la suite d'une série de modifications, le concept d'assurance du régime qui était son fondement même s'est estompé à cause de certaines modifications qui ont trop souligné l'aspect de sécurité sociale.

Je suis persuadé et j'ose croire que la plupart des députés estiment que la politique sociale devrait être harmonisée et que tous les Canadiens à tous les échelons devraient être libérés des problèmes que peut soulever la privation de revenus. Je crois que nous avons beaucoup de régimes de ce genre au Canada. Néanmoins, nous devons nous souvenir que l'assurance-chômage découlant des changements apportés à la Constitution a pour objet de fournir une aide financière aux individus temporairement sans revenu. C'est peut-être la meilleure définition que l'on puisse donner du rôle de l'assurance-chômage. Il ne s'agissait pas d'en faire un régime d'assistance publique, pas plus qu'il ne s'agit à l'heure actuelle, si le Livre blanc est adopté sans trop de modifications, d'en faire un régime d'assistance publique.

Avant tout, le nouveau régime tend à supprimer les connotations de sécurité sociale qui s'y sont insérées. Vous le remarquerez à propos de l'élimination des prestations saisonnières et d'autres caractéristiques au fur et à mesure que nous poursuivrons notre étude. Le premier but est de faire disparaître les aspects de sécurité sociale plus opportuns dans un autre régime, dans une autre loi sociale. Ce régime se doit d'être également compatible avec les autres régimes en vigueur de telle sorte qu'il n'y ait place pour aucune lacune ou double emploi avec le régime d'assistance publique du Canada ou d'autres régimes dont nous disposons.

En revoyant et en modernisant le concept d'assurance-chômage, nous nous sommes efforcés d'éliminer cet aspect dans la mesure du possible et de rendre ainsi le régime plus réaliste et plus significatif. Nous avons eu recours à divers moyens pour y parvenir. La modification la plus frappante est peut-être l'augmentation considérable des prestations versées aux chômeurs.

[*Texte*]

We have done this by relating the benefits to the worker's weekly income. We have set a ratio of sixty-six and two thirds of his income as the money he would earn up to a maximum of two thirds of $150 a week, which would give that worker $100 a week. This has been highly publicized, but in turn it would—in all fairness—give the unemployed worker only $60 a week if his take-home pay had been $90. So the ratio is more important than the $100. It is the question of two thirds.

Under the existing plan there is little or no relationship between the benefits and what a person earned. I think the ceiling now is $53. The ceiling as proposed is more realistic, and the concept there, or the principle there, is that because we are trying to help persons who are temporarily dislocated, or temporarily without earning, we do so in such a way that they suffer a minimum inconvenience while they are looking for work.

Experts in the field claim that most fixed expenses can be put off for a period of time—mortgages, insurance, payments, car payments—and that the average Canadian can live, or can subsist at least, on two-thirds of his income for a period of time.

We realize that if his unemployment is for too long a period of time, and he is having trouble finding work, then later on in the plan the relationship jumps to three-quarters, or to 75 per cent of his take-home pay. The theory there is that some of these fixed expenses can no longer be postponed. It could be an insurance premium; it could be a mortgage on the home; certain basic things; or your average savings have run out; and things of this nature. I think this is one of the main changes.

The other big change that we propose, and which the plan rests solely on and squarely on, is the question of universality. Without universality, as we understand it, all these things fall aside. Therefore we propose to extend coverage, and include in the unemployment insurance scheme all persons who can be defined as employed persons.

This removes, I think, an injustice. The welfare aspects of the present plan fall on the persons who are least able to afford it. Persons earning under $7,800 are paying seasonal benefits. They are paying for many of the other unintentional abuses that have crept into the plan, and those earning over $7,800 have been free of that social obligation.

[*Interprétation*]

Nous sommes arrivés à ce résultat en établissant un lien entre les prestations et le revenu hebdomadaire du travailleur. Nous avons fixé un cœficient de 66⅔ p. 100 de son revenu avec un plafond représentant ⅔ de $150 par semaine, soit $100 par semaine. Nous l'avons annoncé sur tous les toits mais, en fait, il n'en retirerait que $60 par semaine si son salaire net s'élevait à $90. Aussi le cœfficient de ⅔ est-il plus important que les $100.

Au terme du régime actuel, il n'y a presque pas de rapport entre les prestations et les gains. Je crois que le plafond actuel est fixé à $53. La limite proposée apparaît plus réaliste et nous partons du principe que nous venons en aide aux personnes temporairement sans emploi ou sans revenu, ce que nous essayons de faire en leur occasionnant le moins d'inconvénients lorsque qu'elles cherchent du travail.

Les experts en la matière prétendent que la plupart des dépenses fixes peuvent être remises à plus tard, hypothèques, assurances, versements, paiements de la voiture, et que le Canadien moyen peut vivre ou subsister grâce aux ⅔ de son revenu pendant une certaine période.

Étant donné que des problèmes pourraient survenir à la suite d'une période trop longue de chômage ou de difficultés à trouver un nouvel emploi, le régime prévoit un nouveau cœfficient de ¾ de 75 p. 100 du revenu net. A l'origine de ces dispositions, nous trouvons la théorie qui veut que certaines dépenses fixes ne puissent plus être retardées. Il peut s'agir d'une prime d'assurance, d'une hypothèque sur la maison, de certaines choses fondamentales; il se peut encore que les épargnes soient réduites à néant. Je crois que c'est là une des modifications essentielles.

L'autre modification fondamentale que nous proposons et qui est à la base de l'ensemble du régime est la question d'universalité. Sans les caractères universels, toutes ces propositions sont vouées à l'échec selon nous. C'est pourquoi nous proposons d'étendre le champ d'application et d'inclure dans le régime d'assurance-chômage toutes les personnes qui se définissent comme des salariés.

Nous supprimons ainsi une injustice. Les aspects sociaux du régime actuel sont pris en charge par les personnes les moins en mesure de se le permettre. Les individus gagnant moins de $7,800 paient des prestations saisonnières. Elles doivent financer tous les autres abus qui se sont glissés dans le régime alors que ceux dont le revenu excède $7,800 sont exempts de cette obligation sociale.

[*Text*]

The universality, therefore, has made it possible for us to increase benefits substantially, and at the same time lower contributions substantially. Those who are at present in the plan will be paying a fairly substantial decrease in weekly contributions, in some cases from $1.40 down to $1.00. Another feature of the plan is that for the first time to eliminate an abuse again—I do not apologize for wanting to eliminate abuses. I think this is a responsibility we have to those who contribute, both to government, and employer and employee—the money drawn by people temporarily out of work under the plan will be subject to taxation and considered as part of income. At the present moment there are many Canadians earning substantial sums of money who, in the off season, prefer to draw unemployment insurance which is not taxable rather than seek work if they can get away with it. This will be prevented because that money will be added to the normal income on their T.4 slips and subject to tax like any other form of earnings.

• 1030

On the other side of the picture, for the first time, contributions will be considered tax deductible which they have never been in the past and which will substantially reduce the contributions of the people presently paying into the plan because they will benefit in two ways now, one by a lower weekly contribution and number two, by the fact that they will be taken into consideration when calculating their income tax in the same way as medical expenses.

I think another thing that may not have been stressed in the book—again I am just going by memory and I must apologize if I am rambling a little bit—is that one of the misconceptions existing in Canada perhaps is that for the first time we will be bringing into the plan people in the middle incomes. At the present moment under the present plan, there are over a million Canadians earning over $8,000 a year. That is under the present plan. The proposed change of universality will bring an additional 600,000 into the plan who can be considered in that category, middle income upwards. Possibly the number is 500,000, but Mr. DesRoches, tomorrow, when he gets explicit can give you the exact figures.

Really what we are doing to these middle and upper income people is giving them some

[*Interpretation*]

C'est pourquoi le caractère universel nous a permis d'augmenter considérablement les prestations tout en diminuant les cotisations. Les assurés du régime actuel verront leurs cotisations diminuer considérablement, dans certains cas de $1.40 à $1.00. Un autre aspect capital du régime est que, pour la première fois, il tend à éliminer les abus, et, encore une fois, je ne m'excuse pas de l'intention d'éliminer les abus. Je crois que cela nous incombe à l'égard des contributeurs, tant en ce qui concerne l'état que l'employeur et l'employé, et les sommes obtenues par les personnes temporairement sans travail en vertu du régime seront passibles d'imposition et considérées comme partie intégrale de revenu. A l'heure actuelle, bon nombre de Canadiens qui gagnent de fortes sommes d'argent préfèrent, en saison morte, retirer de l'assurance-chômage non imposable plutôt que de chercher du travail s'ils peuvent s'en sauver. Ceci ne sera plus possible quand des sommes supplémentaires seront ajoutées au revenu ordinaire sur leur formule T-4 et deviendront imposables comme tout autre gain.

De l'autre côté de la médaille, pour la première fois, s'inscrivent des contributions qui seront déductibles d'impôt et qui ne l'ont jamais été encore et qui réduiront sensiblement le montant des contributions des personnes qui participent actuellement au régime car elles en bénéficieront maintenant de deux manières: premièrement, en versant des cotisations hebdomadaires moins élevées et, deuxièmement, du fait qu'elles pourront tenir compte de ces frais dans le calcul de leur impôt sur le revenu de la même façon que les frais médicaux.

Je pense qu'un autre point qui peut-être n'a pas été assez souligné dans le Livre blanc—je fais de nouveau appel à ma mémoire et je vous prie d'être indulgent si je m'écarte un peu du point essentiel—c'est la fausse conception qui existe au Canada, à savoir que, pour la première fois, nous inclurons dans le régime les personnes à revenu moyen. Actuellement, en vertu du régime en vigueur, plus d'un million de Canadiens dont la rémunération s'établit à $8,000 par année y sont assujettis. Ceci sous le régime actuel. La modification proposée touchant l'universalité du régime accroîtra de quelque 600,000 assurés le nombre des personnes qui font actuellement partie du régime et qui peuvent être comptés dans cette catégorie de revenu moyen ou supérieur. Il est possible que le chiffre soit de 500,000, mais M. Desroches se fera plus minutieux demain et vous fournira les chiffres exacts.

En réalité, ce que nous accomplissons en faveur de ces personnes appartenant à la

[*Texte*]

form of tax relief in the sense that they can now charge the contributions they are now paying against their income tax if they are fortunate enough not to have to draw, but there will be about 700,000 people coming into the plan who presently earn less than $7,800, people who have needed unemployment insurance coverage for the last 20 years, but who have been excluded for historical reasons. People working in hospitals, public servants in the municipalities and provinces who earn perhaps $4,000 a year who are laid off or unemployed seasonally quite often and are unable to collect unemployment insurance. By making easier access to the plan we are making it possible for many unemployed people to draw unemployment insurance for the first time.

Basically, then, what we are really trying to do, among other things, is postpone the unhappy day when too many Canadians have to go to welfare for some form of assistance or subsistence. We have found that once you fall in the welfare trap it is rather difficult to get out. So the idea behind the whole thing then, to sum it up, Mr. Chairman, is to provide as much help to as many of the work force as possible by making easier access to the plan, as low as eight weeks. At the present moment you must have 30 contributions over two years which means a person entering the work force for the first time finds it almost impossible ever to become eligible unless he gets at least two years into the work force. I have in mind high school students who enter the work force. I have in mind school teachers who have just graduated and cannot find jobs of whom there are about 800 in Quebec right now and who are not eligible for unemployment insurance under the present scheme even if they had been included because they have not yet accummulated 30 contributions over a two-year period.

I think a very desirable feature, at least, in my opinion, is the legal obligation on the part of the government to absorb the basic cost, the main cost of the plan when the unemployment figures in the country reach 4 per cent or more. I do not consider 4 per cent as a desirable level of unemployment in any country, least of all one as affluent as Canada, but the 4 per cent figure was chosen for very realistic reasons. It was the average rate of

[*Interprétation*]

classe moyenne est de les assurer de quelques allègements d'impôt, en ce sens qu'elles peuvent maintenant déduire de l'impôt les cotisations qu'elles versent si elles ont la bonne fortune de n'avoir pas à retirer de prestations, mais il restera près de 700,000 personnes à inclure dans le régime qui gagnent à l'heure actuelle moins de $7,800 par année, des personnes ayant souffert du manque d'assurance-chômage au cours des 20 dernières années mais qui en ont été exclues pour des raisons historiques. Les employés des hôpitaux, les fonctionnaires des administrations municipales et provinciales qui gagnent environ $4,000 par année et qui sont congédiés ou mis à pied suivant les saisons, très souvent, ne peuvent réclamer d'assurance-chômage. En rendant l'accès au régime plus facile, nous permettons à ces nombreux chômeurs de réclamer de l'assurance-chômage pour la première fois.

Ce à quoi nous tendons essentiellement est donc à vrai dire de retarder le jour malheureux où un trop grand nombre de Canadiens doivent recourir à la sécurité sociale pour en obtenir quelque aide ou subsistance. Nous constatons qu'une fois pris au piège de l'assistance sociale il est plutôt difficile de s'en sortir. La pensée qui anime le projet se résume donc à ceci, monsieur le président, fournir toute l'aide possible au plus grand nombre de travailleurs en rendant l'accès au régime plus facile et en réduisant les conditions à 8 semaines. A l'heure actuelle, une personne doit faire 30 contributions au cours d'une période de deux années, ce qui signifie que la personne qui s'inscrit au sein de la main-d'œuvre pour la première fois se voit dans la presque impossibilité de jamais devenir admissible aux prestations à moins de pouvoir compter au moins deux années de travail. Je songe aux étudiants des écoles secondaires qui se joignent à la population active. Je songe aux enseignants qui viennent d'obtenir leur diplôme et ne peuvent trouver d'emploi et dont le chiffre s'élève à près de 800 au Québec actuellement et qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage en vertu du présent régime, même s'ils y sont compris, car ils n'ont pas encore accumulé les 30 cotisations exigées au cours de la période de deux ans.

Je pense qu'un aspect appréciable, du moins à mon humble avis, est l'obligation juridique qui engage l'État à absorber le coût de base, la plus grande partie du coût du régime quand le taux de chômage au pays atteint 4 p. 100 ou dépasse ce taux. Je ne considère pas 4 p. 100 comme un niveau souhaitable de chômage en aucun pays, encore moins dans un pays prospère comme le Canada, mais le chiffre de 4 p. 100 a été fixé

[*Text*]

unemployment over the last decade. If unemployment in a country hits 6, 7, 8 or 9 per cent it quite often is intentionally the result of fiscal and monetary policy which had to be applied to cure another illness. This, I think, is beyond the direct control of the employer and employee and it is logical the government should assume the responsibility of paying for the plan.

Hence, one of the features of this plan is that when the national rate of unemployment is above 4 per cent, new benefits have been introduced which will be paid for by the government. Below the 4 per cent, the main cost of the program, not the complete cost, but the main cost of the program will be borne by the employer and the employee.

Last, not least, but last in my remarks and then the questions can begin, Mr. Chairman, is that we have included two other features. One is pregnancy as a recognizable legitimate reason for interruption of earnings. I think this has been one of the injustices in the past and it was unfair to the female population in this country who have been in the work force and who have contributed to the productivity of this country. They have been ineligible for unemployment insurance in the past unless they resorted to abuse of the fund by camouflaging or hiding their condition and pleading for unemployment insurance for other reasons. We now recognize pregnancy as a legitimate interruption of earnings and people who are pregnant will be entitled to draw unemployment insurance for a specified period of time, I think it is 15 weeks.

In addition to this, there is the question of people who are laid off or an interruption of earnings. Interruption of earnings will constantly come up in our discussion because of illness. At the present moment if you fall ill after you are on unemployment insurance, you can continue to draw it. If you are unfortunate enough to fall ill on the job, but there is no insurance to cover you and you are dismissed from work, you do not draw unemployment insurance. What we are proposing to do is if you are laid off as a result of your illness and there is no insurance covering you—if you do not have what can be defined as "income" from a company during the period of your illness—then you will be eligible for unemployment insurance in the same way as anybody else who is laid off.

[*Interpretation*]

en fonction de la réalité. C'est le taux moyen de chômage qui a prédominé durant la dernière décennie. Lorsque le chômage atteint en quelque pays une proportion de 6, 7, 8, ou 9 p. 100, c'est bien souvent la conséquence imprévue d'une politique fiscale ou monétaire forcément appliquée pour remédier à quelque autre malaise. Je pense que ceci échappe au contrôle de l'employeur et de l'employé et il est logique que l'État assume la responsabilité des frais du régime.

Un des points saillants du présent régime est donc que, lorsque le taux national de chômage dépasse 4 p. 100, de nouvelles prestations soient prévues et défrayées par l'État. Au-dessous de 4 p. 100, le gros des frais du programme, non le coût total mais l'essentiel des frais du programme, retombera sur l'employeur et l'employé.

Enfin, mais ce ne sont pas là les points les moins intéressants, dans mes observations et au cours des questions, monsieur le président, nous avons inclus deux autres cas importants: celui de la maternité comme cause légitime d'interruption du gagne-pain. Je pense qu'il s'agit ici d'une des injustices perpétrées dans le passé et il est inacceptable que la population féminine de notre pays, qui a fait partie de la main-d'œuvre et contribue à la productivité, ait eu à le subir. Les femmes enceintes n'ont pas été admises aux prestations d'assurance-chômage jusqu'ici sauf lorsqu'elles ont recouru à des abus en camouflant ou gardant secrète leur condition et en sollicitant de l'assurance sous d'autres prétextes. Nous admettons maintenant que la grossesse constitue une cause légitime d'interruption du travail et que les femmes enceintes auront droit aux prestations durant une période déterminée, soit une quinzaine de semaines, il me semble.

En outre, la question se présente des personnes congédiées ou devant interrompre leur travail, perdant momentanément leurs gains, ce qui reviendra sans cesse au cours de notre discussion dans les cas de maladie. Dans les conditions présentes, la personne qui tombe malade après avoir contribué à la caisse d'assurance-chômage continue de toucher des prestations. Si elle a le malheur de tomber malade au travail, mais qu'aucune assurance ne la couvre et qu'elle soit congédiée de son travail, elle ne retire aucune prestation. Ce que nous envisageons, dans le cas de la personne congédiée ou mise à pied pour cause de maladie et couverte par aucune assurance et qui ne disposerait pas de ce que l'on peut appeler un revenu versé par la société qui l'emploie durant la prériode de maladie, serait admissible à l'assurance-chômage de la même manière que toute autre personne mise à peid.

[*Texte*]

I do not know, Mr. Chairman, if I have missed any points. Probably I have, but I would just like to say that through the book we have stressed five phases. It may sound cumbersome. It really is not. We have done it to explain basically the reasoning behind each step.

A person can draw under certain conditions up to 51, but not more than 51 weeks of unemployment insurance. This is pretty well what they can draw under the present plan and this is possible only when certain conditions are met such as an unemployment rate over 4 per cent, 20 weeks attachment to the work force, deviations from the national rate of unemployment, if you live in a certain region and also taken into consideration is your attachment to the work force beyond the 20 weeks. The total package makes it impossible or makes it possible, let us put it in a positive sense, to draw up to 41 weeks of unemployment insurance for those with over 20 weeks and makes it possible to draw up to 44 weeks with only 8 weeks attachment. I think, Mr. Chairman, I will end on that note.

The Chairman: Thank you, Mr. Mackasey. Before starting the questioning I would like to remind you we will have Mr. DesRoches and his officials before us all day tomorrow. Possibly we should confine our questions to the Minister to general policy matters on the White Paper, but I am in your hands and intend to let you have fairly wide discretion on this.

I have Mr. Alexander's name before me and I am open for other names. Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you very much, Mr. Minister, for your enlightening remarks. We feel that it is necessary in our technological society and with the advancements that are being made that there should be some means whereby we could be become more credible if we are talking about unemployment insurance. I am just wondering, because of the fact that when unemployment insurance was first brought to the attention of the country, it was necessary to become involved with our Constitution. As I understand it, by amendment to Section 91, subsection 2—you can correct me if I am wrong—we were then able to get into the

[*Interprétation*]

J'ignore, monsieur le président, si j'ai sauté certains points. Il est probable que j'en ai omis, mais j'aimerais simplement dire ou préciser que, dans le Livre blanc, nous avons fait ressortir les 5 phrases principales. Ceci peut sembler alourdir le texte mais il n'en est rien en rélaité. Nous y avons tenu afin d'expliquer dans son essence l'idée qui inspire chacune de ces phases.

Un particulier peut retirer des prestations dans certaines conditions jusqu'à 51 semaines, mais pas plus de 51 semaines de chômage. C'est à près égal à ce que la personne peut retirer en vertu du régime actuel et ceci seulement dans certaines conditions comme le taux de chômage de plus de 4 p. 100, les 20 semaines de participation active à la main-d'œuvre, les variations du taux national de chômage, ou dans certaines régions, et en considération également d'une participation de plus de 20 semaines à la vie active. Disons fermement que l'ensemble des règlements rend possible de retirer jusqu'à 51 semaines de prestations d'assurance-chômage pour les personnes qui comptent 20 semaines de contribution et de retirer jusqu'à 44 semaines de prestations après avoir fait partie de la population active pendant 8 semaines seulement. Je pense, monsieur le président, que je ferai bien de terminer sur cette note.

Le président: Merci, monsieur Mackasey. Avant de passer aux questions, j'aimerais vous rappeler que M. DesRoche et ses hauts fonctionnaires viendront témoigner devant nous pendant toute la journée demain. Peut-être ferions-nous bien de restreindre nos questions adressées au Ministre aux questions de politique générale se rattachant au Livre blanc; mais je suis à votre disposition et je compte bien vous laisser en user à votre discrétion.

J'ai ici le nom de M. Alexander et je suis prêt à inscrire d'autres noms. Monsieur Alexander?

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Merci très sincèrement, monsieur le ministre, de vos commentaires très précis. Nous jugeons nécessaire dans notre société orientée vers la technologie et vu les progrès actuels de trouver certains moyens qui rendraient nos arguments plus acceptables lorsque nous discutons d'assurance-chômage. Je me demande, la question de l'assurance-chômage étant pour la première fois portée à l'attention du public, s'il était nécessaire d'engager notre Constitution. D'après ce que je crois comprendre, selon les dispositions de l'article 91, paragraphe (2), et vous pourrez me remettre sur la voie si je m'écarte, nous avons pu alors nous

[*Text*]

area of unemployment insurance because of the fact that the federal government was perhaps eroding the jurisdiction of the provinces.

It seems to me, Mr. Minister, that we are not only talking about unemployment insurance now, but we are talking about income supplement, income maintenance, and more so when we think of the fact that you are now referring to matters such as sickness, pregnancy and retirement. I am wondering whether you have had any consultation with the provinces with respect to these added matters and whether the constitutional problem has been investigated by your Department. If so, what conclusions were reached?

Mr. Mackasey: Mr. Alexander, if I may answer that question briefly—and I think it is a very important one—we have checked out these features, or have had legal advice from the Department of Justice. My Parliamentary Secretary has visited—I was ill at the time—all provinces and has discussed the plan with all provinces. We have done this. We have not asked the provinces as yet to approve or disapprove of the plan.

We do not pay sickness insurance. We are aware of the Constitution. We do not pay sickness insurance; we do not pay pregnancy insurance; we do not pay retirement insurance. We simply recognize sickness and pregnancy as valid reasons for drawing unemployment insurance. It is a very strong distinction, but it is one that should be made, and I appreciate that you brought it up.

All we are saying is that if a person takes sick on the job, or if a person is laid off or dismissed, he is eligible for unemployment insurance for a total of 15 weeks, at the end of which time his benefits end. All we are saying is that if a lady has to be dismissed from her job because she is pregnant, she is entitled to unemployment insurance. She is not getting pregnancy insurance. She is getting unemployment insurance. We are only considering pregnancy as a valid reason for drawing unemployment insurance in the same way as all the other valid reasons such as legitimate layoffs, closing down of the plant, and all the things with which you are familiar.

In the case of retirement, what we are doing here is eliminating an abuse for which

[*Interpretation*]

engager dans le secteur de l'assurance chômage parce que le gouvernement fédéral sapait peut-être la juridiction des provinces.

Il me semble, monsieur le ministre, que nous ne parlons pas seulement maintenant d'assurance-chômage mais que nous parlons de suppléments au revenu, de maintenir le revenu et encore davantage lorsque nous songeons que vous faites mention maintenant de questions intéressant la santé, la maternité et la retraite. Auriez-vous eu à ce sujet des entretiens avec les provinces relativement à ces cas qui s'ajoutent aux cas ordinaires et savez-vous si la question constitutionnelle a été approfondie par votre ministère. Si tel est le cas, à quelle conclusion en êtes-vous arrivé?

M. Mackasey: Monsieur Alexander, si vous voulez bien me permettre de vous répondre brièvement, je la considère comme très importante, nous avons repassé ces points, nous avons consulté nos conseillers juridiques du ministère de la Justice. Mon secrétaire parlementaire a parcouru—car j'étais alors absent, malade—toutes les provinces et discuté du régime avec les autorités. Nous l'avons fait. Nous n'avons pas encore demandé aux provinces d'approuver ou de désapprouver le régime.

Nous ne payons pas d'assurance-maladie. Nous sommes très confiants des exigences de la Constitution. Nous ne payons pas d'assurance-maladie; nous ne payons pas d'assurance-maternité; nous ne payons pas d'assurance-retraite. Nous reconnaissons simplement que la maladie et la grossesse sont de justes raisons de retirer des prestations d'assurance-chômage. C'est une forte distinction, mais elle doit être établie, et je suis heureux que vous ayez soulevé la question.

Ce que nous disons vraiment c'est que la personne qui tombe malade à l'ouvrage ou qui est congédiée ou licenciée est admissible aux prestations d'assurance-chômage après 15 semaines de cotisation et qu'au terme de cette période les prestations cessent. Nous disons simplement que la femme qui a été congédiée de son travail parce qu'elle était enceinte a droit à des prestations d'assurance-chômage. Elle ne retire pas d'assurance-maternité. Elle reçoit de l'assurance-chômage. Nous envisageons tout simplement la maternité comme une raison valable pour retirer des prestations d'assurance-chômage de la même manière que toutes autres raisons qui se justifient, voire le congédiement normal, l'atelier fermé et toutes autres raisons qui nous sont familières.

A l'égard de la retraite, nous tendons ici simplement à éliminer les abus et de cela

[*Texte*]

we cannot apologize. In the booklet you will find that once a person reaches 65 or over there are close to 10 times the draws on the plan as contributions to the plan, and this is due to the fact that many people legitimately want to continue to work and these people are encouraged to work and will be entitled to continue.

What we are saying for definition is that when you opt to draw your Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan, which you have the right to do at any time between the ages of 65 and 70 years, we then consider that as a formal—I should not say request—but a formal notice that you are retiring from the work force. It is entirely up to the person to make that decision. If he opts for this plan, the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan, we will, provided that he has the required number of stamps of contribution, pay that person a cheque for three weeks, which is just about the period of time it takes for the first Canada Pension Plan payment to come through.

If you will go back in memory maybe as little as 10 or 15 years ago, there was virtually nothing for people over 65, very little in the way of company pension plans, and very little—in the opinion of some people still very little—in the way of old age security payments. The Canada Pension Plan had not reached its maturity, which it is about to do by the time our planning goes in. Therefore, persons over 65 years will no longer have that financial burden they once had.

In the past the financial burden was such that many persons over 65 had to resort to false declarations when they came into the Unemployment Insurance office in order to get some assistance for a period of a year to supplement a very meagre OAS income, and we have always looked upon these things and given the benefit of the doubt to the person who has come in. However, we cannot in all fairness, as custodians of the plan, especially now when these other things are in existence, permit any further abuse, and I must use the word abuse. But there is still opportunity here for a person in good health who wants to continue in the work force to draw unemployment insurance over the age of 65, provided he or she has not opted to draw the Canada Pension Plan, which is a right that a person has anywhere between the ages of 65 and 70.

[*Interprétation*]

nous ne ferons aucune excuse. Dans le livret, vous observerez que la personne qui atteint l'âge de 65 ans ou plus retire dix fois plus du régime que le montant de ses cotisations, ceci parce que nombre de personnes veulent vraiment continuer à travailler et elles sont encouragées à le faire et pourront le faire.

Par définition, nous disons que, si vous choisissez de retirer votre pension du Canada ou rente du Régime des rentes du Québec, quand vous en avez le droit à n'importe quel temps entre 65 à 70 ans, nous jugeons que c'est un avis formel—je ne dis pas requête—mais un avis formel que vous vous retirez de la vie active. Cette décision dépend exclusivement de la personne concernée. Mais si la personne opte pour ce régime, le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, nous verrons à ce que le nombre requis de timbres-prestations lui assurent un chèque pour une durée de trois semaines, soit à peu près la période de temps qui s'écoule avant que le premier versement de la pension du Canada arrive.

Si vous vous reportez en arrière, disons 10 ou 15 années passées, il n'existait à peu près aucune protection pour les personnes âgées de plus de 65 ans, pratiquement pas de régime de retraite des sociétés, et de minimes, selon certains avis, encore très minimes paiements de sécurité de la vieillesse. Le Régime de pensions du Canada n'avait pas encore atteint le point de maturité auquel il ne parviendra qu'à peu près au moment où notre planification sera effectuée. Les personnes âgées de plus de 65 ans seront donc allégées du fardeau financier qu'elles ont eu à subir.

Dans le passé, le manque de secours financier était tel que nombre de personnes ayant dépassé 65 ans devaient recourir à de fausses déclarations avant de pouvoir se présenter au bureau d'assurance-chômage dans l'espoir d'obtenir quelque secours durant une période d'une année pour subvenir à la maigre pitance de la sécurité de vieillesse et nous avons toujours considéré ces états de choses et accordé le bénéfice du doute à la personne qui s'est présentée. Toutefois, nous ne pouvons en toute justice, étant appelés à surveiller le régime, surtout à présent que ces autres cas se présentent, tolérer d'autres abus; et je dois employer le mot «abus». Mais la personne en santé conserve d'après ces dispositions la liberté de conserver son emploi et de retirer des prestations d'assurance-chômage passé l'âge de 65 ans, pourvu que cette personne n'ait pas choisi de retirer une pension sous le Régime de pensions du Canada, droit dont toute personne de 65 à 70 ans dispose.

[*Text*]

So just to summarize it and to allay your fears about the Constitution—I beg your pardon?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Would you permit a supplementary question? I think I know the answer, but let us have it clear. He is not disqualified because he applies for Old Age Security.

Mr. Mackasey: No, of course not.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Only if he applies for the CPC.

Mr. Mackasey: Yes, that is right, only if he applies for the Canada Pension Plan. Thank you, Mr. Knowles.

When the age of 65 comes, you automatically get your Old Age pension plan and that is your business. If you continue in the work force you are still eligible for unemployment insurance because we presume you have got the health, and you are seeking work and you are fulfilling all the conditions. Once you opt for the Canada Pension Plan, we are saying you have served notice to everybody that you are now out of the work force. That is your choice, and at that moment your eligibility under unemployment insurance ceases. But to allay Mr. Alexander's fears of the Constitution, we are not paying sickness insurance, nor pregnancy insurance, nor retirement insurance. We are only recognizing these as valid reasons for drawing unemployment insurance.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister. Am I to take it from your remarks then that the new philosophy under the Unemployment Insurance White Paper is now a subtle form of guaranteed annual income?

Mr. Mackasey: Well, if it is, I would not apologize for it. I think this is something that all civilized nations are working towards. Fortunately or unfortunately, we cannot give a guaranteed annual income to all the Canadian people through unemployment insurance. My function and responsibility as the Minister in charge of unemployment insurance in bringing the White Paper forward is to bring forward a plan that is realistic and as enlightened as possible, and that will alleviate as much hardship as possible for the working people of Canada, bearing in mind that our responsibility is limited to the people who are genuine workers in the work force and that we are interested in their tem-

[*Interpretation*]

Ceci dit en quelques mots et pour apaiser vos craintes au sujet de la Constitution . . .Pardon?

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Me permettez-vous d'ajouter une question? Je crois connaître la réponse, mais je tiens à l'élucider. Une personne n'abandonne pas ses droits parce qu'elle réclame la pension de sécurité de vieillesse.

M. Mackasey: Non, naturellement pas.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Seulement si la personne réclame une pension en vertu du Régime du pensions du Canada.

Mr. Mackasey: Oui, vous avez raison.

A l'âge de 65 ans, la pension de vieillesse vous est automatiquement versée et ceci ne concerne que vous. Si vous continuez de faire partie de la main-d'œuvre, vous demeurez admissible aux prestations d'assurance-chômage car nous supposons que vous êtes en santé et que vous cherchez du travail en remplissant toutes les conditions. Une fois que vous décidez en faveur du Régime de pensions du Canada, nous considérons que vous avez donné un avis officiel public que vous vous retirez maintenant de la population active. C'est à votre choix et, à ce moment-là, votre admissibilité aux prestations d'assurance-chômage cesse. Mais, afin d'atténuer les craintes de M. Alexander concernant la Constitution, nous ne payons pas d'assurance-maladie, ni d'assurance-maternité, ni d'assurance-retraite. Nous reconnaissons simplement que ces raisons sont valables pour retirer de l'assurance-chômage.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le ministre. Dois-je conclure de vos remarques que le nouveau principe énoncé par le Livre blanc sur l'assurance-chômage devient une formule subtile destinée à assurer un revenu annuel?

M. Mackasey: Bien, si tel est le cas, je ne m'en excuserais pas. Je pense que tous les peuples civilisés aspirent à cette réalisation. Heureusement ou malheureusement, nous ne pouvons assurer un salaire annuel à tous les Canadiens au moyen de l'assurance-chômage. Ma fonction et ma responsabilité, à titre de ministre responsable du régime d'assurance-chômage, dans ma présentation du Livre blanc, est de proposer un régime qui tient à la réalité et aussi lucide qu'il peut l'être, et qui amoindrira le plus possible les misères dont a à souffrir le peuple canadien, sans oublier que cette responsabilité vise strictement les personnes qui occupent des emplois et font partie de la main-d'œuvre et en précisant que notre

[*Texte*]

porary cessation of earnings. If people are chronically unemployed, if they are going to be continuously unemployed, then they have to turn to other forms of legitimate assistance like the Canada Assistance Plan, or if they are permanently disabled they can now go to the Canada Pension Plan for permanent help.

I am interested, under the Constitution, in the worker of this country, and if it could be interpreted and flattered that I would be the patron of such a plan. But it is not, you see. Really all I am doing is helping people who are temporarily unemployed with a realistic benefit of two thirds of their income in order that they can devote all their time to finding jobs. If there is any basic philosophy here, it is that we are trying through unemployment insurance to help people with more than money. We are trying to help them with counselling. We are trying to help them with interviews. We are trying to find out why they are chronically unemployed, if they have such a pattern. We are trying to steer them towards manpower where possibly they can change their trade or upgrade their education. We are trying to increase their productivity potential for Canada as Canadians. If as a result of it, companies eventually supplement unemployment insurance by sub-benefits, thus providing valued workers with some form of what could be interpreted as a guaranteed annual income, I have no objections at all. I do not think it is a dirty phrase, and I am sure you do not either.

• 1050

Mr. Alexander: Mr. Minister, you now have mentioned that if a person cannot come under this particular plan there are other means or avenues through which he can seek assistance. I notice the intention in the White Paper is to co-operate and integrate with other department proposals.

I understand the Minister of National Health and Welfare himself is on the verge of bringing before Parliament and the country a White Paper on what his thoughts are, and I am wondering how credible we can be in this Committee when he is in an area of equal and almost related interest and we do not have his paper before us. Have you any comments to make on that, sir?

[*Interprétation*]

intérêt vise la cessation temporaire du travail. Les personnes inemployables et qui continueront de chômer devront donc recourir à d'autres régimes d'aide officielle, ainsi le régime d'assistance publique du Canada, ou si elles sont invalides en permanence elles peuvent maintenant recourir au Régime de pensions du Canada pour obtenir des secours constants.

Je suis intéressé, selon l'esprit de la Constitution, aux travailleurs canadiens et, si on peut l'interpréter comme une garantie de revenu annuel, j'en serai très heureux et grandement flatté d'être l'instigateur d'un régime du genre. Mais il n'en est rien. A vrai dire, je me contente de secourir les personnes temporairement en chômage en leur assurant une prestation correspondant aux conditions existantes, soit 2/3 de leur revenu, afin qu'elles puissent consacrer tout leur temps à trouver du travail. S'il existe ici un principe de base, c'est celui qui nous incite au moyen de l'assurance-chômage à aider les gens en contribuant autre chose qu'un simple secours monétaire. Nous nous efforçons de les aider de nos conseils. Nous nous efforçons de les aider au cours d'entrevues. Nous cherchons à savoir si ces personnes sont inemployables, si c'est en fait leur condition habituelle. Nous nous appliquons à les orienter vers la main-d'œuvre qui leur facilitera un changement de métier ou perfectionnera leurs connaissances. Nous tentons d'accroître le potentiel de la productivité au Canada par les Canadiens. Si, en conséquence, les entreprises en viennent à suppléer à l'assurance-chômage par des bénéfices marginaux, en assurant à des travailleurs précieux quelque forme de revenu annuel garanti comme on pourrait le supposer, je ne m'y oppose nullement. Je ne crois pas que ce soit là une vilaine formule et je suis bien convaincu que vous ne le pensez pas non plus.

M. Alexander: Monsieur le ministre, vous venez de dire que, si une personne ne peut en vertu de ce régime particulier obtenir du secours, il lui reste d'autres moyens d'en obtenir. J'observe que l'intention du Livre blanc est de collaborer et d'intégrer ses propositions à celles d'autres ministères.

Je crois comprendre que le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social est lui-même à la veille de déposer en Chambre et de proposer au public un Livre blanc témoignant de sa prise de position en l'occurence et je me demande quelle crédibilité nous pouvons y accorder, ici au sein de notre Comité, étant donné l'égalité et le rapport des intérêts, alors que nous n'avons pas ce document sous les yeux. Auriez-vous des observations à nous communiquer à ce sujet, monsieur le ministre?

[*Text*]

Mr. Mackasey: Well, you have made them. The White Paper on the new social policy which the Minister of National Health and Welfare is responsible for introducing in the near future is not before us ans I have no knowledge what is in it. I do know that one theme or condition under which the social policy is being prepared is that all social policy programs, including the Canada Assistance Plan, family allowances and unemployment insurance, are all reviewed in so far as their relation to each other is concerned to prevent overlapping and also, which is more important, to prevent gaps.

There is nothing in our plan, Mr. Alexander, that would run contrary to any enlightened over-all social policy. If, theoretically, a guaranteed annual income came into existence tomorrow our planning could be very well adjusted towards it. We must remember one thing, that the Unemployment Insurance Plan, as you have mentioned, is clearly in the federal field. National Health and Welfare is an area that under the Constitution has mixed jurisdictions. In the meantime we have a problem. The problem is that at this very moment the present plan is inadequate. It is inadequate in the benefit it pays, it is inadequate in its financing, it is inadequate in the type of service that it renders the Canadian worker. I just happen to believe that I should get on with the job, and that is what I am trying to do. If and when other plans are adopted by Parliament that make mine redundant or obsolete or useless, then it is obvious what will happen—we will just phase into the other plan. But in the meantime I think this overhauling is long overdue and I do not think we can afford to wait any longer.

The Chairman: Excuse me, Mr. Alexander. You will recall, gentlemen, that we have a 10-minute rule in this Committee at the present time. I know it is difficult. I think Mr. Alexander has had about one minute of questioning and nine or ten minutes in reply from the Minister.

Mr. Alexander: That is the Minister's way of operating.

I just have one further question.

The Chairman: Perhaps we can use some discretion. I will allow one more question, Mr. Alexander.

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Eh bien, vous les avez faites. Le Livre blanc exposant les nouveaux principes de sécurité sociale que le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social doit présenter très prochainement n'est pas entre nos mains et j'ignore entièrement ce qu'il peut comporter. Je sais que l'un des thèmes qui l'ont inspiré et les conditions dans lesquelles la politique sociales a été conçue sont que tous les programmes de sécurité sociale, y compris le Régime d'assistance publique du Canada, d'allocations familiales et d'assurance-chômage, sont tous étudiés dans leur point commun, afin d'éviter les chevauchements et, mieux encore, empêcher les brèches.

Il n'y a rien dans notre régime, monsieur Alexander, qui offre des contradictions avec tout régime de sécurité sociale d'envergure le moindrement sensé. Si, en théorie, le revenu annuel garanti devenait réalité demain, notre planification pourrait très bien s'y conformer. Nous ne devons pas oublier une chose en particulier, c'est que le Régime d'assurance-chômage est, c'est vous qui l'avez dit, nettement du domaine fédéral. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social comporte, de par la Constitution, des juridictions distinctes. Nous avons, en attendant, à résoudre un problème. Et ce problème le voici: c'est qu'en ce moment même le régime en vigueur est inadéquat. Il est inadéquat pour ce qui est des prestations versées, il est inadéquat dans son financement, il est inadéquat pour le genre de service qu'il rend aux travailleurs canadiens. Il se trouve que, par hasard, je crois devoir accélérer la marche du régime et c'est ce que je m'efforce de faire. Lorsque d'autres régimes auront obtenu la faveur du Parlement et, de ce fait, rendront le régime que je propose périmé ou inutile, il est facile de prévoir ce qui se produira alors. Notre régime sera automatiquement fusionné à quelque autre régime, mais, d'ici là, je pense que cette remise en état a trop tardé et je juge que nous ne pouvons plus le remettre à plus tard.

Le président: Excusez-moi, monsieur Alexander. N'oubliez pas, messieurs, que nous sommes présentement restreints à une période de 10 minutes. Je sais qu'il n'est pas facile de s'en tenir à cela. Je pense que M. Alexander a pris une minute de sa période de questions et le ministre 9 à 10 minutes pour lui répondre.

M. Alexander: C'est bien dans les manières du ministre.

Je n'ai qu'une autre question à poser.

Le président: Peut-être pouvons-nous user de quelque discrétion. Je vais vous autoriser à poser une autre question encore, monsieur Alexander.

[*Texte*]

Mr. Alexander: I know that the White Paper talks about incentives, particularly the incentive to seek other employment. You, in the goodness of your heart, brought in legislation recently that indicated the minimum annual wage in the federal level is $1.65, which is something like $3,400 a year. On the other hand, all things being equal, and following through Phases 1 to 5 inclusive, it appears that a person can arrive at the sum of $5,100 a year. I am just wondering whether we in fact are leaving people with the incentive to work, in other words to continually be a productive force in the economic development of this country when one is receiving $3,400 a year and the other is receiving $5,100 a year. Have you any comments to make on that, sir?

Mr. Mackasey: Yes. At the present moment there are people earning $3,400 a year and there are some earning $34,000 a year. It has nothing to do with my plan. This inequality exists and it will always exist certainly in a private enterprise or a socialist system, and I suppose even under the Russian system. Everybody is not paid the same income. What we try to do with a minimum wage is to protect the unorganized worker from exploitation. Usually people who are organized, in the sense they belong to unions, are working well above what is known as a minimum wage. If you are inferring, and I hope you are not, that the rather generous benefit of $5,100 a year means that people will stay home, then you are...

Mr. Alexander: I think the system is open to abuse as are the other systems.

Mr. Mackasey: Sure, all systems are open to abuse. The only way we can guarantee abuse is to eliminate the system. But a person drawing $100 a week through unemployment insurance would, first of all, have to be presently earning $150 a week, which is well above the minimal wage. He then would be subject to all the other checks—I use that expression—that are built into the present plan and which will be continued in the subsequent plan. In all probability conditions will be a little more rigid under the future plan because we will see these people at least twice. So a person drawing unemployment insurance, Mr. Alexander, and eligible theoretically for 51 weeks, will not draw 51 weeks automatically; he must fulfil the conditions of seeking work, accepting work, being ready, willing and able to work, and physical-

[*Interprétation*]

M. Alexander: Je sais que le Livre blanc mentionne des stimulants, et en particulier de stimulants à chercher du travail. Animé par des bons sentiments, vous avez récemment passé des lois qui supposent un salaire minimum annuel au niveau national de $1.65, soit environ $3,400 par année. D'autre part, toutes choses étant égales, et conformément aux phases 1 à 5 inclusivement, il semble qu'une personne peut obtenir jusqu'à $5,100 par année. Je me demande si, en fait, nous stimulons les travailleurs à occuper constamment un poste parmi la population active et productive nécessaire au progrès économique de notre pays, quand l'un reçoit $3,400 par année et l'autre $5,100 par année. Vous conviendrait-il d'élaborer à ce sujet, monsieur le ministre?

M. Mackasey: Oui. A l'heure actuelle, certaines personnes touchent $3,400 par année et d'autres $34,000 par année. Ceci n'a rien à voir avec le régime. Ce genre d'inégalité existe et existera toujours, à n'en pas douter dans l'entreprise privée ou dans un système socialiste et, je le suppose, même sous le régime des principes russes. Tous ne touchent pas le même revenu. Ce que nous entendons établir, lorsque nous considérons le salaire minimum, c'est un moyen d'empêcher que le travailleur non syndiqué soit victime de l'exploitation. D'habitude, les travailleurs syndiqués reçoivent, du fait qu'ils appartiennent à des syndicats ouvriers, une rémunération très supérieure au salaire minimum. Si vous voulez laisser entendre, et j'espère bien que tel n'est pas le cas, que la prestation relativement généreuse de $5,100 par année implique que les travailleurs resteront chez-eux, vous...

M. Alexander: Je crois que le régime se prête à l'abus comme les autres régimes.

M. Mackasey: Assurément, tous les régimes se prête à l'abus. Le seul moyen d'éliminer les abus serait de supprimer le régime. Toutefois, une personne recevant $100 par semaine de prestations d'assurance-chômage devrait d'abord avoir gagné $150 par semaine et donc beaucoup plus que le salaire minimum. Cette personne serait ensuite soumise à toutes les vérifications—je tiens à cette expression—intégrées au présent régime et qui seront également incorporées au régime qui le remplacera. Il est fort probable que toutes les conditions seront un peu plus rigides dans le prochain régime, car nous aurons eu au moins deux entrevues avec ces personnes. Par conséquent, Monsieur Alexander, la personne qui bénéficie de prestations d'assurance-chômage auxquelles elle a droit durant 51 semaines ne retirera pas nécessairement 51 semaines de

[*Text*]

ly capable of working. Statistically, and Mr. DesRoches can show you this tomorrow, very few people, even today, are on unemployment for the full extent of the period available today. What we have attempted to do is to relate the unemployment insurance benefits to their actual income. So if a person is drawing $1.65 at the present moment under the minimum wage and goes on unemployment insurance he will get two thirds of that. The fact that one person will be getting $5,100 a year and another may be getting $2,000 a year under the unemployment insurance, a person with $2,000 may look resentful at the person with $5,100 but that has nothing to do with unemployment insurance because that man, in turn, is looking equally resentful to that man who is now earning $7,800, which is what he would have to earn to get $5,100 out of unemployment insurance.

The Chairman: Mr. Alexander, should I put you down for a second time.

Mr. Alexander: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. I hope I am a little luckier than my predecessor in getting a little more of the time than the 10 minutes allocated.

The Chairman: Maybe 12 minutes, Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I will come to what I think is a major point made in the White Paper, the assumption by the government that they are responsible in some sense for levels of employment.

The Minister has commented about the fact that at the 4 per cent level the government's responsibility presumably increases. Would the Minister agree with what Mr. John Deutsch, former head of the Economic Council of Canada, has said about the Governments of Canada and the United States, in comparison with the governments in Western Europe, since the Second World War being much more concerned with price stability than with unemployment and as a result our rates of unemployment have gone well ahead of those in Western Europe—double the rate of unemployment? Mr. Deutsch, in the same article, made the point that the means are

[*Interpretation*]

bénéfices; elle devra remplir les conditions de la personne en quête de travail, disposée à accepter du travail disponible, apte et capable de travailler et physiquement en état d'occuper un poste. M. DesRoches vous le démontrera avec des données demain, plus de personnes, même de nos jours, sont en chômage durant la période entière durant laquelle ils peuvent profiter du régime. Nous avons voulu relier les prestations d'assurance-chômage au revenu annuel des requérants. Ainsi, celui qui retire actuellement $1.65 selon les dispositions actuelles du salaire minimum et réclame des prestations d'assurance chômage recevrait $\frac{2}{3}$ de ce montant. Qu'une personne reçoive $5,100 par année et une autre $2,000 par année sous le régime de l'assurance chômage, et que la personne qui n'obtient que $2,000 envie celle qui en obtient $5,100 n'implique en rien le régime d'assurance-chômage car cette dernière envie également celle qui gagne actuellement $7,800, qui est le traitement que le bénéficiaire doit gagner pour obtenir $5,100 de bénéfices.

Le président: Monsieur Alexander, voulez-vous que je vous inscrive pour le second tour.

M. Alexander: Oui, monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président. J'espère que je serai plus heureux que celui qui m'a précédé et que j'obtiendrai un peu plus que les 10 minutes qui me sont allouées.

Le président: Peut-être 12 minutes, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: J'en viens à ce que je considère comme le point névralgique du Livre blanc, à savoir que l'État semble assumer la responsabilité en quelque sorte des niveaux d'emploi.

Le Ministre a dit qu'au taux de 4 p. 100 de chômage l'État assume présumément une responsabilité accrue. Le Ministre serait-il d'accord avec M. John Deutsch, ancien directeur du Conseil économique du Canada, qui a déclaré que les gouvernements du Canada et des États-Unis, lorsqu'on les compare à ceux de l'Europe occidentale, depuis la Seconde Guerre mondiale, sont beaucoup plus préoccupés de la stabilité des prix que du chômage et, par suite de cette attitude, nos taux de chômage ont de beaucoup dépassé ceux de l'Europe occidentale, le taux de chômage du double. M. Deutsch n'a pas manqué de souligner dans le même article que les gouverne-

[*Texte*]

well known to governments, of really having virtually full employment if they so desire. If this is the case from a technical point of view how does the Minister justify this 4 per cent level?

Mr. Mackasey: If you want me to answer your speech as a question, your preamble about whether or not we should have twice the rate of unemployment as they have in Western countries is something that we have discussed many times in the House of Commons. This is not the purpose of the Unemployment Insurance Act. If we had no unemployment at all we would not need the Act.

Mr. Broadbent: Let me complete the question.

The Chairman: Just a minute, gentlemen. I think it would be best if we addressed the Chair. I do not want to be too formal but I think it would help to do away with arguments.

Mr. Broadbent: Right, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent.

• 1100

Mr. Broadbent: I will complete my question. The question is who is really responsible for unemployment. The present plan maintains the past tradition of contributions coming from those who are in the work force. It is my view it is unreasonable to assume in any serious way whatsoever that an unemployed man is responsible for his unemployment and I think the Minister shares that assumption because he is nodding his head in agreement. If that is the case, why do we have any contribution whatsoever from the employee? I think—I do not get involved in a long question—the answer is a constitutional one, we have to have some insurance principle at work in order for it to come within the federal jurisdiction. The point is, could that not be reduced to some very nominal sum of $1 per week and then the major contribution being assumed by the government and the employer?

Mr. Mackasey: We have lowered it down to 48 cents a week. You will be happy to know that your suggestion is there. Nobody will be paying over $1, or only very few people because by setting a ceiling of $7,800 and using the percentage figure, if you will look in the book you will find that people will be paying 80 or 90 cents, or maybe $1, where they were paying $1.40 before.

[*Interprétation*]

ments connaissent très bien les moyens de pratiquement éliminer le chômage si tant est leur bon vouloir. Si ceci s'est avéré du point de vue technique, comment le Ministre peut-il justifier ce niveau de 4 p. 100?

M. Mackasey: Vous aimeriez peut-être que je réponde à votre discours par une question. Votre préambule, cherchant à savoir oui ou non nous devrions avoir deux fois le chômage qui sévit dans les pays de l'Europe occidentale, a souvent été mis sur le tapis à la Chambre des communes. C'est une question étrangère à la Loi sur l'assurance-chômage. Si nous n'avions pas du tout de chômage, nous n'aurions pas besoin d'édicter une loi.

M. Broadbent: Permettez-moi de terminer la question.

Le président: Un instant, je vous prie, messieurs. Sans doute serait-il préférable de vous adresser au président. Je ne tiens pas à des formalités sévères, mais je pense que ceci permettrait d'éviter les vaines discussions.

M. Broadbent: Vous avez raison, monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je vais terminer ma question. La voici: qui est réellement responsable du chômage Le régime actuel continue, suivant la tradition, à remplir sa caisse avec les cotisations de la population active. Selon moi, rien ne nous porte à croire qu'un chômeur est responsable de sa situation et je pense que le Ministre partage cette opinion parce qu'il louche de la tête en signe d'assentiment. Si tel est le cas, pourquoi l'employé est-il tenu de cotiser? Pour ne pas trop allonger cette question, il me semble que la réponse doive se trouver dans la Constitution. Il doit y avoir un principe d'assurance qui délimite la compétence du gouvernement fédéral. La question est de savoir si l'on ne pourrait pas réduire la cotisation de l'employé à une somme modique de $1 par semaine, la majeure partie des frais étant assumés par le gouvernement et l'employeur?

M. Mackasey: Nous avons ramené la cotisation à 48 cents par semaine. Vous serez heureux d'apprendre que votre proposition a été reprise. Personne ne paiera plus de $1, à quelques exceptions près parce que, si nous fixons un plafond de $7,800 et si nous avons recours au pourcentage donné, en examinant le Livre blanc, vous découvrirez que les cotisations s'élèveront à 80 ou 90 cents, peut-être même $1, si auparavant ces personnes payaient $1.40.

[*Text*]

Mr. Broadbent: Excuse me, I meant to say $1 a year.

Mr. Mackasey: I will not say it is absurd, but let us say theoretically if they paid $1 a year and the employer paid $1 a year with the rest of the insurance plan coming out of the government's Consolidated Fund, it would only be a gimmick to get around the constitutional problem. That is what you are saying.

Mr. Broadbent: Would it work?

Mr. Mackasey: It would work, but how would it work any better. It would come back to the same taxpayers. I do not want to create the illusion that the same people pay everything in this country. Whether it comes out of the Consolidated Fund or whether it comes out of the Unemployment Insurance fund, the reason I prefer this plan, even if I had a choise, is because, Mr. Broadbent, this plan is an insurance plan that is geared to a specific class of Canadians not all Canadians, the work force. This is their plan and this has been their unique plan from 1940. Wheter we like it or not, it is not the plan for people who are not in the work force, the chronically unemployed, the welfare cases the disabled and all the other people. There are other plans for them. This is an insurance plan designed for the work force to help them during that period when they are temporarily without income from their work and all we have tried to do with this plan is to restore the insurance principle. This is something that belongs to the employer and employee.

In the United States and other countries the plan is completely financed by the employer and as a consequence the employee has suffered. He may have saved 50 cents or 60 cents a week, but he has run into the biggest lobby possibly in some countries by employers who have refused to see the plan upgraded because it costs money.

We think the format of the employer and employee sharing the responsibility or the bulk of the cost up to 4 per cent is a very logical one. It is their plan. The Commission at the present moment is made up of a representative of labour, Mr. Ward, who is sitting there; the employer is represented by Mr. Hay and Mr. Des Roches represents the population at large and the government. Therefore, I think the plan is quite equitable.

The question of why we picked 4 per cent is another point. This is why I apologized and was a little short. I was not interested in commenting on Deutsch's comments, who is

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Veuillez m'excuser, je voulais dire $1 par an.

M. Mackasey: Je ne vous dirai pas que c'est absurde mais, si on parle de l'hypothèse que l'employé paie $1 par an de même que l'employeur et que le reste des frais découlant du régime d'assurance soit tiré du fond consolidé du gouvernement, ce ne serait qu'un truc pour contourner le problème constitutionnel. Est-ce exact?

M. Broadbent: Pensez-vous que cela puisse marcher?

M. Mackasey: Certainement, mais, de toute façon, les contribuables paieraient la note. Je ne voudrais pas vous faire croire que ce sont les mêmes individus qui paient tout dans ce pays. Que l'on fasse appel au fonds consolidé ou au fonds de l'assurance-chômage, c'est la même chose. Si je préfère ce régime, monsieur Broadbent, c'est qu'il s'agit d'un régime d'assurance destiné à certains Canadiens, non à tous, mais à ceux qui font partie de la population active. C'est leur régime et c'est leur seul régime d'assurance depuis 1940. Que nous le voulions ou non, ce n'est pas le régime des personnes qui ne font pas partie de la population active, des chômeurs chroniques, des cas sociaux, des invalides, et autres. Il y a d'autres systèmes pour ces personnes. Ici, nous parlons d'un régime d'assurance destiné à la population active en vue d'apporter une aide à ces membres qui sont temporairement privés de leur revenu. Tout ce que nous avons essayé de faire c'est de restaurer le principe d'assurance. Il s'agit d'une chose qui appartient en commun à l'employeur et à l'employé.

Aux États-Unis et dans d'autres pays, le régime est complètement financé par l'employeur, et l'employé en a souffert. Il a peut-être épargné 50 ou 60 cents par semaine mais il s'est trouvé en butte, dans certains pays, aux grands groupes de pression et les employeurs se sont refusés à réévaluer le régime parce qu'il aurait entraîné des frais.

Nous pensons que le partage des frais par l'employeur et l'employé jusqu'à un taux de chômage de 4 p. 100 est foncièrement logique. C'est leur régime. A l'heure actuelle, la Commission comprend un représentant du monde des ouvriers, M. Ward, qui est présent, les employeurs sont représentés par M. Hay et M. DesRochers représente la population en général et le Gouvernement. Aussi le régime m'apparaît juste en essence.

Savoir pourquoi nous avons choisi le chiffre de 4 p. 100 est une toute autre question. C'est pourquoi je vous ai priés de m'excuser et j'ai été un peu laconique. Je ne désire pas appro-

[*Texte*]

responsible for unemployment, whether the government is successful or unsuccessful in the rate of unemployment at the moment. All I am saying is, as I said in the book, there are occasions when any government, including the present, one through fiscal and monetary policy attempt to control something which they think is priority, in this case, inflation, for instance. They are using fiscal and monetary policy to control inflation. Its by-product, and the government does not hide that fact, is the creation of an abnormal degree of unemployment. What we are saying here is that case it is not the employer's fault nor the employee's direct fault, it is a decision made by a government.

Mr. Broadbent: Then why should not the government pay the whole shot? May I ask a supplementary on this?

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Broadbent: The point that could be argued which I am putting out for consideration is why should the government not pay the whole cost on the equity grounds that it would raise revenues through the corporate and income tax structure which is progressive.

Mr. Mackasey: There are a thousand and one ways of raising the money. We think this is the simplest way. It has been the traditional way. It is the one way that is permissible and does not run into conflict with the constitution. The employer does and can make a conscious contribution to unemployment under 4 per cent. He can decide whether you are to be hired or not, or whether you are to be laid off and so can the employee because the lack of productivity can run a company into the ground, into bankruptcy. He, too, has a responsibility.

Mr. Broadbent: Would you not agree, though, Mr. Mackasey, that if the government were responsible through its general revenues for paying for the program it might be a little more concerned about creating full employment?

Mr. Mackasey: I suggest—I am not unaware of what this could cost once it is over 4 per cent—the government, and I have to protect the government, is very concerned about unemployment and would like to see full employment. It has also a responsibility to other social problems including inflation and in its wisdom it has decided to use fiscal and

[*Interprétation*]

fondir les observations de Deutsch, à savoir qui est responsable du chômage, le Gouvernement a-t-il oui ou non réussi à faire baisser le taux de chômage, à l'heure actuelle. Tout ce que je veux dire, pour reprendre le Livre blanc, c'est qu'il y a des occasions où tout gouvernement, y compris le gouvernement actuel, essaye de contrôler les problèmes prioritaires grâce aux politiques fiscales et monétaires; en l'occurrence, il s'agit de l'inflation. Nous avons recours aux politiques fiscales et monétaires pour enrayer l'inflation et ses conséquences. Le gouvernement ne cache pas que cela se fait aux dépens du niveau de l'emploi. Dans le cas qui nous occupe, ce n'est ni la faute de l'employeur ni la faute de l'employé, c'est une décision prise par le gouvernement.

M. Broadbent: Dès lors, pourquoi le gouvernement ne paierait-il pas la note tout seul? Pourrais-je poser une question complémentaire à ce sujet?

M. Mackasey: Oui.

M. Broadbent: Je voudrais savoir pourquoi le gouvernement ne paierait pas l'ensemble des frais en obtenant le revenu nécessaire grâce au régime progressif d'impôts sur le revenu et sur le revenu des sociétés.

M. Mackasey: Il y a mille et une façons de mobiliser les fonds nécessaires. Nous croyons que c'est là la méthode la plus simple. C'est la méthode traditionnelle. C'est la seule façon possible qui n'entre pas en contradiction avec la Constitution. L'employeur apporte sa quote-part à l'assurance-chômage et le fait en dessous d'un taux de chômage de 4 p. 100. Il peut décider de vous engager ou non de même qu'il peut prendre sur lui de vous licencier, et c'est également le fait de l'employé car une productivité insuffisante peut mener une entreprise à sa perte, à la faillite. L'employé a également des responsabilités.

M. Broadbent: Ne pensez-vous pas cependant, monsieur Mackasey, que, si le Gouvernement devait assumer les frais du programme, grâce à ces revenus, il se préoccuperait un peu plus du plein emploi?

M. Mackasey: Je ne sais pas ce que cela pourrait coûter si on dépassait les 4 p. 100. Le gouvernement, et c'est mon devoir de le protéger, se préoccupe énormément du chômage et aimerait bien arriver au plein emploi. Il doit également assumer des responsabilités en ce qui concerne d'autres problèmes sociaux tels que l'inflation et, dans sa sagesse, il a décidé

[*Text*]

monetary policy to control inflation. Whether the trade-off is a sensible one or not is a question to be determined, or what the trade-off point should be. All I am saying is that with this plan when it is over 4 per cent, we take into consideration the government policy to contribute even on a temporary basis to unemployment, and in that case the government will have to bear the full financial burden of its conscionable act. I think this is a factor that more and more will have to be taken into consideration by the government and successive governments.

Mr. Broadbent: I will just leave that point with the observation that 4 per cent seems to me to be entirely arbitrary...

Mr. Mackasey: Yes, it is entirely arbitrary.

Mr. Broadbent: ... and the government is responsible for that and it is responsible for lower levels of unemployment.

Mr. Mackasey: We could have set it at 3 per cent or 2 per cent, but we could also have set it at 5 or 6 per cent.

Mr. Broadbent: That is right.

Mr. Mackasey: We picked 4 per cent because that has been the average rate of unemployment over the last decade.

Mr. Broadbent: Thank God it was not higher over the past decade.

Mr. Mackasey: Yes, I would say that, but you cannot make these statements and not expect an answer, Mr. Broadbent. If you want to discuss the government's unemployment philosophy I am prepared to do so, but I just do not think this is the occasion.

Mr. Broadbent: I thought we were talking about unemployment insurance.

Mr. Mackasey: That is right.

Mr. Broadbent: All right, I will go on to my second question which relates to the time one has to be in the work force for eligibility. Why the eight-week figure as opposed to, say, two weeks?

Mr. Mackasey: I could answer that facetiously, but I do not intend to. Why not 10 or 12 or 15? There has to be a relationship between the access to the plan and the cost of the plan, the burden. We have tried to make the contributions per week nominal bearing in mind that if we made access to the plan

[*Interpretation*]

d'avoir recours aux politiques fiscales et monétaires pour enrayer l'inflation. Si les résultats sont valables ou non est une question qui reste à déterminer. Tout ce que je puis vous dire c'est qu'en vertu de ce régime, lorsque le taux de chômage dépasse 4 p. 100, le gouvernement sera appelé à contribuer, même momentanément, à l'assurance-chômage; il aura à porter le fardeau financier. Je crois que c'est là une chose dont devra tenir compte le gouvernement actuel, de même que les gouvernements à venir.

M. Broadbent: J'aimerais en finir avec cette question en vous disant que 4 p. 100 me semble un chiffre entièrement arbitraire...

M. Mackasey: Oui, il est entièrement arbitraire.

M. Broadbent: Et c'est le gouvernement qui en est responsable, il est responsable des niveaux inférieurs de chômage.

M. Mackasey: Nous aurions pu fixer le taux d'intervention à 3 p. 100 ou à 2 p. 100, mais nous aurions également pu le fixer à 5 ou 6 p. 100.

M. Broadbent: Exact.

M. Mackasey: Nous avons choisi 4 p. 100 parce que c'est là le taux moyen de chômage au cours de la dernière décennie.

M. Broadbent: Heureusement, il n'était pas plus élevé au cours de la dernière décennie.

M. Mackasey: Oui, c'est bien ce que je dirais, mais vous ne pouvez faire pareille déclaration sans vous attendre à une réponse, monsieur Broadbent. Si vous voulez discuter de la politique du gouvernement en matière de chômage, je suis prêt à le faire, mais je ne crois pas que ce soit le moment voulu.

M. Broadbent: Je pensais que nous parlions d'assurance-chômage.

M. Mackasey: C'est vrai.

M. Broadbent: Parfait. Je passe à ma seconde question, qui a trait à la durée d'emploi donnant droit aux prestations. Pourquoi a-t-on choisi 8 semaines au lieu de, mettons, 2 semaines?

M. Mackasey: Je pourrais vous donner une réponse assez drôle, mais telle n'est pas mon intention. Pourquoi pas 10 ou 12 ou 15? Il faut établir une relation entre l'admissibilité au régime et le prix de revient du régime. Nous avons essayé d'établir un système de faibles cotisations en nous rapplelant, toutefois, que,

[*Texte*]

from one week or two weeks we would have to pay for it by substantially increased contributions. At the present moment you have to have 30 weeks of contributions over a two-year period which means in essence you must be in the work force for two years and during those two years have worked 30 weeks, which means many people coming out of high school for the first time never become eligible for unemployment insurance over a rather considerable period of time and it creates a real hardship, as you know.

We have set eight weeks because that is about as low as we can get it and have a equitable plan that will give that man eight weeks benefits. If you will look in the book you will find if you have only eight weeks attachment, then you draw eight weeks benefits in phase 2. Phases 3, 4 and 5 only come in under certain conditions. If we kept that actuarial principle alive then a man with two weeks would draw two weeks benefits and I do not really think this would be fair. We have got it as low as we possibly can, taking into consideration the benefits and taking into consideration the contributions.

Mr. Broadbent: Are you finished, Mr. Mackasey? If you make all the assumptions that you are making, your actuarial assumptions, that if you have four weeks contributions then you get four weeks, and so on, that is true. You have got it all phased in that way. My question really raises the other point that you could phase it all in maybe on the basis of two weeks unemployed.

Mr. Mackasey: Possibly and it could have the result of doubling the weekly contributions.

Mr. Broadbent: Or doubling the contribution made by the government which would derive its funds from a progressively established income tax structure.

Mr. Mackasey: Yes, it does not get it from heaven.

Mr. Broadbent: Yes, that is true.

Mr. Mackasey: Philosophically we will agree on that.

Mr. Broadbent: Maybe the richer people in the country could pay more.

Mr. Mackasey: Yes, this is another question, but I understand Mr. Broadbent's point

[*Interprétation*]

si nous devions accorder l'admissibilité après une ou deux semaines, nous aurions dû couvrir les frais occasionnés en augmentant considérablement les cotisations. A l'heure actuelle, on exige 30 semaines de cotisations sur une période de deux ans, ce qui veut dire en gros que vous devez faire partie de la population active depuis deux ans et qu'au cours de ces deux années vous devez avoir travaillé 30 semaines. Il s'ensuit qu'une personne sortant de l'école secondaire ne peut être admissible à l'assurance-chômage pendant une longue période, ce qui crée bien des difficultés, comme vous le savez.

Nous avons fixé un minimum de 8 semaines, ce qui nous permet d'assurer un régime équitable et de donner à cette personne 8 semaines de prestations. Si vous vous reportez au Livre blanc, vous découvrirez qu'après 8 semaines d'emploi vous pouvez obtenir 8 semaines de prestations dans le cadre de la phase 2. Les phases 3, 4 et 5 ne s'appliquent qu'en vertu de certaines conditions. Si nous maintenions ce principe actuariel, une personne ayant deux semaines d'emploi à son actif pourrait se voir accorder 2 semaines de prestations, mais je ne crois pas que cela soit bien juste. En fait, nous avons établi un minimum, compte tenu des prestations et des cotisations.

M. Broadbent: Avez-vous terminé, monsieur Mackasey? Si vous faites toutes ces hypothèses, je veux parler de ces hypothèses actuarielles, si une personne a travaillé pendant 4 semaines, elle obtient 4 semaines de prestations, et ainsi de suite, je crois que c'est exact. Toutefois, j'aimerais savoir si on ne pourrait pas partir de deux semaines de chômage pour accorder les prestations.

M. Mackasey: C'est possible, mais cela entraînerait des cotisations hebdomadaires doubles.

M. Broadbent: On pourrait tout aussi bien doubler la cote part du gouvernement qui obtiendrait les fonds nécessaires grâce à un impôt progressif sur le revenu.

M. Mackasey: Oui, l'argent ne tombe pas du ciel.

M. Broadbent: C'est exact.

M. Mackasey: Fondamentalement, nous sommes d'accord.

M. Broadbent: Les personnes aisées pourraient peut-être payer un peu plus, dans ce pays.

M. Mackasey: Oui, mais c'est là un autre problème. Je comprends très bien le point de

[*Text*]

and I am not rising to the bait. Mr. Broadbent is enunciating his philosophy with which I do not agree because if I did I would be in his party. I am in another.

Mr. Broadbent: I am not sure of that, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: I am not sure I would not be in the Watkins' group.

An hon. Member: Would you like to elaborate on that, Mr. Mackasey?

Mr. Broadbent: I do not know what group you are in.

The Chairman: Mr. Broadbent, you may have one more question at this stage.

Mr. Broadbent: It is on a point related to this. I understand there are a number of studies prepared for the Minister that, in fact, have raised some of the questions I have tried to raise here and a number of them were quite detailed. I wonder if they could be made available to the committee?

Mr. Mackasey: When Mr. DesRoches appears tomorrow I think you could get into that subject matter. I know from his statement, which I have seen, he intends to acquaint the Committee fully with the steps, the progress, the type of work, the type of people who were consulted, the type of study that went on in universities, with insurance companies and various other academics, the labour movement and the rest in the preparation of this plan. I think, if you do not mind, this is something you could raise with Mr. DesRoches tomorrow.

Mr. Broadbent: Is there a possibility of having some of these studies made available to the Committee?

Mr. Mackasey: In the interval I will discuss the propriety of it, yes.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, I have Mr. Perrault's name and Mr. Bill Knowles' name on the list. If there are any other people I will take them now. Mr. Stanley Knowles, I will add your name on the list.

Mr. Perrault: Mr. Chairman and Mr. Minister, Page 22 of the report contains the Phase 5 proposal. This is of particular interest to a province like British Columbia where unemployment rates for one reason or other are higher than in some other sections of the

[*Interpretation*]

vue de M. Broadbent, et je n'ai pas l'intention de redire ce qu'il a dit. M. Broadbent nous donne sa doctrine, avec laquelle je ne suis pas d'accord, sinon je serais membre de son parti et, de fait, je suis dans un autre parti.

M. Broadbent: Je n'en suis pas sûr, monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Je ne suis pas sûr de ne pas faire partie du groupe Watkins.

Une voix: Voudriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet, monsieur Mackasey?

M. Broadbent: Je ne sais pas de quel groupe vous faites partie.

Le président: Monsieur Broadbent, il vous reste une autre question à poser.

M. Broadbent: C'est une question qui suit dans l'ordre logique. Autant que je sache, certaines études sont préparées pour le Ministre et celles-ci ont donné lieu à quelques-unes de mes questions, qui sont assez précises. Je me demande si elles pourraient être remises au Comité?

M. Mackasey: Lorsque M. DesRoches viendra demain, vous pourriez peut-être lui en parler. D'après son exposé, sur lequel j'ai pu jeter un coup d'œil, il a l'intention de faire connaître au Comité les étapes, l'évolution et le type de travail ainsi que les personnes consultées, le genre d'étude menée par les universités, les compagnies d'assurance, les divers spécialistes, le mouvement syndical et tout ce qui concerne la préparation de ce régime. Si vous le voulez bien, vous pourrez traiter de tous ces sujets avec M. DesRoches demain.

M. Broadbent: Y aurait-il moyen de mettre quelques unes de ces études à la disposition du Comité?

M. Mackasey: Je vais, dans l'intervalle, en évaluer l'à-propos.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, j'ai sur ma liste les noms de M. Perrault et de M. Bill Knowles. S'il y en a d'autres parmi vous qui désirent s'y inscrire, veuillez me le dire. Monsieur Stanley Knowles, je vais ajouter votre nom à la liste.

M. Perrault: Monsieur le président et monsieur le ministre, à la page 22 du rapport se trouve la phase 5 des propositions. Ceci est un intérêt particulier dans le cas d'une province comme la Colombie-Britannique où les taux de chômage, pour une raison ou pour une

[*Texte*]

country. During the winter months, as the Minister is well aware, a great many people come out to British Columbia. As well, there are seasonal factors.

Is the Minister able to provide a more explicit description of how the regional rate is going to be determined?

There is a sentence here which says:

> The criteria used to set regional boundaries take into consideration industrial composition, labour force mobility, size and existing federal, provincial, political or administrative boundaries.

That covers a considerable number of variables. Would the Province of British Columbia, for example, be regarded as one regional unit here? Have you determined the weight to be given to these factors?

Mr. Mackasey: Mr. DesRoches said that B.C. would be considered as a particular and unique region and, if they were, their deviation from the national rate of unemployment would trigger off Phase 5.

Mr. Perrault: I think it is an excellent proposal, Mr. Minister, and I think it will be welcomed in our Province.

Mr. Mackasey: It will be equally welcomed at the other end of the country too.

Mr. Perrault: I am sure. A number of members on the Committee have had representations from certain organizations which feel there may be a duplication between the Canada Manpower service and the interview proposal contained in this White Paper. In fact, do you foresee the possibility of a duplication of expense and staff and organization?

Mr. Mackasey: I can foresee the possibility. We foresaw that possibility some time ago and as a result of that possibility there has been continuous communication between myself and the appropriate Minister, Mr. MacEachen, as well as Mr. DesRoches and his counterpart, Mr. Couillard. Possibly you may want to get somebody from Manpower before your Committee, in which case they could outline the degree of communication and coordination of the two plans.

We are hoping really not to set up a new bureaucracy but to use the facilities of Man-

[*Interprétation*]

autre, sont plus élevés qu'en d'autres parties du pays. Durant l'hiver, et le ministre ne l'ignore pas, bon nombre de personnes se rendent en Colombie-Britannique. Il y a aussi des facteurs saisonniers.

Le ministre peut-il nous expliquer de façon plus précise comment le taux régional sera calculé?

Voici une phrase qui m'arrête:

> La délimination des régions tient compte des industries qui sont exploitées, de la mobilité de la main-d'œuvre, de l'étendue des régions et de la compétence actuelle des gouvernements fédéral et provinciaux sur le plan politique ou administratif.

Voici qui embrasse un nombre considérable de variables. La province de la Colombie-Britannique, par exemple, serait-elle considérée comme entité régionale dans ce cas? Avez-vous déterminé quel poids il fallait attribuer à ces facteurs?

M. Mackasey: M. DesRoches a dit que la Colombie-Britannique serait considérée comme une entité à part et, dans ces conditions, la déviation du taux de la province par rapport au taux national de chômage déclencherait la phase 5.

M. Perrault: Cette proposition m'apparaît excellente, monsieur le ministre, et je pense qu'elle sera bien accueillie dans notre province.

M. Mackasey: Elle sera également bien accueillie à l'autre extrémité du pays.

M. Perrault: Je n'en doute guère. Des représentations ont été faites auprès de certains membres du Comité, qui prévoient un chevauchement des services du Centre de main-d'œuvre du Canada avec l'entrevue proposée par le Livre blanc. Prévoyez-vous réellement la possibilité du double emploi en ce qui concerne les frais, le personnel et l'organisation?

M. Mackasey: J'en prévois la possibilité. Nous avons envisagé cette possibilité il y a déjà quelques temps et des relations constantes ont été établies entre mon ministère et celui de M. MacEachen et avec M. DesRoches et son homologue, M. Couillard. Vous tiendrez peut-être à faire témoigner un fonctionnaire de la Main-d'œuvre devant votre Comité et, dans ce cas, il pourrait mieux exposer en quoi consistent les communications et la coordination des deux régimes.

Nous n'avons pas l'intention d'instituer une nouvelle bureaucratie mais d'exploiter de la

[*Text*]

power as much as possible and vise versa, and for that matter Health and Welfare.

Let us just start with buildings. We do not need to erect new buildings for interviews if we use the existing federal buildings judiciously. We could be using a floor in a post office, we could be using the facilities of the Unemployment Insurance office, we could be using the facilities of a Manpower office, presuming we all are together and we are on one team.

Mr. Perrault: Is it conceivable that you would have Canada Manpower interviewers, for example, undertake this program for you, or would they be personnel associated with the Unemployment Insurance program?

Mr. Mackasey: I am not trying to fudge or evade it. I have an open mind on it as long as there is a proper criteria set up which does justice to the person, understanding that the prime objective of the interview is really to help a person. In the absence of an ombudsman, if you might call him that, there are too many Canadians in this country who are unaware of their rights as Canadians. There are too many people in the work force who should not be in the work force. I can think of widowed mothers with four and five children who would be better off on welfare than struggling along as a waitress at $50 a week and paying a baby sitter $20 because of the shortage of day care centres. These are all things that Mr. Broadbent and I agree we should be doing.

I have had practical examples of where a mother acquainted with her rights under other programs has left the work force to devote her time to her children. I think she is doing much more service to Canada by staying home, bringing up the children and seeing that they get an education than trying to keep body and soul together by working. Now the only reason she was working is that she did not know there were other means of assistance. I am sure every member of Parliament is aware of this situation. So these are the types of services that these interviewers can perform when they sit down with a veteran who may not know what his rights are or the widow of a war veteran who does not know what her rights are or, as I say, someone who is chronically ill or partially blind who does

[*Interpretation*]

meilleure façon les installations de la Main-d'œuvre et vice versa, et, à cette fin, les moyens offerts par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Considérons d'abord les locaux. Nous n'avons pas à étudier de nouveaux immeubles pour les entrevues, pourvu que nous utilisons les édifices fédéraux qui existent déjà à bon escient. Nous pourrions occuper un étape du bureau de poste, nous pourrions disposer du bureau de la Commission de l'assurance-chômage, nous pourrions nous installer dans un bureau du ministère de la Main-d'œuvre, pourvu que nous soyons tous ensemble et que nous fassions un travail d'équipe.

M. Perrault: Il est concevable que le ministère de la Main-d'œuvre se charge de ces entrevues pour vous, qu'il mette en œuvre, par exemple, ce programme de votre part; ou les fonctions seraient-elles remplies par des membres du personnel chargés de l'exécution du programme d'assurance-chômage?

M. Mackasey: Je ne cherche pas à évaluer ou éluder la question. Je l'accueille avec un esprit ouvert pourvu qu'elle soit bien fondée et qu'elle fasse justice à chacun, comprenant que le premier objectif de l'entrevue est de venir sérieusement en aide à la personne concernée. Faute d'ombudsman, si on peut ainsi l'appeler, un trop grand nombre de Canadiens ignorent leur droit de citoyen. Trop de gens font partie de la population active qui ne devraient pas en faire partie. Je pense aux veuves qui élèvent 4 ou 5 enfants et qui seraient en meilleure posture si elles étaient secourues par un régime de sécurité sociale plutôt que de se défendre tant bien que mal comme serveuse à $50 par semaine et avoir à payer une gardienne $20 à cause du manque de garderie. Ce sont là des tâches au sujet desquelles M. Broadbent et moi-même sommes d'accord.

J'ai même vu une mère connaissant les droits qui lui sont assurés en vertu d'autres programmes quitter son emploi pour se dévouer entièrement à ses enfants. Je crois qu'elle est beaucoup plus utile au pays dans son foyer, en voyant à ce qu'ils reçoivent une bonne instruction, plutôt que d'essayer de joindre les deux bouts en travaillant. La seule raison qui la gardait au travail c'est qu'elle ignorait d'autres moyens de secours. Nul doute que tous les députés sont conscients de cette situation. Et ce sont les genres de services que les personnes qui feront les entrevues pourront rendre quand elles se trouveront en face d'un ancien combattant qui peut-être ne connaît pas ses droits, ou de la veuve d'un ancien combattant qui ne connaît pas ses droits ou, encore, d'une personne souffrant

[*Texte*]

not need to apologize for receiving adequate assistance under the Canada Assistance Plan or the War Veterans' Allowances. These people have a right to know and they will know because of these interviews. In addition, young people who need an extra year of high school or an extra year of vocational training will benefit by counselling. So if as a result of being directed to Manpower, almost forcibly as a condition—"induce" perhaps is a better word—because many people procrastinate and do not go or do not take advantage of the schemes or do not know they exist, the end result would be that there would be less draw against the plan in subsequent years as these people upgrade themselves in the educational sense or take advantage of mobility grants.

So who conducts the interviews, Mr. Perrault, is not really important to me as long as it is done properly. It is quite conceivable that in many areas of the country it can be done exclusively by Manpower. In another part of the country it could be done by someone from our Department. Conceivably it could be done by a trained psychologist or interviewer or counsellor from Health and Welfare.

Mr. Perrault: Then obviously you do not foresee this massive duplication which is feared by at least some of the people who have put briefs in.

Mr. Mackasey: No. My latest interviews or communications or discussions with Manpower all tend to minimize this possibility. But there will be a transitional period and I would be foolish to say otherwise.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, this is really my final question. One of the recurring fears expressed in some of the submissions which have come to the members is a fear of the escalation in costs to the taxpayer. As one briefs says:

> Since the administrative costs of the proposed program could be very high, lack of financial detail in the proposals does not permit conjecture on this point.

[*Interprétation*]

d'une maladie chronique ou de cécité partielle, ou qui n'a pas d'excuse à offrir pour recevoir l'aide suffisante conformément au Régime d'assistance publique du Canada ou des allocations aux anciens combattants. Ces personnes ont le droit de savoir et elles sauront grâce à ces entrevues. En outre, les jeunes personnes qui ont besoin d'une année supplémentaire d'études secondaires ou de formation professionnelle bénéficieront des conseils qui leur seront donnés. Par conséquent, si elles sont forcées de se rendre au Centre de main-d'œuvre—«orientées» vers le Centre de main-d'œuvre—parce que de nombreuses personnes négligent de s'y rendre ou ne profitent pas de ces avantages, ou ignorent leur existence, ceci réduira, au cours des années, les demandes de prestations, à mesure que ces personnes auront acquis une meilleure formation, une meilleure compréhension du régime, ou qu'elles auront bénéficié du plan flexible de prestations.

Vous voyez donc, monsieur Perrault, qu'il me semble peu important qui fait l'entrevue du moment qu'elle est faite comme elle doit l'être. Il est en effet parfaitement concevable que ces entrevues soient entièrement confiées au ministère de la Main-d'œuvre dans nombre de régions du pays. Dans d'autres régions, elles pourront être confiées à quelques fonctionnaires de notre ministère. De même, un psychologue compétent ou intervieweur ou conseiller du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social pourrait s'en charger.

M. Perrault: Vous ne prévoyez pas alors ce double emploi massif que certains redoutent, au moins parmi ceux qui vous ont soumis des mémoires.

M. Mackasey: Non. Mes dernières entrevues ou communications ou derniers entretiens avec les autorités du ministère de la Main-d'œuvre tendent tous à éliminer cette possibilité. Mais il y aura une période transitoire et ce serait insensé de ma part de prétendre autrement.

M. Perrault: Monsieur le président, ceci est réellement ma dernière question. Une des craintes qui se renouvelle et qui a été exprimée dans certains des mémoires déposés et portés à l'attention des membres du Comité est celle de l'escalade des coûts aux dépens du contribuable. Comme l'exprime un des mémoires:

> Comme les frais administratifs du programme proposé peuvent s'élever considérablement, le manque de précision du point de vue financier dans les propositions ne permet aucune conjecture sur ce point.

[*Text*]

Would the Minister care to indulge in conjecture?

Mr. Mackasey: Yes. Mr. DesRoches will do better than that; he will indulge in specifics tomorrow and indicate that the administration costs will not be out of line. Can you answer Mr. Perrault's question directly now?

Mr. DesRoches: No, I do not have the specifics.

Mr. Mackasey: He is making a note to have these for you tomorrow.

Mr. Perrault: I would welcome that. Mr. Chairman, I would welcome too any information from Mr. Broadbent indicating how he can reduce taxes on the one hand and then provide additional benefits on the other. I think this might be of interest.

Mr. Broadbent: I think one quick reply to that, Mr. Perrault, would be to apply an increase in taxes on the wealthier people in the community.

Mr. Perrault: Oh, this was the key. I am sorry, Mr. Chairman.

The Chairman: Are you finished, Mr. Perrault?

Mr. Perrault: Thank you.

The Chairman: Mr. Bill Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): One area of unemployment insurance, Mr. Chairman, has been bothering me over the years. Since the plan is receiving a major overhaul could not some provision be made for students who are doing summer work to finance their higher education? Could they not be relieved of any contributions at all? Granted, you have already said that it will be much less than it was before. But they resent having their earnings taken away which they were going to put to good use. Perhaps there could be some way by which they might draw unemployment insurance after summer work is finished, provided they put in the required number of weeks?

• 1120

Mr. Mackasey: I think that is a very good point, Mr. Knowles, one we have wrestled with and discussed with certain student groups. We have found that an abnormally high percentage of students who take up summer work never get back to university.

[*Interpretation*]

Le ministre serait-il disposé à se livrer à quelque conjecture?

M. Mackasey: Oui. M. DesRoches fera mieux encore; il se fera très explicite demain et indiquera que les frais administratifs ne seront pas exorbitants. Pourriez-vous répondre directement à la question de M. Perrault tout de suite?

M. DeRoches: Non, je n'ai pas les chiffres précis.

M. Mackasey: M. DesRoches en prend note et répondra à votre question demain.

M. Perrault: J'en serai très heureux. Monsieur le président, j'apprécierais également recevoir des précisions de la part de M. Broadbent sur la manière dont il pense pouvoir réduire les impôts d'une part et, d'autre part, assurer des prestations supplémentaires. Je crois que ceci serait d'un certain intérêt.

M. Broadbent: Je pense que la réponse immédiate à votre question, monsieur Perrault, serait d'augmenter les impôts des personnes fortunées.

M. Perrault: Ah, voilà le secret. Je regrette, monsieur le président.

Le président: Avez-vous fini, monsieur Perrault?

M. Perrault: Oui, je vous remercie.

Le président: Monsieur Bill Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Un des secteurs relatifs à l'assurance-chômage, monsieur le président, retient mon attention depuis des années. Puisque le régime doit être entièrement remanié, ne serait-il pas possible de prendre certaines dispositions à l'égard des étudiants qui occupent des emplois d'été, pour le financement de leurs études supérieures? Ne pourrait-on pas les exempter de toute contribution, bien que je reconnaisse que vous avez déjà mentionné que les cotisations seront beaucoup moins élevées qu'auparavant. Cela les ennuie de perdre une partie de gains dont ils pourraient faire meilleur usage. Peut-être pourrait-il y avoir quelque moyen pour eux de retirer des prestations d'assurance-chômage une fois que l'emploi d'été a cessé, pourvu qu'ils contribuent durant le nombre de semaines requis?

M. Mackasey: Vous avez soulevé une question très intéressante, monsieur Knowles, et nous en avons débattu avec quelques groupes d'étudiants. Nous avons pu découvrir qu'un pourcentage très élevé d'étudiants qui prennent un emploi l'été ne retournent plus à

[*Texte*]

They start out in June with full intentions of earning enough money for the summer to go back to university but sometimes their grades fall down and personal problems as well as the inevitable financial problem makes it difficult for them to go back to university. We really think it is in their best interest to pay because under the eight-weeks scheme most university students will have at least completed eight, ten or twelve weeks of work during the summer months, maybe as many as 16 weeks. They would pay probably 50 cents a week, a total of $2 month and in the event they do not go back to university they can get financial assistance under the unemployment insurance scheme during the winter while they are actively seeking work. Their big complaint today is that they play into the plan but cannot possibly benefit by it until two years has gone by, until they have 30 stamps and so on. On balance, I think it is to their advantage to pay it. If we let them out of it I really do not think, collectively, we would be helping them. It is true that the person who does go back to university feels that he has made a contribution of 50 cents a week which is lost. It may not be lost, you know, he may drop out at Christmas. There are a thousand and one reasons he would want to enter the work force and we think it is really to his benefit. We are hoping to induce employers to be better employers and to spread the workload better, if possible, and reduce seasonal unemployment by permitting their contributions to be in the lowest possible category. There are three categories of contribution and those with a minimum number of layoffs in proportion to the size of their staff would pay a lower contribution than one who takes advantage of their unemployment insurance to lay off people under almost any pretence periodically through the year. It is hoped not to penalize the enlightened employer who hires students during the summer months. We are not considering that student as someone leaving the work force when his summer employment is finished.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): There would be no way of making an exception, as you did in one or two other cases that already have been mentioned, a pregnant woman and so on, and allowing the needy student to draw some benefits?

Mr. Mackasey: Unfortunately, Mr. Knowles, although I am sympathetic to your suggestions I have to portray a rather hard-hearted attitude and constantly remind the Committee

[*Interprétation*]

l'université. Ils commencent à travailler au mois de juin avec l'intention de gagner assez d'argent pour retourner à l'université; cependant, les résultats ne sont parfois pas ce qu'ils attendaient et les problèmes personnels de même que l'inévitable problème financier les en empêchent. Nous sommes persuadés qu'il est de leur intérêt de verser ces cotisations parce qu'en vertu du régime des huit semaines la plupart des étudiants universitaires auront au moins à leur actif 8, 10 ou 12 semaines d'emploi durant l'été, voire même 16. Ils auront sans doute à payer 50 cents par semaine, ce qui fait un total de 2 dollars par mois, et, s'ils ne retournent pas à l'université, ils pourront dès lors obtenir les prestations de l'assurance-chômage au cours de l'hiver lorsqu'ils cherchent du travail. Ils ont une grande revendication aujourd'hui, c'est qu'ils doivent verser leurs cotisations mais ne peuvent bénéficier du régime avant le délai de deux ans, date à laquelle ils auront recueilli 30 timbres. Tout bien pesé, je crois qu'il est de leur intérêt de verser leurs cotisations. Je ne crois pas que ce serait les aider que de les exclure du régime. Il est vrai qu'une personne qui retourne à l'université pense qu'elle a versé en vain les cotisations hebdomadaires de 50 cents. Mais cet argent n'est peut-être pas perdu, il peut abandonner à Noël. Il y a mille et une raisons qui portent l'étudiant à faire partie de la population active et nous croyons que c'est vraiment à son avantage. Nous espérons pouvoir amener les employeurs à devenir meilleurs et à mieux répartir le travail, dans la mesure du possible, tout en réduisant le chômage saisonnier pour faire en sorte que leur quote-part soit la plus faible possible. Il y a trois types de cotisations et les employeurs dont le coefficient de mise à pied est le plus bas par rapport à l'importance de leur effectif verseront une quote-part moins importante que celui qui profite de l'assurance-chômage pour licencier ses employés sous n'importe quel prétexte. Nous espérons ne pas pénaliser l'employeur éclairé qui engage des étudiants au cours de l'été. Nous ne considrons pas l'étudiant comme une personne qui quitte la population active lorsque son emploi d'été prend fin.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): On ne pourrait faire aucune exception comme dans les cas déjà mentionnés, une femme enceinte, et ainsi de suite, et permettre aux étudiants dans la gêne d'obtenir les prestations.

M. Mackasey: Malheureusement, monsieur Knowles, bien que je me sente attiré par votre proposition, je dois adopter une attitude assez intransigeante et rappeler constamment

[*Text*]

that the unemployment insurance has limitations on what it is designed to do. While what you suggest is I think socially desirable, that we should be helping needy students, I have to come back and say they have to be helped through another plan.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes, that is true.

Mr. Mackasey: Perhaps an expansion of the Student Loans plan.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): One point that bothers students quite a bit is that on the one hand funds are made available through Students Loan and, on the other, we are taking away some of these contributions. Even though they are negligible I think perhaps the principle of the thing annoys them as much as anything.

Mr. Mackasey: Yes. They are going to have to learn as they get older and as they are growing up that they have a social obligation to their fellow workers.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): That is all, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, as the Minister knows, I welcome enthusiastically his espousal of the principle of universality. I hope he is successful in selling that idea to Mr. Munro, Mr. Trudeau and a few others.

Mr. Mackasey: I hope you will help me with the school teachers, who are very important in your organization.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, yes. Do not worry, the school teachers in my province are coming along, if you have noticed.

Mr. Mackasey: Good.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I wonder what thought you gave to going all the way with universality and including the self-employed. I notice that in the literature it is suggested they are no to be included because they have control over their own income. I wonder if this is true? I wonder if many self-employed people do not lose their work after all, it is work, it is employment—for reasons that are just as much beyond their control as is the case with people who are employed. If the government closes out McKinley Air Base there are people self-employed in that area who will be out of work, and so on.

[*Interpretation*]

au Comité que l'assurance-chômage a certaines limites quant à ses objectifs. Ce que vous proposez est souhaitable du point de vue social, nous devrions aider les étudiants indigents mais je ne puis que vous répéter qu'il faut leur venir en aide grâce à un autre régime.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, c'est exact.

M. Mackasey: Peut-être un élargissement du régime de prêts aux études et emplois.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Une question qui inquiète les étudiants un peu c'est que, d'une part, ils peuvent obtenir des prêts et que, d'autre part, nous leur reprenons une partie de cet argent par le truchement des cotisations. Bien qu'il s'agisse de sommes négligeables, je crois que c'est le principe même qui les ennuie plus qu'autre chose.

M. Mackasey: Oui. Avec l'âge, ils devront apprendre qu'ils ont certaines obligations sociales envers les travailleurs.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est tout, monsieur le président, je vous remercie.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Monsieur le président, le Ministre n'ignore pas que je suis très favorable au principe d'université. J'espère qu'il pourra faire accepter cette idée à M. Munro, M. Trudeau et quelques autres.

M. Mackasey: J'espère que vous me viendrez en aide pour les enseignants, qui sont très importants dans votre organisation.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Certainement, ne vous inquiétez pas, les enseignants de ma province suivent le mouvement, comme vous l'aurez remarqué.

M. Mackasey: Excellent.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Je me demande si vous avez envisagé d'appliquer jusqu'au bout le principe de l'universalité et d'admettre les travailleurs autonomes. J'ai remarqué que les documents préconisent que ces travailleurs autonomes soient exclus parce qu'ils sont maîtres de leur revenu. Je me demande si c'est vrai. J'aimerais savoir si de nombreux travailleurs autonomes ne perdent pas leur travail. Après tout, ils travaillent comme les autres et leur emploi leur échappe tout comme aux autres travailleurs. Si le gouvernement décide de fermer la base aérienne de McKinley, de nombreux travailleurs autonomes de la région seront réduits au chômage, et ainsi de suite.

[*Texte*]

There have been references to the Canada Pension Plan. The Canada Pension Plan is a pension scheme related to income from employment. You cannot get into it because you have investment income, but if you have income from employment you get into it. Because there is no employer to pay the employer's contribution the self-employed person has to pay double. Maybe that would apply in this case.

I would like to know why you have not gone all the way with your principle of universality and included under your scheme all those who worked, whether it is for an employer who pays them wages or whether it is for themselves, as a means of making their income.

Mr. Mackasey: Mr. Knowles, this is one area of the White Paper that is open to improvement. Personally, I am not unsympathetic to your argument. I could conceive of a plan that would include self-employed people if we could meet some of the administrative problems which Mr. DesRoches, under your questioning, will answer tomorrow. The problem of course perhaps has been passed over a little too lightly in the paper, but it is a valid one. If they control their own employment they could be a potential source of abuse of the plan by cleverly closing down and so on. This is the main problem. On the other hand I am very sympathetic to the small self-employed person who goes broke or goes bankrupt or is forced out of business for reason beyond his control.

I will ask Mr. DesRoches to do a little more study into that particular area and see if there is not some way that this could be done. I think in some of the other countries, for example in England, the self-employed people have an opportunity to come in on a voluntary basis with some fairly stringent forms of control to prevent abuse. It is an area that I am quite sympathetic to and, if you do not mind, we will hold it in abeyance and consider it.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): With an answer like that I ought to move on to my second question, but may I just add a comment or two. Mr. Minister, you mentioned the possibility of abuse. Yes, abuse is possible on the part of the employed.

Mr. Mackasey: Right.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): These things can be looked after. I think that you probably could get a good deal of assistance from the Canada Pension Plan people in terms of the administration. They face the same problems. I would point out in fact that

[*Interprétation*]

On m'évoquait le Régime de pensions du Canada. Ce régime est un régime de pensions se fondant sur les revenus du travail. Les personne dont les revenus proviennent d'investissements ne peuvent y participer et, comme il n'y a pas d'employeur pour verser de quote-part, le travailleur autonome doit payer le double. C'est peut-être également vrai dans ce cas.

Je voudrais savoir pourquoi vous n'êtes pas allé jusqu'au bout en appliquant votre principe d'universalité et pourquoi vous n'avez pas inclus dans votre régime tous ceux qui travaillent, que ce soit pour un employeur qui leur paie un traitement ou que ce soit pour eux-mêmes en vue de se créer des revenus.

M. Mackasey: Monsieur Knowles, c'est là une chose que l'on pourrait améliorer dans le Livre blanc. Personnellement, je suis ouvert à votre thèse. Je m'imaginerais un régime comprenant les travailleurs autonomes si nous pouvions résoudre certains problèmes administratifs dont traitera M. DesRoches demain. Le Livre blanc n'a peut-être pas souligné les difficultés, mais elles sont de taille. Comme ils sont seuls à contrôler leur emploi, ils pourraient être source d'abus en décidant, par exemple, de fermer leur commerce judicieusement. C'est là le premier problème. D'autre part, je suis touché par le petit travailleur autonome qui est en faillite ou qui doit abandonner son commerce pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Je demanderai à M. DesRoches d'étudier cette question plus à fond afin de voir si on pourrait y remédier. Je crois que, dans d'autres pays, en Angleterre, par exemple, les travailleurs autonomes ont la possibilité de participer volontairement au régime et ils sont alors rigoureusement contrôlés en vue de prévenir les abus. Je suis bien disposé à cet égard et, si vous le voulez bien, nous allons reconsidérer cette question.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Après cette réponse, je devrais peut-être passer à la deuxième question, mais j'aimerais ajouter quelques remarques. Vous avez mentionné les abus éventuels, monsieur le ministre, mais un salarié peut également commettre des abus.

M. Mackasey: C'est exact.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): On peut y remédier. Je crois qu'à ce propos les responsables du Régime de pensions du Canada pourraient vous venir en aide sur le plan administratif. Ils sont en butte au même problème. J'aimerais signaler qu'à l'origine le

[*Text*]

initially it was not intended to include farmers as self-employed persons under the Canada Pension Plan, but the farmers themselves requested that they come in. I will not pursue it. I welcome your sympathy in the expression that you will have the matter looked at, and I hope favourably. In other words, if we are going to help each other on this universality kick, let us go all the way.

My second question relates to a reference you made, Mr. Minister, to school teachers, at least to people who have graduated and are ready to become school teachers but cannot get jobs. I think you gave a figure of 800 in the Province of Quebec.

Mr. Mackasey: That is right, sir.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Admittedly, it is because teachers are facing unemployment that the Manitoba Teachers Society has taken a different stand on unemployment insurance than it did a few years ago. Have you given any consideratuon to this? I see the problems right away. But we have students who have trained for a job, people who have trained in some other kind of school, some other profession or trade school or what-have-you, have spent the time in school, perhaps have been helped in various ways, even from public funds, and they get to the point where they are ready to take a particular kind of job and it is not available. So they do not get in the eight weeks. Have you thought about that problem?

Mr. Mackasey: Yes, and it is not exclusive to school teachers, of course. It is true of anybody coming out of vocational schools or of high schools. What you are saying is that the people come out into the work force...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Or a candidate for Parliament who gets beaten on election day.

Mr. Mackasey: This is a social problem, but we cannot meet them all with unemployment insurance. However, recognizing precisely your problem, and I am forgetting the school teachers for the moment, the person entering the work force for the first time—the one hardship that has always bothered me, and I keep coming back to the fact, is that he had to be in the work force two years before he could be eligible for any kind of unemployment insurance, and then he had to be working during those two years for 30 weeks. If theoretically we had no eight weeks, then really what we would be doing would be taking over the Canada Assistance Plan's

[*Interpretation*]

Régime de pensions du Canada ne s'appliquait pas aux agriculteurs autonomes mais ceux-ci ont demandé d'y participer. Je ne m'étendrai pas davantage sur cette question. Je vous saurais gré de votre intérêt et j'espère que vous donnerez une suite favorable à cette question. Autrement dit, si nous voulons vraiment appliquer le principe d'universalité, allons jusqu'au bout des choses.

Ma deuxième question a trait à ce que vous avez dit des enseignants, monsieur le ministre, du moins en ce qui concerne les jeunes diplômés qui ne peuvent trouver d'emploi. Je crois que vous avez cité le chiffre de 800 pour la province de Québec.

M. Mackasey: C'est exact, monsieur.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Je suppose que c'est parce que les enseignants sont confrontés au chômage que la *Manitoba Teachers Society* a adopté une attitude différente en ce qui concerne l'assurance-chômage. Avez-vous étudié cette question? J'en imagine aisément toutes les difficultés. Mais nous disposons d'étudiants formés pour un certain travail, de personnes qui ont étudié dans d'autres écoles, une école professionnelle ou autre, qui ont consacré leur temps à ces études. Ils ont peut-être reçu une assistance financière de la part du gouvernement et, lorsqu'ils ont terminé, lorsqu'ils sont prêts à commencer leur travail, il n'y a pas de travail; ils ne tombent donc pas sous le coup de la disposition des 8 semaines. Avez-vous songé à ce problème?

M. Mackasey: Oui et je vous dirai que ce n'est pas un problème propre aux seuls instituteurs. C'est le cas pour tous les jeunes diplômés d'écoles professionnelles ou secondaires. Vous voulez dire que les intéressés entrent dans la population active...

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Il peut s'agir également d'un député candidat qui est battu le jour des élections.

M. Mackasey: C'est là un problème social mais nous ne pouvons remédier à tous les problèmes grâce à l'assurance-chômage. Toutefois, je me rends compte de votre problème; laissons là les instituteurs pour le moment et parlons de la personne qui entre pour la première fois dans la population active. L'obstacle qui m'a toujours embarrassé c'est qu'une personne peut faire partie de la population active depuis deux ans avant d'être admissible à n'importe quelle prestation d'assurance-chômage; en outre, elle devrait avoir travaillé 30 semaines au cours de ces 2 ans. Si nous n'avions pas établi cette clause de 8 semaines, nous empiéterions en fait sur le Régime d'as-

[*Texte*]

function. By reducing it to eight weeks, a school teacher or a plumber or a carpenter or a boy with even a Bachelor of Arts degree does not necessarily have to work at what he was educated for or trained for. What he has to do is be attached to the work force for eight weeks and I would imagine most people, contrary to what you sometimes read, would prefer to work rather than not to work. I think that any Canadian who really wants to make a real effort certainly, I am sure, could find eight weeks' work, even if only washing dishes, depending on the initiative of the person and the desire he has to get into work. So I do not think we can lower the eight weeks at all. In fact, I am sure we cannot.

Our biggest problem is to maintain the eight weeks and not raise it above that because most pressures come in that it is too easy. The professional critics of the plan claim that eight weeks is not realistic, and that it is too low. I do not agree with them, and I am hoping that it remains this way. But I do think the school teachers in this country—I have great respect for them and I am very close to them—at least some of them, a minority of them, the more vocal ones, do not show a very enlightened attitude.

If the trade unions in this country had as many rights as the school teachers have built into their contracts—and I know there are school teachers in the room here today—they would be called all kinds of names by people who do not necessarily like unions. I do not know of too many unions that have the pension plans that school teachers have or the sick leave that school teachers have, and their contribution to what the curriculum should be, their veto over promotion, and their input into who the principal should be. In other words, they have done a very astute and logical job in looking after themselves.

They may not form a union, but they have all the rights of a trade union, and I am just puzzled at the attitude of the minority of the school teachers who cannot understand the social obligation or the desirability of universality. If it is founded on the concept that they will never be out of work, then they are not being realistic because those 800 persons who I know have now come out of normal school, as they call it in Quebec, and who are now available for work, could conceivably next year replace 800 school teachers who are not necessarily too competent. As we get more school teachers, we will get better school teachers, but we will get some school teachers out of work just like plumbers are

[*Interprétation*]

sistance publique du Canada. En réduisant cette période d'emploi à 8 semaines, un instituteur, un plombier, un charpentier, voire un jeune bachelier ès arts, ne doit pas nécessairement travailler dans sa discipline. La seule chose qu'on lui demande c'est d'avoir à son actif 8 semaines de travail et contrairement à ce qu'on peut lire parfois, j'imagine que la plupart des individus préfèrent travailler que de rester inactifs. J'estime que tout Canadien qui veut faire un effort peut trouver 8 semaines de travail, même un travail de plongeur. Cela dépend évidemment de l'initiative de la personne et du désir qu'elle a de travailler. Aussi, je ne crois pas qu'il y ait moyen de comprimer cette période d'emploi de 8 semaines.

Pour nous, la difficulté principale est de maintenir ces 8 semaines sans les déplacer étant donné que beaucoup pensent que c'est une porte ouverte à la facilité. Les adversaires acharnés de ce régime prétendent qu'une durée d'emploi de 8 semaines n'est pas réaliste et qu'elle est trop courte. Je ne suis pas d'accord avec eux et j'espère que les instituteurs de notre pays, et j'éprouve beaucoup de respect à leur endroit, j'ai même des relations parmi eux, les instituteurs de ce pays donc, du moins une minorité, surtout ceux qui font le plus de bruit, ne font pas preuve d'une attitude très positive.

Si les syndicats avaient autant de droits que ceux que les instituteurs ont fait inclure dans leur contrats, et je sais qu'il y a des enseignants parmi nous aujourd'hui, on les traiterait de tous les noms. Je connais peu de syndicats qui bénéficient d'un régime de pensions pareil à celui des enseignants, ni même des congés de maladie dont disposent ceux-ci. Ils ont un droit de regard quant au programme, ils peuvent émettre un veto sur une promotion et ils participent à la nomination du principal. En d'autres termes, ils se sont très bien débrouillés.

Ils ne peuvent peut-être pas former un syndicat, mais ils ont tous les droits d'un syndicat et l'attitude de certaines minorités d'enseignements nous plonge dans la consternation car ceux-ci ne peuvent comprendre les obligations sociales qu'ils doivent assumer ou la nécessité du principe d'universalité. Ils partent de l'hypothèse qu'ils ne seront jamais sans emploi; ils ne se montrent pas réalistes parce que 800 personnes qui viennent de sortir des écoles normales, comme on les voit dans celles au Québec, et qui sont prêtes au travail, pourraient peut-être remplacer l'an prochain 800 enseignants qui ne seraient pas trop compétents. A mesure que le nombre d'enseignants augmentera, ceux-ci seront

[*Text*]

out of work, and universality is a must for the whole plan. If I can sell universality to this Committee or to Parliament, then there will be no change in the Act.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I just say to the Minister that if there are briefs from other teacher organizations amongst those we have, I confess I have not read them. But I have read the brief from the Manitoba Teachers' Society, and in that brief it is stated categorically that that organization use to be opposed to teachers being covered but they now favour it. They make some changes that they would suggest, but I do not think we need to fight too hard with the teachers.

Mr. Mackasey: No. This is why I emphasize the minority of teachers. I am sure the majority are in favour.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The other comment I would make, Mr. Chairman, regarding the person who has graduated and cannot get a job is that the Minister says that if we paid unemployment insurance we would be taking over the function of the Canada Assistance Plan. Mr. Minister, you might actually be establishing a guranteeed annual income, if you did that.

Mr. Mackasey: I have to wear my other hat right now and say that the Unemployment Insurance Act is not the vehicle through which guaranteed annual income will be introduced in this country, when and if it is ever introduced. This is not the role of unemployment insurance, and much as it may be desirable to those of us who feel everybody should have some income, this is not the medium through which it is going to be introduced.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I agree that this unemployment insurance may not be easy, but Mr. Mackasey might be using it.

Mr. Mackasey: That is a matter of opinion at times.

The Chairman: Order please.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am through, Mr. Chairman. Just because I made a quip about members of Parliament getting clear, we are employed persons and we will pay too.

[*Interpretation*]

meilleurs et nous devrions licencier des enseignants tout comme on licencie des plombiers; aussi l'universalité est une nécessité vitale pour le régime. Si je puis convaincre ce Comité ou le Parlement du principe d'universalité, aucune modification ne sera apportée à la Loi.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, permettez-moi de dire au Ministre que, si d'autres associations d'enseignants ont soumis des mémoires, j'avoue ne pas les avoir lus mais j'ai lu le mémoire de la *Manitoba Teachers Society* qui affirme catégoriquement que cette association, après avoir manifesté une certaine opposition à l'assurance-chômage pour les enseignants, est prête à l'accepter aujourd'hui. Je propose quelques modifications, mais je pense que nous n'aurions pas trop de difficultés avec les enseignants.

M. Mackasey: Non, c'est la raison pour laquelle j'ai souligné qu'il s'agissait d'une minorité d'enseignants. Je suis persuadé que la majorité est favorable au projet.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'aimerais faire encore une remarque, monsieur le président, en ce qui concerne le diplomé qui ne peut trouver de travail. Je crois avoir entendu le ministre déclarer que, si nous versions des prestations d'assurance-chômage, nous assumerions en fait les fonctions du Régime d'assistance publique du Canada. Si tel était le cas, monsieur le ministre, on établirait en fait un revenu annuel garanti.

M. Mackasey: A présent, je me vois forcé de défendre un autre point de vue et de vous dire que la Loi sur l'assurance-chômage ne consacrera pas le revenu annuel garanti dans notre pays si jamais celui-ci doit être consacré un jour. Ce n'est pas là l'objet de l'assurance-chômage et, bien que cela semble souhaitable à tous ceux d'entre nous qui pensent que chaque individu devrait se voir assurer un certain revenu, ce n'est pas l'assurance-chômage qui permettra sa mise en œuvre.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Je sais que cette assurance-chômage n'est pas très facile mais M. Mackasey pourrait peut-être l'utiliser.

M. Mackasey: C'est une question de point de vue.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): J'ai terminé, monsieur le président. Ce n'était qu'une boutade de ma part à propos de députés qui essaieraient d'y échapper, nous sommes des employés et nous paierons tout comme les autres.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: I have sent that ticklish problem to the Department of Justice. I hope we do pay.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You are trying to make everybody else pay. I hope we pay ourselves.

Mr. Mackasey: I suppose some of us, when we are defeated or if we are defeated in the next election, will be hard pressed to find a job for a year, and the unemployment insurance benefits will be very useful. However, that one is in abeyance only because we are getting a legal opinion as to whether or not we are employed as members of Parliament. But there are some members of Parliament who are employed in firms and who have retained their employment in firms. But we must also understand that some of them are employers, so I doubt very much if any of them will not be contributing in some fashion, either as employees in other industries or employers of people, in which case they will pay.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I add, Mr. Chairman, in that the same sense that it was decided under the Canada Pension Plan that we are employees, I hope the universal principle will apply.

Mr. Mackasey: Amen.

The Chairman: Gentlemen, I will make a comment about the briefs we have been receiving. We will be receiving 40 to 50 briefs, and I think the ground rules should be that we do not specifically mention the briefs before those people come before us. I understand this is usually what is done. You can use this information any way you want, of course, in asking questions and what have you, but I do not think that we should be referring to some brief that is coming up before us in two weeks' time or this sort of thing.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I apologize for having done that, but I am sure the Manitoba Teachers' Society will not mind.

The Chairman: Mr. Borrie.

Mr. Borrie: Thank you, Mr. Chairman. I have a few brief questions and they deal with page 24 under Employer Share, under experience rated employers according to the lay-off patterns. In this regard I have the distinct impression that the construction industry is going to be penalized by the lay-off patterns

[*Interprétation*]

M. Mackasey: J'ai soumis ce problème délicat au ministère de la Justice. J'espère que nous paierons.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous vous efforcez de faire payer tous les autres. J'espère que nous paierons également.

M. Mackasey: Je suppose que certains d'entre nous, si nous sommes battus aux prochaines élections, auront beaucoup de mal à découvrir un emploi et les prestations de l'assurance-chômage leur seront dès lors très utiles. Toutefois, ce problème reste en suspens jusqu'à ce qu'une opinion juridique soit émise quant à notre statut, à savoir si les députés sont des employés. Cependant, certains députés ont conservé leur emploi dans les sociétés à l'extérieur. Il faut également savoir que certains d'entre eux sont des employeurs, aussi je suis porté à croire que tous devront cotiser, d'une façon ou d'une autre, en tant qu'employé ou employeur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Permettez-moi d'ajouter, monsieur le président, que, tout comme il avait été décidé en vertu du régime de pensions du Canada que nous sommes des employés, ce sera encore le cas. J'espère que le principe d'universalité sera appliqué.

M. Mackasey: Amen.

Le président: Messieurs, j'aimerais faire une remarque à propos d'un mémoire que nous avons reçu. Nous recevons 40 à 50 mémoires et je crois que nous devrions nous fixer comme première règle de ne pas en parler avant que ceux-ci nous soient présentés. c'est ce qui se fait normalement. Vous pouvez utiliser ces informations comme vous le voulez, bien sûr, en posant des questions, et ainsi de suite, mais je ne crois pas que nous devrions parler d'un mémoire avant qu'il nous soit présenté.

M. Knowles (Winnipeg Nord-Centre): Je vous prie de m'en excuser, mais je suis sûr que la *Manitoba Teachers Society* ne m'en voudra pas.

Le président: Monsieur Borrie.

M. Borrie: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai quelques petites questions au sujet de la page 24. Je veux parler de la cote-part de l'employeur et de l'État et de la cote établie en fonction du coefficient de la mise à pied. A ce propos, j'ai la nette impression que l'industrie de la construction se

[*Text*]

that they have because of the seasonal type of work that they undertake. This again would seem to be a repetition of the penalty that they now experience under the Canada Pension Plan. Do you have any comments to make about the construction industry being penalized? From the figures that you have available, do you see that they are not going to be penalized?

Mr. Mackasey: Mr. Borrie, I do not like the word penalized. I do not know whether the book contains a chart, but certainly in the original chart which Mr. DesRoches can circulate tomorrow, it would indicate if you look at it—I think it would be of interest to the members tomorrow. It shows, Mr. Borrie, the past pattern of the contributions from the construction industry versus the draw, and it shows conclusively that the construction industry to a great degree has been subsidized by other people, other employers and other employees.

The contributions from that particular group, for reasons perhaps beyond their control but from the construction industry—this has been one of the distortions of the present plan. Other than fishermen, I suppose the construction industry comes second because of its seasonal aspects. But seasonality is becoming less and less a problem in any industry, including the construction industry, and there is more and more construction being done in the winter months than ever before.

• 1140

Really, what you are saying, if we did not have the experience rating, firms with a rather low rate of lay-off are subsidizing the construction industry because the total contribution of the employers is spread amongst the employers of the country. Some firms with a rather low incidence of unemployment must pick up the slack that the construction industry is not picking up.

Mr. DesRoches says and it makes sense—it is pretty well what I am saying—all employers in the construction industry do not have a high lay-off pattern. This is why the merit rating will be applied firm by firm.

Some construction firms do have a pretty even pattern of lay-offs or work over the year as opposed to others who perhaps take advantage, unintentionally or intentionally, of sea-

[*Interpretation*]

verra pénaliser par le cœfficient de la mise à pied étant donné le caractère saisonnier des travaux entrepris dans ce secteur. Il me semble que ce serait là consacrer la fonction que leur inflige le Régime des pensions du Canada. Pourriez-vous nous dire quelques mots à propos des difficultés qu'éprouvera l'industrie de la construction? D'après les chiffres que vous avez, pensez-vous que cette industrie ne sera pas pénalisé?

M. Mackasey: Monsieur Borrie, je n'aime pas beaucoup le mot «pénalisé». Je ne sais pas si le Livre blanc donne un tableau mais, dans le premier tableau que M. DesRoches pourrait vous remettre demain, vous pourriez trouver une réponse. Je pense qu'il serait intéressant de consulter ce tableau demain avec les députés. Il indique notamment quelles étaient les cotisations de l'industrie de la construction par le passé en regard de ce qu'elles seront suite au projet, et il démontre que l'industrie de la construction a été subventionnée dans une très large mesure par d'autres employés et d'autres employeurs.

C'est là une des inégalités du régime actuel. En matière de cote-part, je crois que l'industrie de la construction se place en deuxième position, après les pêcheurs, à cause de ses activités saisonnières. Mais le caractère saisonnier est de moins en moins un problème pour l'industrie, y compris l'industrie de la construction, et de plus en plus de constructions sont entreprises durant les mois d'hiver.

Vraiment, ce que vous dites c'est que, si nous n'avions pas la clarification selon l'expérience, des établissements où les mises à pied sont peut nombreuses subventionnent l'industrie de la construction parce que l'ensemble des cotisations de l'employeur est réparti entre les employeurs du pays. Certaines entreprises où le chômage est minime doivent se rendrent responsables de la relâche de l'industrie de la construction dont elle ne fait aucun cas.

M. DesRoches dit, et ceci est très logique, et c'est de près ce que je dis moi-même, que tous les employeurs de l'industrie de la construction ne comptent pas de nombreux congédiements. C'est pourquoi la cote du mérite sera réglée selon l'entreprise.

Certaines entreprises de l'industrie de la construction enregistrent des mises à pied assez régulières ou des périodes de travail assez uniformes au cours de l'année, contrai-

[*Texte*]

sonal benefits to lay off their force and let the government pay their payroll. This is the concept behind the merit rating.

When they appear before the Committee, and they will, we will have an opportunity then to go into the pros and cons of merit rating. I am sure they will probably want to appear before the Committee and argue against the merit system.

Mr. Borrie: Are statistics available in the Department on the amount they will be paying over and above what they are now, according to the lay-off patterns?

Mr. Mackasey: Yes, I think there are examples in the booklet here—maybe Mr. DesRoches knows the page—which would indicate it is not a very severe penalty, if we can use the word "penalty" which, I think, probably is as good a word as any. I refer you to page 13, Mr. Borrie. It might give you a little example of the proposed rates. If you look at Table 3, I think that is the table on page 13, for those of you who have your booklets, we are suggesting that firms under a $78,000 payroll, that is 10 employees at $7,800, or 12 at a little less, would not be subject to merit rating. Payrolls above $78,000 would be broken into three categories. At the present moment they are paying $1.40 as a maximum contribution.

The firm with a better than average lay-off pattern—meaning the firm that plans the lay-offs, to eliminate them, does not bow to the temptation to put a man out of work for a month, and keeps them on—could see that $1.40 reduced to 79 cents or 89 cents, depending on the rate of unemployment.

The average lay-off pattern would pay $1.11 rather than $1.40 and is subject to a fairly substantial reduction if they have a large number of employees. Those who fall in the above average, that is, with a high rate of unemployment pattern, cyclical unemployment, in their company, their firm would go from $1.40 to $1.58 which is hardly a big increase.

Mr. Borrie: No, it is hardly a big increase, but when they are bidding by job, by job, by job, this could amount to a considerable amount, could it not, for them?

[*Interprétation*]

rement à d'autres qui bénéficient intentionnellement ou non des prestations saisonnières et congédient leur main-d'œuvre s'en remettant à l'État du coût de la rémunération. C'est le principe qui anime la cote du mérite.

Lorsqu'ils témoigneront devant le Comité, et ils témoigneront, nous aurons l'occasion d'étudier les pours et les contres de la clarification selon le mérite. Sans doute voudront-ils témoigner devant le Comité et discuter du système du mérite et s'y opposer.

M. Borrie: Votre Ministère possède-t-il des données sur le montant qu'il devra verser et quel est l'excédent par rapport aux sommes versées actuellement, suivant le mode de congédiement?

M. Mackasey: Oui, je crois qu'il s'en prouve des exemples dans la brochure—peut-être M. DesRoches pourrait-il vous indiquer la page—qui indiquent qu'il ne s'agit pas de pénalité sévère, si nous pouvons employer le mot «pénalité», qui sans doute est un mot qui en vaut bien un autre. Je vous réfère à la page 13, monsieur Borrie. Cela vous donnera peut-être un simple exemple des taux que nous envisageons. Si vous consultez le tableau 3, qui se trouve, je pense, à la page 13, pour ceux d'entre vous qui ont la brochure, nous proposons que les entreprises dont le bordereau de paie ne dépasse pas $78,000, soit une dizaine d'employés à $7,800, ou 12 employés dont la rémunération serait moindre, ne tomberaient pas sous le coût de la clarification selon le mérite. Les feuilles de paie dépassant $78,000 seraient réparties en trois catégories. A l'heure actuelle, le maximum de la contribution est de $1.40.

L'entreprise qui enregistre des congédiements supérieurs à la moyenne—l'entreprise qui projette les congédiements, avec l'intention de les éliminer, ne cède pas à la tentation de mettre un homme en chômage durant un mois et retient l'employé—verrait sa contribution réduite de $1.40 à 79 ou 89 cents, suivant le taux de chômage.

La modalité ordinaire de mise à pied prévoit un tarif de $1.11 plutôt que $1.40 et accorde une réduction substantielle quand les employés sont nombreux. Ceux qui se trouvent dans les catégories supérieures, c'est-à-dire dans les entreprises dont le taux de chômage est élevé, les emplois cycliques dans leurs entreprises verraient leur tarif majoré de $1.40 à $1.58, et ceci représente difficilement ne grosse augmentation.

M. Borrie: Non, c'est à peine une augmentation importante mais, si on l'évalue au poste, ceci pourrait représenter une somme considérable pour eux, n'est-ce pas?

[*Text*]

Mr. Mackasey: There are ways and means by which they could reduce the lay-off pattern. They could take out sickness insurance of their own, rather than laying a person off. Hedge their bets by paying the salaries through a sickness insurance, in which case they would not be considered as unemployed, not coming under the employment. If they did their homework they might find it beneficial to keep people at work rather than to lay them off and jump into the higher category. This is really what we are trying to do with the merit system. Certainly, a person presently paying $1.40 would want to review their lay-off pattern and try to get down into the 79 cent and 89 cent bracket, and this could be done with proper planning. This is done in other countries.

Mr. Borrie: This is not always under their own personal administrative control though, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Quite often it is. Quite often decisions are made outside of the country and have nothing to do with climatic conditions at all. You work like hell, put in a lot of overtime, build up an inventory and you lay off people for three months secure in the knowledge they are going to draw unemployment insurance. So your conscience is salved and we have supplemented the payroll, the plan has.

We say now perhaps with a little planning that three months lay-off does not necessarily have to occur and if the incentive is there to come down from $1.40 to 79 cents, it will require a higher degree of planning and closer communication between employees and employer to plan your work force.

It is true in the garment industry for instance, where it is very convenient to have a long winter holiday, three or four months. It is convenient for a lot of people, including the employer. They simply say, "Go home everybody and draw unemployment insurance."

Mr. Borrie: Will these types of companies, if I may, just for clarification and for my own peace of mind, be merit-rated individually?

Mr. Mackasey: Yes, sir.

Mr. Borrie: Thank you, sir.

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Il y a des voies et des moyens auxquels ils pourraient avoir recours pour réduire la modalité des mise à pied. Ils pourraient eux-mêmes payer de l'assurance-maladie et, dans ce cas, les personnes à pied. Ils pourraient atténuer leurs risques en versant un salaire par la voie de l'assurance maladie et, dans ce cas, les personnes ne seraient pas considérées comme chômeurs puisqu'elles n'occuperaient pas un emploi. S'ils étudiaient leur affaire, ils constateraient peut-être qu'il est avantageux de garder les employés plutôt que de les congédier et monter dans une tranche supérieure. C'est ce que nous essayons de régler par le système du mérite. Certainement, la personne qui paie actuellement $1.40 tiendrait à réviser la modalité des mises à pied et descendre son niveau de contribution de 79 ou 89 cents, et ceci serait possible au moyen d'une planification pertinente comme cela se fait dans d'autres pays.

M. Borrie: Cela ne dépend pas toujours d'eux, cependant, Monsieur Mackasay.

M. Mackasey: Bien souvent, il n'en dépend que d'eux. Bien souvent, des décisions sont prises à l'étranger qui n'ont rien à voir avec les conditions qui prévalent. Vous travaillez à vous fendre l'âme, vous faites une somme considérable de travail supplémentaire, vous inventoriez les stocks et vous congédiez les employés pendant trois semaines, fort de ce qu'ils pourront retirer des prestations d'assurance-chômage. Vous apaisez ainsi votre conscience, tandis que nous suppléons au bordereau de paie, que le régime y supplée.

Nous prétendons maintenant qu'avec quelques planifications ces trois mois de congédiement ne seraient peut-être pas nécessaires et, si vous êtes encouragés à réduire la cotisation de $1.40 à 79 cents, il faudra encore une meilleure planification et de meilleures communications entre employés et employeurs pour planifier votre main-d'œuvre.

Il est vrai que, dans l'industrie du vêtement, par exemple, où il convient très bien d'avoir une longue relâche durant l'hiver de trois ou quatre mois, il convient à beaucoup de personnes, y compris l'employeur, de dire simplement: «Retournez chez-vous et retirez de l'assurance-chômage.»

M. Borrie: Ce genre d'entreprises, puis-je ajouter pour tirer l'affaire au clair et pour me rassurer moi-même, seront-elles tarifées individuellement d'après le mérite?

M. Mackasey: Oui, monsieur.

M. Borrie: Merci monsieur.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Dionne, do you have a question?

M. Dionne: Monsieur le président, monsieur le ministre. Compte tenu du principe d'universalité que la Commission essaie d'appliquer en vertu du Livre blanc, je suis énormément surpris que cette même commission n'ait pas trouvé moyen de faire bénéficier des milliers de travailleurs canadiens employés en territoire américain dont un certain pourcentage sont employés par des entrepreneurs canadiens. Pourtant, on trouve le moyen de leur faire payer l'impôt sur le revenu aux deux gouvernements. J'aimerais bien qu'on tienne compte de cette catégorie de travailleurs qui se chiffrent entre 6,000 et 7,000 dans la région que je représente.

M. Mackasey: Puis-je répondre à cette question?

M. Dionne: Oui, bien entendu.

M. Mackasey: Je demanderais à M. DesRoches de nous parler du projet de loi qu'on vient d'adopter aux États-Unis. Je crois qu'il s'agit d'un projet de loi qui a été présenté aux États-Unis et qui traitait de la question des travailleurs canadiens employés temporairement dans le domaine forestier et autre sur le territoire américain.

M. DesRoches: C'est une loi américaine qui a été adoptée dernièrement par le Congrès américain et qui oblige les états, y compris l'état du Maine, à verser des prestations aux Canadiens qui travaillent dans ces états. A partir de janvier 1972, les Canadiens seront protégés par l'état du Maine parce qu'enfin, cette question relève de cet état et non du Canada, vu qu'ils travaillent aux États-Unis.

M. Mackasey: Et monsieur Dionne, je saisis l'occasion pour vous féliciter des nombreuses lettres que vous m'avez fait parvenir à ce sujet.

M. Dionne: C'est grave.

M. Mackasey: Oui en effet. Jusqu'à maintenant les travailleurs canadiens employés aux États-Unis ne recevaient aucune prestation comme DesRoches le disait. A cause de vos lettres et de celles d'autres personnes à ce sujet, nous avons exercé des pressions aux États-Unis. Comme M. DesRoches vient de nous l'expliquer, les règlements américains ont été modifiés pour que les Canadiens qui travaillent aux États-Unis puissent, en temps de chômage, toucher des prestations de l'état du Maine.

M. Dionne: Si vous me permettez, j'aimerais beaucoup être tenu au courant aussitôt que possible...

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur Dionne, avez-vous une question à poser?

Mr. Dionne: Mr. Chairman, Mr. Minister, bearing in mind the concept of universality the Commission intends to establish under with the White Paper, I am very much surprised to see that same Commission did not find means of providing benefits for thousands of Canadian workers employed in the United States, a percentage of which are employed by Canadian contractors. They seem to be there only to pay income tax to both levels of government. I would very much appreciate it if these workers were taken care of since there are 6,000 to 7,000 of them in my own constituency.

Mr. Mackasey: May I answer this question?

Mr. Dionne: Yes, of course.

Mr. Mackasey: I would ask Mr. DesRoches to explain on the legislation passed in the United States. I think it has to do with a bill put before the American Congress and having to do with this class of Canadian workers temporarily employed by American firms in forestry and other occupations in the United States.

Mr. DesRoches: It is an American bill that was passed and that compels the States, including the State of Maine, to pay benefits to Canadians working in the States. Starting in January 1972, the Canadian workers will be covered by the State of Maine since they work in the United States.

M. Mackasey: Mr. Dionne, I wish to congratulate you about the many letters you sent me on this subject.

Mr. Dionne: This is a serious matter.

Mr. Mackasey: Yes, indeed, so far, Canadians who worked in the United States had no benefits whatever and thanks to letters received from you and from others on the same subject, as Mr. DesRoches just explained to you, we could exercise pressures and measures have been implemented by the American Government so that Canadians who work in the United States can claim unemployment-insurance benefits in the State of Maine.

Mr. Dionne: If you will allow me, I would very much like to be further informed in the briefest delay...

[*Text*]

M. Mackasey: Oui.

M. Dionne: ...du genre de loi adoptée aux États-Unis au sujet des travailleurs canadiens...

M. Mackasey: Dès que nous aurons des copies de la loi, nous vous en ferons parvenir une.

M. Dionne: Merci.

M. Mackasey: Je vous en prie.

The Chairman: Mr. Muir?

Mr. Muir: The Minister, as I understood it, said that workers should be encouraged to continue work after the age of 65, drawing OAS, but not CPP, and someone mentioned other plans, I think it was Mr. Alexander, and what the new White Paper was for or the meaning of it. The Minister again expressed the view that it was not to supplement other plans, that there were plans available for different circumstances.

• 1150

As the Minister is well aware, a little over two years ago the The Cape Breton Development Corporation was set up. Hereafter I will refer to it as Devco. This corporation was set up to phase out coal mining and as a result men were displaced from their positions of employment. Arrangement was made by Devco to pay a monthly emuneration to the workers who were displaced. Nothing was said that funds of the Unemployment Insurance Commission would be used. When it went into operation, the workers received their unemployment insurance benefits and the difference was paid by Devco. There were funds set up by the federal government and the provincial government to look after payment of these pensions or what have you.

Here we find that the UIC funds are being used to supplement another plan, and the Minister knows that we have discussed this on previous occasions. It has not been too clearly outlined, to my mind in any event and to many other minds, why UIC funds contributed by the people or the workers of Canada should be used to supplement another plan. He also said—and I am sorry Mr. Minister—that these funds belong to the worker. But we find that they must also belong to Devco because the money that is paid out of the UIC funds is not being paid by the funds allocated to Devco. Will this continue under the new White Paper?

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Yes.

Mr. Dionne: ...about the content of the American legislation concerning Canadian workers...

Mr. Mackasay: As soon as we get a copies of it, we will send you one.

Mr. Dionne: Thank you.

Mr. Mackasey: Pleasure.

Le président: Monsieur Muir?

M. Muir: Le Ministre, si je comprend bien, a dit que les travailleurs devraient être encouragés à continuer de travailler après l'âge de 65 ans, tout en retirant des prestations d'assurance-chômage mais non la pension du Régime de pensions du Canada; quelqu'un a mentionné d'autre régimes, je pense que c'est M. Alexander, et ce que le nouveau Livre blanc proposait ou en quoi il consistait. Le Ministre a de nouveau exprimé l'opinion qu'il ne devait en aucune façon ajouter aux autres régimes, qu'il y avait des régimes qui couvraient divers autres cas.

Le Ministre n'ignore pas qu'il y a quelques deux ans la Corporation pour le développement du Cap Breton a été instituée. C'est ce que j'appellerai par la suite Devco. Cette corporation a été instituée pour faire disparaître l'extraction du charbon et, en conséquence, des hommes ont été déplacés et ont perdu leur emploi. La Devco a pris des dispositions pour payer des traitements mensuels aux travailleurs déplacés. Rien n'a été dit à propos d'un emploi éventuel des fonds de la Commission d'assurance-chômage. Lorsque cette disposition a été appliquée, les travailleurs ont reçu leurs prestations d'ossurance-chômage et la Devco a versé la différence. Le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial avaient constitué des fonds pour assurer les paiements de ces pensions.

Nous découvrons à présent que les fonds de la Commission d'assurance-chômage sont utilisés pour couvrir les frais supplémentaires d'un autre régime et le ministre n'ignore pas que nous avons discuté de cette question précédemment. On n'a jamais déclaré ouvertement pourquoi les fonds de la Commission d'assurance-chômage qui représentent les cotisations des travailleurs du Canada devraient être employés aux fins d'un autre régime. Il a également déclaré que ces fonds appartiennent aux travailleurs mais nous réalisons qu'ils appartiennent également à la Devco étant donné que l'argent tiré des fonds de la Commission de l'assurance-chômage n'est pas payé par les fonds attribués à la Devco. Cette situation se perpétuera-t-elle aux termes du niveau Livre blanc?

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Mr. Muir, perhaps I could answer in a more general way. At the present time there are approximately 200, what you might call Devco plans, in existence in Canada. I am really not quarrelling with you. It is the question of the chicken and the egg as to what is supplementing what. But let us just forget Devco for a second. What does happen in some companies, and I suspect will happen more and more, is the relationship with the sixty-six and two thirds take-home pay when lay-offs come. I hope it will happen more and more, but what is happening and, in effect, did happen in Devco, was that when a man is laid off and draws unemployment insurance benefits, in other words when he qualifies by reason of the fact that he has been laid off legitimately, he is capable of working or he is seeking work. He is healthy and meets all the conditions that exist and will continue to exist. When he meets these conditions he draws at the present time up to $53 a week maximum from the unemployment insurance plan.

Some companies supplement their $53. The auto industry is an example where the unemployment insurance is supplemented by another fund paid out by the auto companies as a result of the collective agreement with the unions. This really has nothing to do with the unemployment insurance.

All we are saying is that these workers are entitled to unemployment insurance. They are entitled to unemployment insurance for the reason specified. They are out of work bona fide in the sense that they are unemployed. They are healthy and they are looking for work, even if work is not there. Theoretically, in a small community, especially like a one-industry town, that industry may or may not decide or determine for various reasons to supplement the unemployment insurance.

We are in no way subsidizing the plan. They are adding to what the person is legitimately entitled to. In the Devco plan—you can correct me if I am wrong, you are closer to it than I am—all I know from my investigation is that a group of people in Devco was laid off prematurely as a result of negotiations between the union and the employer or, in this case, the government. These people voluntarily opted to leave work between the ages of 60 and 65 rather than see the younger people do it.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Compulsory, sir.

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Monsieur Muir, je pourrais peut-être vous répondre en restant dans les généralités. A l'heure actuelle, il y a quelque 200 régimes Devco en vigueur au Canada. Je ne veux pas me chicaner avec vous. Savoir qui paie les frais supplémentaires de qui, c'est l'histoire de la poule et de l'œuf. Mais oublions la Devco pour un instant. Ce qui se passe dans certaines sociétés, je suppose que cela deviendra de plus en plus courant, c'est le rapport des 66⅔ p. 100 au traitement net lors d'une mise en disponibilité. J'espère que cela deviendra de plus en plus courant. Ce qui s'est passé pour la Devco c'est que, lorsqu'une personne est mise à pied et obtient des prestations d'assurance-chômage, autrement dit, lorsqu'il se qualifie parce qu'il a été mis à pied légitimement, il est capable de travailler ou il cherche du travail. Il est en bonne santé et répond à toutes les conditions nécessaires. Lorsqu'il répond à ces conditions, il obtient à l'heure actuelle jusqu'à $53 par semaine en vertu du régime d'assurance-chômage.

Certaines sociétés ajoutent un supplément. L'industrie automobile est un bon exemple; les sociétés de construction automobile assurent un autre fonds visant à compléménter les prestations d'assurance-chômage suite aux conventions collectives négociées avec les syndicats. Cela n'a absolument plus rien à voir avec l'assurance-chômage.

Tout ce que nous pouvons dire c'est que ces travailleurs sont en droit d'obtenir leurs prestations d'assurance-chômage. Ils sont réellement sans travail parce que sans emploi. Ils sont en bonne santé et cherchent du travail même s'il n'y en a pas. Théoriquement, dans une petite communauté, particulièrement dans une ville où il n'y a qu'une industrie, cette industrie peut prendre sur elle, pour diverses raisons, de parfaire l'assurance-chômage.

Nous ne subventionnons nullement le régime. Ils ajoutent en fait un complément à ce que la personne est en droit d'attendre. Dans le cadre du régime des taux, et vous pourrez me reprendre si je me trompe, vous en êtes beaucoup plus proche encore, j'en suis à mes recherches, tout ce que je sais c'est qu'un groupe d'individus de la Devco a été mis à pied prématurément suite aux négociations entre le syndicat et l'employeur, en l'occurrence le gouvernement. Ces personnes ont choisi librement d'abandonner leur emploi entre 60 et 65 ans plutôt que de voir les employés plus jeunes le faire.

M. Muir (Cape Breton-The Sydnevs): C'est obligatoire, monsieur.

[*Text*]

Mr. Mackasey: Okay, but the unions at the time suggested that there was an alternative. Either these people retain their seniority and remain on the job, in which case the bottom people with the low seniority, the young bread-winners, would have to leave when they tried to reduce the work force. Or the people at the top of the list would leave, thus permitting the young men to stay on. Which one, which way?

A plan was worked out that had nothing to do with unemployment insurance whereby between the unemployment insurance money these people were entitled to as contributors and the supplement to be provided by Devco, a certain sum of money would be realized as the take-home pay. A problem arose. What happens when the unemployment insurance benefits expire, as they inevitably do? The Devco plan was that when the unemployment insurance benefits expire, we will increase our supplement so that that "X" percentage or that desired take-home pay will remain until the age of 65. This is exactly, in simple terms, how Devco operates.

Now, philosophically you have a right, and I have never argued with it, to say well, Devco's supplement should have been much more substantial in the beginning. They should not have taken into consideration what the unemployment insurance paid, but that is not the unemployment insurance plan's fault. The people in Devco who were laid off as the result of negotiations that are closed now are earning elsewhere, and they are entitled to unemployment insurance. They are drawing it as a supplement to the unemployment insurance as the result of negotiations, either compulsory or voluntary, depending on where you are sitting, to supplement unemployment insurance. So all these people laid off as a result of the changes in Devco now get a certain sum of money which is made up of the unemployment insurance plus the supplement.

Furthermore, the plan says that when the unemployment insurance runs out a supplement will be increased to compensate for that revenue no longer coming in. We have over 200 of these plans and they are completely legitimate and are in no way distoring or abusing the unemployment insurance fund.

The second fund is the result of negotiation. I am hoping that this will be a trend that gets back to Mr. Broadbent's point and Mr. Knowles' point and other points, that more and more Canadian workers will be faced less and less with the economic fears and insecurity of temporary unemployment because it is quite possible that more and

[*Interpretation*]

M. Mackasey: D'accord, mais les syndicats ont laissé entendre à l'époque qu'il y avait une solution de rechange. Soit que ces personnes profitent de leur ancienneté et gardent leur emploi, et, dans ce cas, les jeunes travailleurs devront quitter le leur si on décide de diminuer le nombre d'emploi. Soit que les plus anciens quittent leur emploi pour permettre aux jeunes de rester au travail. Que faut-il faire?

On a mis au point un régime qui n'avait plus rien à voir avec l'assurance-chômage, en vertu duquel les prestations de chômage auxquelles ces personnes avaient droit et un montant supplémentaire versé par la Devco constituerait un traitement net. Toutefois, un problème a surgi. Que se passe-t-il lorsque les prestations d'assurance-chômage viennent à expiration, comme c'est nécessairement le cas? Le régime Devco a résolu le problème en augmentant le supplément lorsque les prestations de chômage ne sont plus versées pour atteindre un traitement net payé jusqu'à l'âge de 65 ans. Voilà en gros comment fonctionne la Devco.

Évidemment, sur le plan philosophique, vous pouvez toujours dire, et je ne m'y suis jamais opposé, que le supplément versé par la Devco aurait pu être plus considérable dès le départ. Il n'aurait pas dû tenir compte de ce que payait l'assurance-chômage. Mais ce n'est pas là la faute du régime d'assurance-chômage. Les personnes de la Devco mises à pied suite aux négociations, à présent terminées, ont droit aux prestations d'assurance-chômage. Suite aux négociations, elles obtiennent un supplément à ces prestations d'assurance-chômage. De telle sorte que toutes ces personnes mises à pied à cause de la réorganisation de la Devco obtiennent à présent une certaine somme d'argent constituée par les prestations d'assurance-chômage et leur supplément.

En outre le régime énonce que, lorsque l'assurance-chômage prend fin, le supplément sera augmenté pour compenser cette perte de revenu. Nous avons quelque 200 régimes semblables à celui-là. Ils sont tout à fait légitimes et n'abusent en aucune façon de la caisse d'assurance-chômage.

La deuxième caisse a été constituée par suite des négociations. J'espère que cette tendance se généralisera et pour en revenir aux arguments de M. Broadbent et de M. Knowles, j'espère que les travailleurs canadiens auront de moins en moins à souffrir de l'insécurité économique ou du chômage temporaire parce qu'il est possible qu'il y ait de plus en

[*Texte*]

more employers, as a result of the sixty-six and two thirds complications, may want to do this through a private insurance plan or other plans, or just out of their general revenue supplement to the sixty-six and two thirds by 14 per cent or 24 per cent. That is giving that group of Canadians a certain form of continuous security. I think this will be a desirable trend.

The Chairman: Mr. Muir.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I want to thank the Minister for those comments which have just gone on the record because they clarify some points. It would appear that the argument is not with the Minister of Labour but with those who negotiated the arrangement and the agreement with the officials of Devco.

Devco was set up, as you know, sir, to phase out the coal mines which were apparently doing an excellent job. They were also set up to bring in new industry, and I regret I cannot say the same about that. Mr. Perrault and others, I think, mentioned the fact that there possibly may be a duplication of services.

Sir, do you not honestly think that labour and manpower should be merged as one department?

Mr. Mackasey: You know, if this question came from anybody else, I would not smile. Coming from you, and knowing your astuteness as a politician, I think you do not really expect an answer. Let us say that the departments are not one department, and the alternative, of course, is the maximum degree of co-operation and co-ordination between the existing departments. I am happy to say that we have that co-operation and we have that co-ordination at the present time and I hope that it continues. I do not see why it should not.

The changes to the Unemployment Insurance Act—I do not say this facetiously, and I think this is your point—will do more than anything to increase it. Let us be blunt about it. The success of the interviews and the counselling will depend to a great degree upon the degree of co-operation and harmony and co-ordination between the Department of Labour and the Department of Manpower.

Mr. Broadbent: May I ask a supplementary question on that point?

The Chairman: With Mr. Muir's permission.

[*Interprétation*]

plus d'employeurs et, suite à l'établissement des 66⅔ p. 100, désirent assurer leurs employés grâce à un régime privé ou grâce à un supplément versé en plus des 66⅔ p. 100 qui équivaudrait à 14.24 p. 100 des traitements. Ce serait assurer la sécurité des travailleurs canadiens. Je crois que ce sera une tendance souhaitable.

Le président: Monsieur Muir.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): J'aimerais remercier le Ministre pour ses observations parce qu'elles éclaircissent certaines questions. Il apparaîtrait qu'il n'y a pas lieu d'en discuter avec le ministre du Travail mais plutôt avec les personnes qui ont négocié cet arrangement de même que l'accord avec les représentants de la Devco.

Comme vous le savez, monsieur, la Devco a été créée en vue d'éliminer les mines de charbon qui, apparemment, faisaient un excellent travail. Elles avaient pour objet d'établir une nouvelle industrie. Je regrette de ne pouvoir en dire la même chose. M. Perrault et d'autres ont, je pense, mentionné le fait qu'il pouvait y avoir double emploi.

Ne pensez-vous pas, monsieur, en toute honnêteté que la main-d'œuvre et le travail devraient fusionner pour ne plus former qu'un seul ministère?

M. Mackasey: Vous savez, que si cette question venait de quelqu'un d'autre, je n'aurais pas souri. Venant de vous et étant donné votre habilité politique, je suppose que vous n'attendez pas vraiment une réponse. Disons que ces deux ministères sont malgré tout séparés et ce qui nous reste à faire c'est de s'assurer une coopération et une coordination optimales entre ces deux ministères. Je me réjouis de voir qu'à l'heure actuelle cette coopération et cette coordination existent et j'espère qu'elles se poursuivront. Je ne vois pas pourquoi ce ne serait pas le cas.

Les modifications apportées à la Loi de l'assurance-chômage, je suis sérieux, ne pourront que l'accroître, nous devons l'admettre. Le succès des entrevues et de l'orientation professionnelle dépendra dans une très large mesure du degré de coopération, d'harmonie et de coordination entre le ministère du Travail et celui de la Main-d'œuvre.

M. Broadbent: Pourrais-je poser une question complémentaire à ce propos?

Le président: Avec la permission de M. Muir.

[*Text*]

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Yes, go ahead.

Mr. Broadbent: I am sure the Minister is aware of a study that was done which showed that of those obtaining jobs and currently getting unemployment insurance benefits, only 5 per cent had done so through the Manpower services. Does not the Minister see this with some degree of alarm and concern?

• 1200

Mr. Mackasey: Well, not with alarm or concern. I am aware of the study. It means perhaps that Canadians give the lie to the conception that they are lazy and that unemployed people have some kind of social taint. It indicates that Canadians who are out of work show initiative to a degree higher than we anticipate, and find work on their own through looking up the wants ads. I would imagine the same study indicates that a high percentage of the unemployed went back to work for the company from which they were laid off. Hence they did not need the Manpower service.

The people I am concerned about are the chronically unemployed, the people who tend to go to the bottom of the trough. These are the Canadians who need specialized training and specialized attention, and this is the function of Manpower, I am sure. We are hoping through our counselling to find out who these people are and send these people on to Manpower. There are many things we want to do. I think all the members of the Committee here are quite sympathetic to what we are trying to do, that is, better the quality of life of Canadian workers.

Mr. Broadbent: Could you present the Committee with that report?

Mr. Mackasey: No, it is not my report. That report would be Manpower's report, but we will look into it and see, Mr. Broadbent. We want to supply as much information as we can within the limitations that Parliament prescribes.

I think one of the things we will be doing that will be of tremendous assistance, Mr. Muir, to Manpower is that, with our new five computers, we will be taking advantage of computers to create an inventory of the unemployed in this country—their characteristics, their ages, their education, their location, the number of people in each category who are out of work, and whether there is any common theme or trait or problem in one part of the country that is not present in another.

[*Interpretation*]

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Oui, allez-y.

M. Broadbent: Je suis persuadé que le Ministre a eu connaissance d'une étude indiquant que seuls 5 p. 100 des travailleurs obtenaient des emplois ou des prestations de chômage par l'intermédiaire des services de la Main-d'œuvre. Cette situation n'est-elle pas inquiétante pour vous, monsieur le ministre?

M. Mackasey: Disons que cela ne m'alarme pas. J'ai eu vent de cette étude. Cela veut peut-être dire que les Canadiens démentent enfin qu'ils soient fainéants et que les chômeurs soient en quelque sorte marqués sur le plan social. Cela prouve que les Canadiens privés de leur emploi font preuve d'une initiative à laquelle on ne s'attend guère et qu'ils arrivent à trouver du travail en parcourant les petites annonces. J'imagine que cette étude montre qu'un pourcentage élevé de chômeurs ont repris le travail dans la société qui les avait licenciée. Dès lors, ils n'avaient plus besoin des services de la Main-d'œuvre.

Je m'inquiète surtout des chômeurs chroniques, qui sont sur la mauvaise pente. Ce sont eux qui ont besoin d'une formation spécialisée et de services particuliers; c'est là la fonction de la Main-d'œuvre, j'en suis persuadé. Grâce à notre service d'orientation, nous essayons de découvrir ces individus et de les envoyer à la Main-d'œuvre. Nous désirons nous lancer dans diverses entreprises, et je pense que tous les députés de ce Comité accueillent favorablement ce que nous faisons, c'est-à-dire améliorer le niveau de vie du travailleur canadien.

M. Broadbent: Pourriez-vous soumettre ce rapport au Comité?

M. Mackasey: Non, ce n'est pas mon rapport. C'est le rapport de la Main-d'œuvre, mais nous allons étudier la question, monsieur Broadbent. Nous désirons vous donner le plus de renseignements possible en respectant toutefois les restrictions prévues par le Parlement.

Je pense que nous pourrons apporter une aide considérable à la Main-d'œuvre, monsieur Muir, grâce à nos cinq nouveaux ordinateurs qui nous permettront d'établir un répertoire des chômeurs du pays, leurs caractéristiques, leur âge, leur niveau de formation, leur adresse, ainsi que le nombre d'individus dans chaque catégorie de chômeurs du pays et c'est là le mode de coopéradence les traits ou les problèmes communs à chaque région du pays.

[*Texte*]

This information will be made available immediately to Manpower. They are aware of what we are doing. They think this is a good idea. Perhaps for the first time in Canadian history there will be an inventory of the unemployed in this country, and this is the type of co-operation that I envisage between the two departments.

The Chairman: Mr. Muir.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I am inclined to believe that there is not the co-operation between Labour and Manpower that you think exists. Do you think that co-operation will be forthcoming with regard to consultations, and your people going into offices of the Manpower Department? Will this co-operation be forthcoming?

Mr. Mackasey: I know that with a very vigilant opposition, it had better be there.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Yes, you are doing well, sir. With regard to the suggestion I made, you may have thought it was political or facetious.

Mr. Mackasey: No, I do not.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I did say in the House, and I say it here, that I cannot see why these two departments are separate. I think they should be combined—Labour and Manpower—and I will go a step further, and again I am not being facetious. However, I think that if they were combined under the present Minister of Labour, we would do a lot better for the workers throughout the country.

The Chairman: Gentlemen, I have two men down for the second round, Messrs. Alexander and Broadbent. Is there anyone else on the first round who has not asked questions? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Comment has been made about abuses of the present system, and I see as an abuse the obvious fraud where an individual is working and draws unemployment insurance. Then there is the dubious one where a fellow can work at a certain occupation and he goes in to find out if that job is available and finds that it will be available next week. So he takes off for two or three days on a trip. Then there are the others where there are abuses of the system which are legitimate abuses, but they are defeating the intention of the Act. The Act is there, and by finding the loopholes now, do you see this new legislation, or the new proposals, as curbing the third element, or for that matter, all three?

[*Interprétation*]

Ces renseignements seront transmis illico à la Main-d'œuvre. Ils sont au courant des travaux que nous avons entrepris et sont persuadés que c'est une excellente idée. C'est peut-être la première fois dans l'histoire canadienne que l'on aura dressé une liste des chômeurs du pays et c'est là le mode de coopération que je projette entre nos deux ministères.

Le président: Monsieur Muir.

M. Muir (Cape-Breton-The Sydneys): Je suis tenté de croire que la coopération entre la Main-d'œuvre et le Travail dont vous parlez n'existe pas. Pensez-vous que l'on envisage une certaine forme de coopération sur le plan des consultations et vos fonctionnaires vont-ils se rendre dans les bureaux du ministère de la Main-d'œuvre? Songe-t-on à pareille coopération?

M. Mackasey: Je sais qu'avec une opposition aussi vigilante on ferait mieux de le faire.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Vous faites bien, monsieur. En ce qui concerne notre position, vous auriez pu croire qu'elle reflétait des aspects politiques ou qu'il s'agissait d'un bon mot.

M. Mackasey: Certainement pas.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Comme je l'ai affirmé à la Chambre, je ne vois pas pourquoi ces deux ministères sont séparés. Je crois qu'ils devraient être réunis et j'irais même plus loin en vous disant que, si on les réunissait sous l'autorité du ministre actuel du Travail, tous les travailleurs du pays en bénéficieraient; encore une fois je suis tout à fait sérieux.

Le président: Messieurs, j'ai deux noms sur ma liste pour le second tour de questions: MM. Alexander et Broadbent. Quelqu'un qui n'a pas encore posé de questions voudrait-il prendre la parole? Monsieur Cullen.

M. Cullen: On a parlé des abus dans le système actuel et rien que le fait de travailler en bénéficiant des prestations de chômage constitue déjà un abus manifeste. Ensuite viennent les cas douteux où un individu peut découvrir un travail pour la semaine suivante, il décidera deux ou trois jours de partir en voyage, mais il y a également les abus légitimes qui sont des moyens de contourner l'objet de la loi. Une fois la loi promulguée, on essaie de trouver une échappatoire. Pensez-vous que les nouvelles propositions pourront enrayer le troisième type d'abus, voire les trois?

[*Text*]

Mr. Mackasey: I think you raise a very good point. The word "abuse" is a rather harsh word; I wish there was a better one. First of all, let us call a spade a spade. There are a few Canadians in Canada who deliberately set out to defrand, and we have had no hesitations over the last year to prosecute these people. We have run a series of rather tough ads to warn these people that we look upon deliberate attemps to defraud the plan as theft, and we think—I think so as Minister of Labour and Mr. DesRoches and his Commissioners have thought so—that we have a responsibility to protect the fund. So we have been rather harsh, and I think logically so with those people who deliberately set out to defraud.

Then you get another group of Canadians who unintentionally abuse the fund, no matter how simply you make forms and questions, by unintentionally giving the wrong information which leads to some form of abuse. There we have to show some tolerance and understanding. This is the individual abuse which I think will be reduced to some extent by reason of the fact that the interviews will give us an opportunity at least to see Tom Jones or Mary Jones for the first time, rather than by the mail.

The other abuse of the system to which I have referred has been the gradual introduction into the insurance concept of welfare connotations. The seasonal benefits have been and abuse, and the almost universal giving of unemployment insurance to people going on pension who cannot fill the criteria of wanting to work, are willing to work, have the physical ability to work, and so on. This has been another abuse that will be rectified now by reason of the fact that we are cutting off senior citizens who go on the Canada Pension Plan.

We are continuing to provide insurance for employer fishermen, even though this could be considered an abuse, but we are doing this until such time as the Minister of Fisheries or Parliament adopts a similar type of insurance for employer fishermen at which time they will be phased out of our plan. We have no intention of eliminating them at the moment.

These are types of abuses that have crept in from the original concept of insurance, and we want to eliminate these abuses because they are a drain on the fund, and if we drain the fund, then we have to reduce the benefits to the legitimate contributors. So the answer to your question is that we will continue our vigilance in the case of fraud.

[*Interpretation*]

M. Mackasey: Je pense que vous avez soulevé une question très intéressante. Le mot «abus» est une expression assez péjorative, j'en aurais préféré une autre. Mais appelons un chat un chat. Certains Canadiens sont tentés de frauder délibérément et nous n'hésitons nullement à poursuivre ces individus. Nous avons publié une série d'annonces visant à avertir ces individus que nous considérons les tentatives délibérées de fraude en ce qui concerne le régime comme du vol et, tout comme le ministre du Travail, M. DesRoches et ses commissionnaires, nous pensons devoir assumer la responsabilité de protéger le fonds. Aussi nous sommes-nous montrés durs, à juste titre, avec les personnes qui fraudaient délibérément.

Mais il y a d'autres Canadiens qui inconsciemment sont appelés à abuser du fonds, aussi simples que soient les formules et les questions, parce que intentionnellement elles donnent de mauvais renseignements qui entraînent certains abus. Dans ces cas, nous devons faire preuve de tolérance et de compréhension. Il s'agit là des abus individuels qui seront considérablement réduits parce que les entrevues nous permettront, au moins, de voir M. Dupont en personne au lieu de lui écrire.

Les autres abus dont j'ai parlé impliquent l'introduction d'éléments sociaux dans le concept d'assurance. Les prestations saisonnières constituent un abus ainsi que les prestations d'assurance-chômage accordées aux personnes qui prennent leur retraite et qui ne répondent pas aux conditions d'admissibilité, à savoir désirer travailler et être en mesure de le faire. Nous arriverons également à corriger cet abus parce que nous éliminons d'office les personnes âgées qui bénéficient du Régime de pensions.

Nous maintenons, cependant, l'assurance des employeurs de la pêche bien que l'on puisse considérer cette disposition comme un abus mais cela s'avère nécessaire jusqu'à ce que le ministre des Pêches ou le Parlement décide d'adopter une assurance semblable pour les pêcheurs, auquel cas ils seraient éliminés du plan. Ce n'est pas notre intention pour le moment.

Voilà les quelques types d'abus qui ont pu s'introduire dans le concept initial d'assurance. Nous avons l'intention de les éliminer parce qu'ils représentent un fardeau pour le fonds et qu'ils pourraient nous amener à réduire les prestations des assurés légitimes. Aussi, en réponse à votre question, je puis vous assurer que nous continuerons à faire preuve de vigilance pour éviter la fraude.

[*Texte*]

One of the abuses that will now be eliminated will be eliminated automatically by reason of the fact that your unemployment insurance benefits, when drawn quite legitimately, and when you are entitled to them, will be taxable. This will eliminate an abuse because many people found it more profitable to earn $53 a week from unemployment insurance, take a part-time job for three days a week and earn another $27, giving them $80 a week during the winter months, which was not taxable, than to accept a job of $100, which was taxable. This temptation is eliminated.

We are eliminating in this plan just about all of these types of abuses, but we do not ever want to become policemen in our interviews. The prime purpose of the interview will be to help upgrade the quality of the Canadian rather than to seek out the abuse.

Mr. Muir has raised the other point—it is a valid one—that one of the problems we have had until fairly recently was refusals. In the old days if you were referred to a job and did not turn up, you were eliminated from unemployment insurance because you were not fulfilling one of the qualifications that you seek work or accept work. This problem, I think, has been rectified to a great extent because we have to know the reason for the referral, whether the man turned up or did not turn up, and this is why this tremendous degree of co-operation is needed between departments.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: The other question I think has been covered by Mr. Knowles. It was my interest too, and that is the self-employed. I understand that you still have an open mind on that. I assume some research has been done on this and you know the difficulties. You know the benefits too, I assume.

Mr. Mackasey: Yes. There is the question of the self-employed. I think of the small one-man entrepreneur who sets out on his own and finds out after 12 or 13 months, or two or three years, that he is forced out of business by events beyond his control. He may have been on the periphery of an airport that has gone out of existence or a military base that has been closed up, and suddenly his customers have gone. He has no financial assistance of any kind unless he was able to put money away. If his business was marginal, the chances are he just drew home a decent

[*Interprétation*]

Certains abus disparaîtront automatiquement parce que les prestations d'assurance-chômage, lorsqu'elles sont obtenues légitimement, seront imposables. Cela éliminera certainement un abus parce que beaucoup de personnes jugent rentable de gagner $53 par semaine en prestations de chômage, d'accepter un travail à temps partiel représentant trois jours par semaine pour gagner encore $27, ce qui leur fait $80 par semaine au cours de l'hiver, somme non imposable, et elles préfèrent cette situation à un emploi dont le traitement de $100 par semaine est imposable. Cette tentation disparaîtra.

Nous supprimons la plupart des abus de ce type, mais nous ne voulons pas instaurer un régime d'entrevues policières. L'entrevue a pour premier but d'aider les travailleurs canadiens à se perfectionner.

M. Muir a soulevé une autre question qui est également importante: il s'agit des services d'orientation qui fonctionnaient encore il n'y a pas si longtemps. Par le passé, on vous envoyait à un travail et, si vous ne vous présentiez pas, vous étiez exclu de l'assurance-chômage parce que vous ne répondiez pas à une des conditions, à savoir chercher ou accepter un emploi. On a pu remédier à ce problème dans une très large mesure parce qu'à présent nous demanderons quels sont les motifs qui ont amené le travailleur à ne pas se présenter au travail. C'est pourquoi nos ministères devront coopérer de toutes les façons possibles.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: L'autre question a été traitée par M. Knowles. Je m'intéressais également à la question des travailleurs autonomes. Pour autant que je sache, vous êtes toujours ouvert à cette question. Je suppose que l'on a fait quelques recherches en cette matière et, bien sûr, j'en connais les difficultés. Mais j'estime que l'on pourrait en tirer bien des avantages.

M. Mackasey: Oui, il y a le problème des travailleurs autonomes. Je songe au petit entrepreneur qui s'établit à son propre compte et qui découvre après douze ou treize mois, ou encore deux ou trois ans, qu'il doit abandonner son affaire pour des raisons indépendantes de sa volonté. Il se peut que son commerce se trouvait à la périphérie d'un aéroport qui n'est plus en service ou d'une base militaire qui a été fermée, et, tout à coup, il n'a plus de clientèle. Il ne reçoit aucune aide financière et son seul recours est d'avoir pu mettre de l'argent de côté. S'il

[*Text*]

salary. I feel very sympathetic for that person, and we will look into this.

At the same time we are not unaware of the potential for abuse by a person who controls unemployment, who can close up shop in September and go theoretically through the period of the year when it is not profitable to be in business. He simply closes the doors and draws unemployment insurance and reopens in the spring. This is one way of abusing the fund.

There are other administrative problems, but I do think that this is an area that requires a little more research, and as I say, I have an open mind. If we can come up with a solution, this could be the type of amendment we would entertain.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Is there anyone else for the first round, gentlemen? No one else for the first round? Mr. Alexander.

• 1210

Mr. Alexander: Most of the supplementaries I had, Mr. Mackasey, have been asked and answers given with regard to the experience rating and of the abuse that of necessity is going to be a part of this plan. However, there is just one other area I would like to touch on, Mr. Mackasey, with regard to the working poor to whom I think we all show a great deal of sympathy. I wonder whether the Minister—I know he is aware of the fact that I think the philosophy with respect to them is to see that they are not taxed—has given any consideration to the working poor in terms of the poverty level having their premiums being paid from the general revenue. Has there been any thought given in that area?

Mr. Mackasey: Let us take the plight of the working poor today as opposed to the new plan. I do not have the Table in front of me, but Mr. DesRoches may find the table in the meantime. However, we will take the present benefits as opposed to the new structure.

At the present moment I think there are at least several hundred thousand Canadians, working poor, as you quite properly called them, who when they become unemployed draw benefits so low that they must run down the street and supplement them from the Canada Assistance Plan through their local

[*Interpretation*]

s'agissait d'une affaire marginale, il y a beaucoup de chances pour qu'il n'ait pu ramener au foyer qu'un traitement décent. J'éprouve de la sympathie pour cette personne et nous approfondirons la question.

D'autre part, il ne faut pas perdre de vue qu'une personne qui contrôle son chômage est une source éventuelle d'abus. Elle peut fermer boutique en septembre et se trouver théoriquement en chômage pendant la période de l'année où l'affaire n'est pas rentable. Il suffit de fermer les portes et de faire appel à l'assurance-chômage pour ouvrir au printemps. C'est là une façon d'abuser du fonds.

Il y a d'autres problèmes administratifs, et je pense que c'est là un domaine qui devrait être étudié plus en détails et, comme je vous l'ai dit, je n'ai aucun préjugé à ce propos. Si nous pouvons arriver à une solution, nous proposerions certainement un amendement.

M. Cullen: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions pour le premier tour, messieurs? Personne? Monsieur Alexander.

M. Alexander: La plupart des questions complémentaires que je désirais poser, monsieur Mackasey, l'ont été par d'autres députés et les réponses ont été données relativement à la clarification selon l'expérience et les abus qui doivent nécessairement résulter du régime. Toutefois, un autre point m'intéresse que je voudrais mentionner concernant l'indigent qui travaille et qui, je n'en doute point, nous inspira tous beaucoup de sympathie. Je me demande si le Ministre—je sais qu'il n'ignore pas que j'ai pour principe à leur égard qu'ils ne soient pas taxés—a étudié le cas du travailleur indigent par rapport au niveau de pauvreté, et que leur prime soit payée à même les deniers publics. A-t-on considéré ce point de vue?

M. Mackasey: Considérons le sort du travailleur indigent à l'heure actuelle en le comparant au nouveau régime. Je n'ai pas le tableau sous les yeux, mais M. DesRoches trouvera peut-être pour moi le tableau dans l'entre-temps. Toutefois, nous allons considérer les prestations actuelles par rapport à la nouvelle structure.

En ce moment, je pense qu'il y a plusieurs centaines de milliers de Canadiens qui travaillent au niveau de l'indigence comme vous le décrivez si bien et qui, privés de leur travail, retirent des prestations si minces qu'ils doivent se précipiter au bas de la rue et suppléer à leur maigre pitance au moyen du

[*Texte*]

office. This is tragic and, I think, degrading in a way that the unemployment insurance rates have been all that low. This has been one of the unfortunate aspects of it. What we have been able to do by reducing the entry into the plan by coupling that feature, Mr. Alexander, with increased benefits is to reduce—Mr. DesRoches can give you the specific figures tomorrow—from the rolls of welfare, several hundred thousands Canadians. In fact, I think the figures ran into millions of dollars across the provinces and on a fifty-fifty basis we estimate it will mean the provinces will be saving—I wish I had these figures here as I think they are important to everybody—and it is only an estimate, anywhere between $26 million and $40 million now being paid out through the Canada Assistance Plan, about which Mr. Alexander, the city members are very concerned. At present $26 million to $40 million now is being paid out through the Canada Assistance Plan jointly by the provinces and the federal government to people who will now draw their benefits from the Unemployment Insurance Plan and not from welfare by reason of two factors. One, they will be eligible for unemployment insurance as a result of easier entry and two, they will not have to supplement their unemployment insurance benefits with welfare because the benefits will be substantially increased.

This is one of the features of the plan that pleases me and I am sure it pleases all members. This is one tangible way in which we will be helping the working poor plus the fact, of course, that the contributions will be substantially lower. Your thought of paying the contributions out of general revenue leads to the problem of defining working poor and all the other problems. However, their contributions are geared to or related to their incomes, so they will be really nominal.

Mr. Alexander: That is all I have for now.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Mackasey: I might say to supplement, theoretically at least, without knowing the White Paper, these working poor when they file their income tax returns will find they are not subject to taxation because of their low income and because they can charge their

[*Interprétation*]

Régime d'assistance publique du Canada en s'adressant à leur bureau régional. Ceci est tragique et dégradant en ce sens que les taux d'assurance-chômage soient à ce point inférieurs. C'est un des aspect malheureux du régime. Ce que nous avons pu faire, en réduisant l'admissibilité au régime, en y ajoutant cet aspect, monsieur Alexander, des prestations accrues, a été de réduire—M. DesRoches pourra vous fournir des chiffres exacts demain—le nombre de personnes faisant appel à la sécurité sociale de plusieurs centaines de milliers de Canadiens. En réalité, je crois que les chiffres s'élèvent à des millions de dollars dans les provinces sur une base 50-50 et il est estimé que les provinces pourront épargner—j'aimerais avoir ces chiffres en main, car je crois qu'ils sont précieux pour tous—et ce n'est qu'une estimation, entre 26 et 40 millions de dollars versés actuellement par le Régime d'assistance publique du Canada, au sujet duquel monsieur Alexander et les députés des circonscriptions urbaines sont très inquiets. A l'heure actuelle, 20 à 40 millions de dollars sont versés en vertu du Régime d'assistance publique du Canada conjointement par les provinces et le gouvernement fédéral aux personnes qui retireront maintenant des prestations d'assurance-chômage plutôt que de la sécurité sociale grâce à deux facteurs: l'un, c'est qu'ils seront admissibles aux prestations d'assurance-chômage grâce aux conditions plus faciles d'admission et, deuxièmement, ils n'auront pas à suppléer aux prestations d'assurance-chômage par des secours de la sécurité sociale car les prestations seront sensiblement accrues.

Voici un point important du régime dont je me réjouis particulièrement et je ne doute pas qu'il plaise aussi à tous les députés. Voici une façon tangible où il me sera permis d'aider aux travailleurs indigents, plus le fait, naturellement, que les cotisations seront sensiblement réduites. La pensée que vous avez exprimée, à savoir qu'on pourrait tirer les contributions du trésor public, soulève le problème de la définition du travailleur indigent et nombre d'autres problèmes. Toutefois, leurs cotisations sont basées ou établies par rapport à leur revenu et seront donc minimes.

M. Alexander: Je m'en tiendrai là pour le moment.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Mackasey: J'ajoute l'hypothèse, sans tenir compte du Livre blanc, que le travailleur indigent, lorsqu'il remplira sa déclaration d'impôt, constatera qu'il n'a pas d'impôt à payer parce que son revenu est faible et parce qu'il peut déduire ses cotisations, si

[*Text*]

contributions, small though they are, to their income tax. They could perhaps get the rebate that way.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I want to get back to one point. I do not say it apologetically, but I do agree with many of the positive things or in the proposals. I will not comment on them because I think we will get into that kind of detail later. One issue I do want to come back to is found on page 25 and deals with the government's involvement as a contributor. I will make a brief explanation of my concern and then ask the Minister to comment.

On page 25 you will see an explanation that up to the present the government has contributed 20 per cent of what the employer and the employee has contributed and now the government is opting out except, as it says in the second paragraph, "during periods of high unemployment" which is defined implicitly in the next paragraph as 4 per cent. What concerns me very much as a Canadian right now...

Mr. Mackasey: Will you read the third paragraph because not everybody has a book and I think you would want it in the sense of objectivity...

Mr. Broadbent: Yes, I will read all of the third paragraph.

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Broadbent:

> As previously mentioned, this figure of 4 per cent is not to be considered as an acceptable rate of unemployment but is simply an indication that over and above this rate, the government accepts the responsibility to finance the cost of regular unemployment insurance benefits.

That is a nice disclaimer from my point of view of responsibility because what I see as a danger, and I say this in all seriousness, is that the government is now suggesting to the people of Canada that unemployment up to 4 per cent is not serious, that only at the 4 per cent level does it becomes serious and only at that level is the government prepared to really assume some responsibility. I will finish and then the Minister could reply. If that is accepted that means roughly in terms of the Canadian labour force now the government is prepared to accept 300,000 to 400,000 Canadians being unemployed before it says this is a serious question, before it says, in effect, we

[*Interpretation*]

minimes soient-elles, de son revenu imposable. Il pourrait peut-être alors recevoir un remboursement.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: J'aimerais revenir sur un point. Je déclare, sans m'en excuser, que je suis d'accord sur plusieurs points constructifs des propositions. Je ne les commenterai pas car je pense que nous les étudierons plus tard en détail. Une des questions sur lesquelles je désire revenir se trouve à la page 25 et traite de la quote-part du gouvernement. J'expliquerai brièvement en quoi ceci me préoccupe, et je demanderai au ministre de faire quelques remarques.

A la page 25, on explique que, jusqu'à présent, l'État a contribué 20 p. 100 de ce que l'employeur et l'employé ont contribué et, maintenant, l'État s'en abstient, sauf, comme on le mentionne dans le second paragraphe, «durant les périodes de grand chômage», qui sont définies de façon implicite dans le paragraphe suivant comme étant de 4 p. 100. Ce qui m'intéresse beaucoup, en tant que Canadien, actuellement...

M. Mackasey: Voulez-vous, s'il vous plaît, lire le troisième paragraphe, car tout le monde n'a pas le document entre les mains et je pense que vous tiendrez à ce qu'il soit vu avec objectivité...

M. Broadbent: Oui, je vais lire le troisième paragraphe en entier.

M. Mackasey: Bien.

M. Broadbent:

> Cette nouvelle formule de financement permettra de maintenir les taux de cotisations des employeurs et des employés à un niveau relativement stable en période de chômage aigu, tous les frais supplémentaires étant alors à la charge de l'État.

Ceci renie, à mon avis, le point de vue de la responsabilité, car je prévois comme un danger, et je le dis très sérieusement, que le gouvernement propose maintenant au peuple canadien qu'un taux de chômage de 4 p. 100 n'est pas alarmant, qu'au niveau de 4 p. 100 seulement le chômage devient sérieux et qu'à ce niveau seulement l'État se propose d'assumer vraiment quelque responsabilité. Je vais conclure et le Ministre pourra ensuite répondre. Si on accepte ce principe, cela signifie grosso modo, en terme de population active canadienne, que l'État est maintenant prêt à accepter un chômage de 300,000 à 400,000 Canadiens avant d'admettre que la situation

[*Texte*]

will become a contributor to the plan. I would think the Minister, given his past comments, and I do not question him at all on this, about showing concern for the working Canadians should consider the possible implications of the government doing this. Does it really contribute to institutionalizing in the sense of our past tradition, and of accepting a hell of a lot higher rate of unemployment than has been accepted in Western Europe?

Mr. Mackasey: I share many of your views about the low rates of unemployment in Europe. I am as aware as you are of the Swedish system, the Dutch system, the West German system and all the other systems. I know what their trade-off is in the way of planning. I also know what their trade-off is in the way of freedom of individuals. Maybe your trade-off and mine is not the same, but let me ask you a question. What do you think would be an acceptable figure by the government?

Mr. Broadbent: Yes, I will give you that. I will go down to the second last paragraph from the bottom of the page which now reads:

> For example, if the national unemployment rate exceeds 4 per cent the government will bear the entire cost of up to 26 weeks of benefits plus the extra cost of phases 1 and 2 and the first stage of phase 3.

I would tentatively suggest that should read 2 per cent.

Mr. Mackasey: May I ask you a question?

Mr. Broadbent: Yes, indeed.

Mr. Mackasey: What right have you to presume that unemployment is not serious to the people under 2 per cent who are laid off?

Mr. Broadbent: I will answer that question. I agree some judgment has to be...

Mr. Mackasey: Well, O.K.

Mr. Broadbent: You asked me a question and I want to have the time to reply. Then we can get in the experts to see who may be right or wrong on the statistical point I want to make now. It is my understanding that at any given time people change jobs and so on, so you have to allow some statistical amount to account for that, and therefore there has to be some minimum figure. I think anyone with

[*Interprétation*]

est grave, avant d'admettre, en réalité, que nous contribuerons au régime. Il me semble que le Ministre, quand on songe aux commentaires qu'il a déjà faits, et je ne les mets pas en doute, devrait manifester quelque inquiétude à l'égard des travailleurs canadiens lorsqu'il considère la possibilité d'une telle attitude de la part du gouvernement. Cela contribue-t-il à instutionnaliser au sens de notre tradition et d'accepter des taux beaucoup plus élevés de chômage que ne le tolère l'Europe occidentale?

M. Mackasey: Je partage beaucoup de vos vues relatives au taux inférieur de chômage en Europe. Comme vous, je connais le système suédois, le système hollandais, le régime établi en Allemagne occidentale et tous les autres systèmes. Je sais ce qu'ils conçoivent comme planification, je sais également ce qu'ils conçoivent comme liberté individuelle, et il est possible que votre conception et la mienne diffèrent, mais permettez-moi de vous poser une question. Que serait un chiffre équitable de la part du gouvernement?

M. Broadbent: Oui je vais vous mentionner un chiffre. Je me réfère à l'avant-dernier paragraphe au bas de la page et voici ce qu'il dit:

> Par exemple, si le taux de chômage national dépasse 4 p. 100 l'État assurera seul le coût des prestations pendant une période de 26 semaines au maximum, de même que le coût supplémentaire des prestations des phases 1 et 2 et de la première partie de la phase 3.

J'oserais suggérer que ceci se lise 2 p. 100.

M. Mackasey: Puis-je vous poser une question?

M. Broadbent: Oui, assurément.

M. Mackasey: De quel droit supposez-vous que le chômage n'est pas inquiétant pour les Canadiens s'il n'atteint pas plus de 2 p. 100?

M. Broadbent: Je vais répondre à cette question. Je suis d'accord qu'il faut user de jugement...

M. Mackasey: Bien, ça va.

M. Broadbent: Vous m'avez posé une question et je tiens à ce qu'on me donne le temps d'y répondre. Nous pourrons ensuite appeler les spécialistes qui, sensément ou non, fixeront le point mathématique que nous cherchons. Je crois comprendre qu'à certains moments des personnes se déplacent et changent d'emploi et vous devez admettre certaines variables et donc en arriver à un chiffre

[*Text*]

any degree of common sense would allow for that. So there is a point of judgment and I am in agreement with the Minister on that, but what I am not in agreement with is the acceptance of the 4 per cent.

Mr. Mackasey: Mr. Broadbent, I know it is not a personal debate, nevertheless you have asked a question. You have given the answer. It is a matter of judgment. We are not judging what is an acceptable rate of unemployment. We are judging what is a realistic figure when the Canadian government should assume the total cost of certain benefits that come into play at 4 per cent. If the Canadian government were to assume them at 2 per cent, then the astronomical cost would simply have to be borne some other way.

Mr. Broadbent: Then maybe they would create full employment.

Mr. Mackasey: Wait a minute. I did not say the government should not try to create full employment. All morning you have consistently tried to bring in something that has nothing to do with this plan. You are bringing in and questioning, as is your right, but in the wrong medium, the question of the government's policy to create full employment or unemployment through fiscal and monetary policy. That has been your consistent theme which has nothing to do...

Mr. Broadbent: It is directly connected.

Mr. Mackasey: You make a very valid point that it is a matter of judgment of the 4 per cent. The judgment is not what is an acceptable rate of unemployment, the judgment is what is an acceptable figure at which the government must assume or should assume the full financial burden, taking into consideration the cost of the new benefits which are substantial. However, I come back to my point that I have as much sympathy for the individual who is laid off when the rate of unemployment is at 1 or 2 per cent. I would have hoped your answer would have been zero because to me no unemployment is acceptable, philosophically.

• 1220

Mr. Broadbent: That is not the point.

[*Interpretation*]

minimum. Je pense que quiconque a la moindre logique tiendrait compte de ce fait. Il s'agit donc de jugement et je suis d'accord avec le Ministre sur ce point mais là où je ne suis pas d'accord, c'est sur le fait d'accepter un taux de 4 p. 100.

M. Mackasey: Monsieur Broadbent je sais qu'il n'est pas question ici de débats personnels, mais vous aviez posé une question et vous avez donné la réponse. C'est une question de jugement. Nous ne jugeons pas ce qui constitue un taux acceptable de chômage. Nous jugeons quel est le chiffre qui se conforme le mieux à la réalité quand le gouvernement canadien est appelé à assumer le coût total de certains avantages que suppose le taux de 4 p. 100. Si le gouvernement canadien devait assumer le coût au niveau de 2 p. 100, les frais seraient simplement astronomiques et on devrait les défrayer de quelque autre façon.

M. Broadbent: Il créerait alors le plein emploi.

M. Mackasey: Un instant. Je n'ai pas dit que l'État ne devait pas tenter d'éliminer entièrement le chômage. Tout l'avant-midi, vous avez constamment essayé d'introduire dans les débats une question qui n'a aucunement trait au régime. Vous amenez et mettez en doute, comme vous avez le droit, mais par la mauvaise voix, le principe qui oriente le gouvernement lorsqu'il traite d'emploi et de chômage par une politique fiscale et monétaire. C'est le thème sur lequel vous n'avez cessé de broder et qui n'a rien à voir...

M. Broadbent: C'est en rapport direct.

M. Mackasey: Vous soulevez un point digne d'être retenu c'est qu'il faut user de jugement pour évaluer le niveau à 4 p. 100. Le jugement ne s'exerce pas pour savoir quel est un taux acceptable de chômage, le jugement se pose quant à savoir quel est le chiffre raisonnable sur lequel le gouvernement doit se fonder pour assumer le plein financement du chômage en tenant compte du coût des nouvelles prestations qui sont importantes. Toutefois, je reviens au point qui m'intéresse, à savoir que je n'ai pas moins de sympathie pour la personne qui est mise à pied quand le taux de chômage est à 1 ou 2 p. 100. J'aurais préféré que votre réponse le situe à zéro, car, pour moi, l'absence totale de chômage est le principe le plus acceptable.

M. Broadbent: Ce n'est pas la question.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: You brought up the philosophical point. It is acceptable.

The Chairman: Do you have another question, Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: No, I will let it go for now.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I just ask one question on the same point. Instead of saying it is a matter of judgment, would it not be possible to get some statistics on the point below which unemployment, because people are changing jobs and for other reasons cannot be blamed on the government. I agree with Mr. Broadbent, if this is what his thinking is, that the point should be at a level that does make the government pay for that unemployment which is the government's responsibility. I do not think that should be Mr. Mackasey's judgment or Mr. Broadbent's judgment. If statistics are available maybe they can be produced some other day.

Mr. Mackasey: The United States, which has a similar plan—I think two weeks ago they passed a bill which is in many ways similar to ours—has used a figure of 4.5 as the point at which the government assumes the entire financial responsibility in certain areas. We have in our judgment, and I think, Mr. Knowles, this is the proper note on which to end, statistically used judgment in concert with the costs the government will be asked to bear at a particular moment. The only reason, I suppose, this country and every country in the world does not have guaranteed annual income theoretically at $8,000 a person is the cost. There has got to be a matter of judgment. In viewing the 51 weeks; viewing the increase rates; viewing the regional aspects to which Mr. Perrault referred; viewing the pregnancy clauses and the unemployment insurance for illness; taking into consideration all these factors and the high cost of the package, we also have to be realistic about what it would cost the government out of general revenue to finance the additional features that come in, because the government has to get its money from some place. Our judgment was that 4 per cent was the legitimate, logical figure at which to ask the Canadian government to assume the total burden. It is a matter of judgment, as Mr. Broadbent said, but the judgment should not be related with the judgment as to what is an acceptable rate of unemployment. The judgment is made as to what is the acceptable

[*Interprétation*]

M. Mackasey: Vous avez parlé de logique. C'est acceptable.

Le président: Avez-vous une autre question, monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Non, je passe pour le moment.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Permettez-moi de poser une seule question sur ce même point. Plutôt que de parler de logique, ne serait-il pas possible d'obtenir des chiffres qui indiqueraient le point le plus bas de chômage pour lequel, les personnes changeant d'emploi et pour d'autres raisons, le gouvernement ne puisse pas être blâmé. Je suis d'accord avec M. Broadbent, si c'est bien ce qu'il pense, que la question serait d'établir à quel niveau le gouvernement est tenu d'assumer la responsabilité du chômage. Je ne pense pas que nous devrions nous en tenir au jugement de M. Mackasey, non plus à celui de M. Broadbent. Si des données existent, il serait peut-être possible de nous les communiquer un autre jour.

M. Mackasey: Les États-Unis, qui ont un régime semblable—je pense qu'il y a deux semaines ils ont adopté un bill qui en bon nombre de points est tout comme avec le nôtre—ont présenté un chiffre de 4.5 comme étant le point auquel l'État assume toute la responsabilité financière dans certains secteurs. A mon humble avis, et je pense, monsieur Knowles, que c'est une bonne note sur laquelle terminer, que nous devons unir les principes fondés sur des données statistiques et les coûts que l'État devra assumer à un moment donné. La seule raison, je suppose, pour laquelle notre pays et tout autre pays au monde n'a pas de revenu annuel théoriquement fixé à $8,000 par personne est le coût. Ce ne peut être qu'une question de jugement. En analysant la question des 51 semaines, de l'accroissement des taux, du régime régional auquel M. Perrault a fait allusion, les clauses visant la maternité et les prestations d'assurance-chômage en cas de maladie, et en considérant tous ces facteurs et le coût élevé de l'ensemble, nous devons aussi être très réalistes quand nous étudions les frais imposés à l'État à même les deniers publics pour le financement de prestations supplémentaires, car l'État doit tirer ses revenus d'ailleurs. Nous étions d'avis que 4 p. 100 était un niveau honnête et logique pour que le gouvernement canadien assume le fardeau de l'ensemble des frais. C'est une question de jugement, comme l'a bien dit M. Broadbent, mais le jugement ne doit pas s'exercer rela-

[*Text*]

figure at which the government can assume the financial burden of the plan. That is the judgment we are interested in, not what figure the government thinks is a suitable rate of unemployment. I would personally like to see it at 2 per cent; I would like to see it at zero.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I would still like to see the statistics.

Mr. Mackasey: I have every intention of providing them. As a matter of fact, Mr. Steele worked quite late night preparing the statistics and they will be available. I think the people should know what it will cost the government at 5 per cent, 6 per cent, 7 per cent, 8 per cent and 9 per cent unemployment. That is logical.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): By statistics I also meant statistics on the causes of unemployment.

Mr. Mackasey: The causes of unemployment?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): So we can form some intelligent judgment on the amount of unemployment that is due to people changing jobs and factors that are not the responsibility of the government. It is that kind of statistics I would like to see, if you have them.

Mr. Mackasey: You know we do not have them and you know they would be based on people's judgments. In your opinion, if I were sitting where you are sitting, I would not accept the same criteria as I would from where I sit, and that is blunt, honest talk.

Mr. Broadbent: If you were sitting in any government in Western Europe you would not either.

Mr. Mackasey: No, Mr. Broadbent, and one day if your ambitions are realized, you may be heading a government, and I would find that your type of thinking, if Manitoba is any indication, proves that governments once they assume the responsibility of office become very liberal or middle of the road in their thinking, if Manitoba is an example. That is why I said if I were sitting where you are, I could try to mix up the philosophies, but sitting where I am, I do not have that luxury. I have to be realistic about the cost of the plan and who is to bear it.

[*Interpretation*]

tivement à celui qui constitue un taux raisonnable de chômage. Le jugement doit être fondé sur le taux au niveau duquel l'État peut assumer le financement du régime. Voilà la sorte de jugement qui nous intéresse, et non de savoir quel chiffre le gouvernement considère comme un taux convenable de chômage. J'aimerais pour ma part que le chiffre soit réduit à 2 p. 100, je voudrais le voir réduit à zéro.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je tiendrais quand même à voir les données.

M. Mackasey: C'est bien mon intention de vous les fournir. A vrai dire, M. Steele a travaillé fort tard dans la soirée d'hier pour préparer ces statistiques et elles vous seront données. Je pense que la population doit savoir ce qu'il en coûtera à l'État à 5 p. 100, 6 p. 100, 7 p. 100, 8 p. 100 ou 9 p. 100 de chômage. C'est logique.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Par données, je veux également dire toutes statistiques sur les causes de chômage.

M. Mackasey: Les causes de chômage?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Afin que nous puissions nous former une opinion lucide du degré de chômage provenant des changements d'emploi et des facteurs étrangers au gouvernement. C'est ce genre de statistiques que je tiens à voir, si vous disposez de ces données.

M. Mackasey: Vous savez que nous ne les avons pas et vous savez qu'elles reposeraient sur l'opinion publique. Si j'étais à votre place, je ne me contenterais pas des mêmes normes que celles qui conviennent à mon poste, et ceci en toute et honnête franchise.

M. Broadbent: Si vous occupiez un siège dans une des assemblées de l'Europe occidentale, vous ne les accepteriez pas non plus.

M. Mackasey: Non, monsieur Broadbent, et, un jour, si vous réalisez vos ambitions, vous serez peut-être à la tête d'un gouvernement, et je constaterai que votre façon de pensée, si le Manitoba en est présentement un indice, prouve que les gouvernements, une fois qu'ils ont assumé la responsabilité du pouvoir, deviennent très libéraux ou tiennent le centre dans leurs opinions, s'il faut en juger par le Manitoba. C'est pourquoi j'ai dit que, si j'occupais votre place, je m'efforcerais de mêler les principes, mais occupant le poste que j'occupe, je ne puis me permettre ce luxe. Je dois presser la réalité pour établir le coût du régime et déterminer qui en assumera le coût.

[*Texte*]

The Chairman: Gentlemen, we will not be sitting this afternoon so I am prepared to go on as long as you want to, say, towards one o'clock. We will be back tomorrow morning at 10 o'clock with Mr. DesRoches and his officials for a whole day of listening to them and questioning them. Are there any further questions now?

Mr. Broadbent: Yes, it is an important matter for clarification. My suggestion of 2 per cent, as the Minister well knows, is not that I think 2 per cent unemployed, for the people affected, is anymore acceptable than the others, but it relates to the point elaborated on by Mr. Knowles, namely, it is due to people changing jobs and so on. The point about the government's picking up the cost beyond 2 per cent, and I think this is the crucial and important point I want to make, ties into the government's monetary and fiscal policy program.

I am not saying it is good for the taxpayers to pick up the bill, quite the opposite, quite the opposite. I think we should have unemployment down, at best zero, but say, practically maybe at 2 per cent, so there is no cost to the taxpayer or to anyone else to pay unemployment insurance. However, if we had this change, for purposes of argument, in the last paragraph there, and the government would pick up the tab beyond 2 per cent, then there could be a marked shift in emphasis in terms of its monetary and fiscal policy. As I said earlier, the whole history of Canada and the United States since World War II has been to emphasize price stability over full employment. If it had the responsibility for paying the cost beyond 2 per cent, then it may change its monetary and fiscal policy program to emphasize full employment, so there would not be the cost to the taxpayer at all.

Mr. Mackasey: Again you have expressed philosophy and I do not want to do the same. However, your point is a valid one and if the government had to pick up the full tab at 2 per cent, it would be reviewing its fiscal and monetary trade-off point a little more...

Mr. Broadbent: A little more seriously.

Mr. Mackasey: But let us tay that we have built in the concept, this is the first time you

[*Interprétation*]

Le président: Messieurs, nous ne siégerons pas cet après-midi et je suis prêt à prolonger la séance tant que vous le voudrez, mettons, jusqu'à une heure. Nous reviendrons demain matin à 10 h. et M. DesRoches et ses fonctionnaires témoigneront toute la journée et vous pourrez entendre ce qu'ils ont à dire et les questionner. Avez-vous d'autres questions maintenant?

M. Broadbent: Oui, un point important à clarifier. Lorsque j'ai suggéré 2 p. 100, comme le Ministre le sait bien, ce n'est pas que je pense que 2 p. 100 de chômage, dans le cas des personnes qui en souffrent, soit d'une façon ou d'une autre plus acceptable que les autres niveaux, mais, cela touche au point élaboré par M. Knowles, à savoir qu'il s'applique aux personnes qui changent d'emploi et ainsi de suite. La question pour l'État d'assumer les frais lorsque le chômage dépasse 2 p. 100 et, je pense que ceci est le point tragique, celui que je tiens à souligner, engage la politique monétaire et fiscale du gouvernement.

Je ne dis pas que ce soit avantageux pour les contribuables de defrayer leur coût, bien au contraire, bien au contraire. Je crois que nous devrions réduire le chômage à néant mais, du point de vue pratique, peut-être à 2 p. 100 afin que le fardeau ne soit pas imposé aux contribuables non plus qu'à toute autre personne lorsqu'il s'agit de défrayer le coût de l'assurance-chômage. Toutefois, si ce changement se produit, pour les fins de la discussion ayant trait au dernier paragraphe, et que l'État assume le coût de l'assurance-chômage lorsque le taux dépasse 2 p. 100, ceci pourrait profondément affecter la politique monétaire et fiscale.

Comme je le disais tantôt, toute l'histoire du Canada et des États-Unis depuis la Seconde Guerre mondiale a tendu à maintenir la stabilité des prix plutôt qu'à anéantir le chômage. Si la responsabilité de défrayer le coût du chômage excédant 2 p. 100 devait changer la politique monétaire et fiscale de manière à assurer le plein emploi, il n'y aurait pas de frais du tout pour le contribuable.

M. Mackasey: De nouveau, vous exprimez un principe et je ne veux pas en faire autant. Toutefois, votre argument est valable et, si l'État doit assumer les frais complets du chômage au niveau de 2 p. 100, le gouvernement devrait revoir sa politique fiscale et monétaire...

M. Broadbent: La revoir un peu plus sérieusement.

M. Mackasey: Mais disons que nous avons incorporé le concept, c'est la première fois

[*Text*]

have seen it in any plan in Canada. It is in there now, as of 4 per cent.

Mr. Broadbent: That is what I am saying. It is in there now.

Mr. Mackasey: You would like to see more leverage at 2 per cent, which is really all you are saying, because the burden on the government financially at 2 per cent would be greater than it is at 4 per cent. Really what you are also saying or inferring is that we should not be using fiscal and monetary policy to control inflation.

Mr. Broadbent: No, I am saying, if we have to choose between the two we should opt for, all things being equal, as one says, full employment.

Mr. Mackasey: Yes. You have been saying this constantly for some time, so it is not a new statement. That is why I say it is simply a difference in opinion.

The Chairman: Are there any further questions Mr. Broadbent? Are you are finished?

Mr. Broadbent: Yes.

The Chairman: If there are no further questions we will adjourn until 10 o'clock tomorrow morning in this room. Thank you very much.

[*Interpretation*]

que vous pouvez le voir dans un régime du Canada. Il s'y trouve maintenant et s'établit à 4 p. 100.

M. Broadbent: C'est ce que je dis. Il s'y trouve.

M. Mackasey: Vous aimeriez avoir plus de latitude à 2 p. 100, c'est vraiment ce que vous dites, car le fardeau de l'État pour son financement serait beaucoup plus lourd à 2 p. 100 qu'à 4 p. 100. Ce que vous dites également, ce que vous laissez entendre, c'est que nous ne devrions pas nous servir de la politique fiscale et monétaire pour contrôler l'inflation.

M. Broadbent: Non, ce que je dis c'est que, si nous avons à choisir entre les deux, nous devons opter, toutes choses étant égales, pour le plein emploi.

M. Mackasey: Oui. Vous n'avez cessé de le répéter depuis assez longtemps déjà, et ce n'est donc pas une nouvelle déclaration. C'est pourquoi je dis qu'il s'agit simplement d'une différence d'opinion.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Broadbent, avez-vous terminé?

M. Broadbent: Oui.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions, nous allons ajourner jusqu'à 10 h. demain matin dans cette même salle. Merci beaucoup.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

OFFICIAL BILINGUAL ISSUE

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

FASCICULE BILINGUE OFFICIEL

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 11

WEDNESDAY, SEPTEMBER 16, 1970

LE MERCREDI 16 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance.

Concernant

Le Livre blanc sur l'assurance-chômage.

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*
Vice-Chairman *Vice-président*
and Messrs. et Messieurs

Alexander
Barrett
Borrie
Broadbent
Caccia
Corbin
Cullen
Cyr
Dionne
Forrestall
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Paproski,
Portelance
Roy (*Laval*)
Thompson (*Red Deer*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Mr. Corbin replaced Mr. Perrault on September 15, 1970.

Conformément à l'article 65(4)*b*) du Règlement

M. Corbin remplace M. Perrault le 15 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, September 16, 1970.
(16)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10:10 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Barrett, Borrie, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Corbin, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London East*), Weatherhead—(17).

Other member present: Mr. Whelan, M.P.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Mr. DesRoches, Chief Commisioner.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman welcomed Mr. DesRoches, who, in turn, introduced the other officials of the Unemployment Insurance Commission.

The witness made an opening statement illustrating it with slides, before being questioned thereon.

The questioning being concluded, the chairman thanked the witness, who thereupon retired.

The Committee agreed unanimously that the statement made by Mr. DesRoches be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "L").

On motion of Mr. Knowles (*Winnipeg North Centre*),

Resolved:—That the booklet entitled "Facts and Figures Unemployment Insur-

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MERCREDI 16 septembre 1970.
(16)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10 h 10 du matin. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Barrett, Borrie, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Muir (*Cape Breton-The Sydneys*), Corbin, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London-Est*), Weatherhead—(17).

Autre député présent: M. Whelan, député.

Témoins: De la Commision d'assurance-chômage: M. DesRoches, commissaire en chef.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président souhaite la bienvenue à M. DesRoches qui, à son tour, présente les autres hauts-fonctionnaires de la Commission d'assurance-chômage qui l'accompagnent.

Le témoin fait lecture d'un exposé préliminaire qu'il accompagne de diapositives, avant d'être interrogé sur le sujet.

L'interrogatoire terminé, le président remercie le témoin qui se retire par la suite.

Le Comité convient à l'unanimité que l'exposé de M. DesRoches soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui (voir appendice «L»).

Sur une proposition de M. Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*),

Il est décidé:—Que la brochure «des faits et des chiffres—assurance-chômage

22148—1½

ance in the 70's", September 1970, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "M").

At 12:30 o'clock p.m. the Committe adjourned until 2:30 o'clock this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(17)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 2:35 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Borrie, Broadbent, Corbin, Cullen, Cyr, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(11).

Other member present: Mr. Marshall, M.P.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Messrs. R. Beatty, Director General, Operations; D. J. Macdonnell, Chief of coverage; W. McKinnon, Chief, Claims and Benefits; D. Allen, Ditor, Policy Analysis and Formulation; D. Steele, Director, General Planning.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman invited the witnesses individually to make their presentations before being questioned thereon.

The witnesses made their presentations illustrating it with slides and responded to questions.

The questioning being concluded, the Chairman thanked the witnesses, who thereupon retired.

At 5:50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10:00 o'clock a.m. on Thursday, September 17, 1970.

au cours des années 1970», septembre 1970, soit imprimée en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui (voir Appendice «M»).

A 12 h 30, la séance est suspendue jusqu'à 2 h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(17)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 2 h 35 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Borrie, Broadbent, Corbin, Cullen, Cyr, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(11).

Autre député présent: M. Marshall, député.

Témoins: De la Commission d'assurance-chômage: MM. R. Beatty, directeur général de l'exploitation; D. J. Macdonnell, chef, Division de l'assurabilité; W. McKinnon, chef, Division des demandes et des prestations; D. Allen, directeur de l'analyse et de l'élaboration des lignes de conduite; D. Steele, directeur général de la planification.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président invite les témoins à faire leur exposé avant d'être interrogés sur le sujet.

Les témoins font leur exposé qu'ils accompagnent de diapositives et répondent aux questions.

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins qui se retirent par la suite.

A 5 h 50 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 heures du matin le jeudi 17 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, September 16, 1970

• 1015

The Chairman: Order, please. This morning, gentlemen, we have before us Mr. DesRoches, the Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission, and a number of his officials.

We will be spending the day, this morning and this afternoon, in discussing various aspects of the White Paper on Unemployment Insurance. You can see from the set up we have up here that there will be some slide presentations and this sort of thing.

The general idea of this is to make us all more familiar with what the proposals really say and their significance. Without further ado I will call on Mr. DesRoches to introduce his people who will be making various presentations today. If it is your wish I would suggest we listen to and look at the presentations and then question on that particular field before going on to another one. You will note in the schedule before us that there are about seven different presentations on various aspects of the White Paper and I would think it might be best to question the various people as soon as each presentation is completed. Mr. DesRoches, will you carry on?

Mr. J. M. DesRoches (Chief Commissioner, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, and gentlemen, I would like to introduce the members according to the list which, I understand, you have. First of all, I will make a presentation in general terms with the slide projection and then Mr. Beatty, the Director General of Operations, will make a presentation primarily on the present operations of the Act. I am not trying to tell you how to keep your questions, but we would like to specialize each speaker or each presentation as much as possible to save your time. However, this does not mean that I will not try to tackle questions. Mr. Beatty will tackle administrative implications as they affect the present organization in operations. Mr. MacDonnell, the Chief of Coverage, who is sitting by the post, the section over there, will speak on Coverage; Mr. McKinnon, the Chief of Claims and Benefits will speak on Claims and Benefits: Mr. Allen, the Director of Policy

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Mercredi le 16 septembre 1970

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Ce matin, messieurs, nous accueillons M. DesRoches, commissaire en chef de la Commission d'assurance-chômage, ainsi que quelques-uns de ses fonctionnaires supérieurs.

Nous passerons la présente journée à discuter divers aspects du Livre blanc sur l'assurance-chômage. Vous pouvez voir que la présentation sera étayée par des diapositives et autres documentations.

Il s'agit au fond de nous faire saisir la portée des propositions en cause. Sans plus tarder, je vais prier M. DesRoches de vous présenter ses collègues qui vous entretiendront à tour de rôle au cours de la journée. Si vous n'y voyez pas d'objection, nous devrions je crois écouter et regarder les diapositives pour ensuite poser nos questions sur ce sujet particulier avant de passer au suivant. L'ordre du jour vous apprendra qu'il y a quelques sept différentes rubriques relatives à divers aspects du Livre blanc et je crois qu'il conviendrait de poser nos questions sitôt que l'exposé de ladite question est achevée. Monsieur DesRoches voulez-vous poursuivre?

M. J. M. DesRoches (Commissaire en chef, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président et messieurs, permettez-moi de vous présenter les membres dans l'ordre qu'ils figurent sur la liste qu'on vous a remise. D'abord, je vous ferai un exposé général accompagné de projection de diapositives; ensuite, M. Beatty, le directeur général, vous fera son propre exposé qui portera surtout sur le fonctionnement actuel de la loi. Je ne veux pas vous dire comment poser vos questions, mais nous aimerions que chacun des conférenciers se spécialise en quelque sorte à sa propre rubrique de façon à épargner autant de temps que possible. Ce qui ne signifie nullement que je n'essaierai pas de répondre aux questions. M. Beatty se chargera des questions administratives qui touchent la présente organisation. M. MacDonnell, qui est assis à côté de la colonne, vous entretiendra du champ d'application; M. McKinnon, le directeur des demandes et pres-

[*Text*]

Analysis and formulation, will discuss the statistical projection, the model and so on, which serves as a basis for determining various aspects of the program, and Mr. Steele, the Director General of Planning, will discuss experience rating and various other aspects as you require.

Mr. Chairman, we were asked yesterday for certain data and we are producing for the members of the Committee a set of facts and figures which they may want to refer to and which contains essential information about various projections which we have made in preparing the plan.

The Minister yesterday outlined the new approach and I would like to make my presentation in terms of an explanation to the members of the Committee as to the background and the conditions which led to the new proposals.

As you all know, unemployment insurance has been part of Canada's social and economic life for the past 30 years and since the Act was passed in 1940 some 25 million claimants have received well in excess of $6 billion in benefit payments. During this time there have been various amendments which have brought new categories of people under the plan and the contributions and benefits have been raised periodically to meet changing economic conditions.

There were, of course, other major changes in the Act in its administration such as the introduction of seasonal benefits and the coverage of self-employed fishermen. These changes actually change the nature of the plan while the basic structure has remained pretty well unaltered, and by the beginning of the nineteen-sixties as a result of these changes of a rather fundamental nature, and combined with the economic conditions at the time there was considerable pressure exerted on the plan and the government of the time appointed a Committee of Inquiry into unemployment insurance which has become known as the Gill Committee.

The task of this Committee was to inquire into the basic principles and provisions of the Act and regulations, and its operations. The findings of the Committee were presented in November 1962 and following this report there were, at least, to my knowledge, two full-fledged interdepartmental committees that sat and reviewed the findings. Many of the groups, employer and employee groups, resubmitted submissions on the findings of the Commission even though they had submitted submissions earlier and generally

[*Interpretation*]

tations vous parlera de ce sujet; M. Allen, le directeur de l'analyse et de l'élaboration de la politique discutera des données statistiques, de la maquette, etc., sur lesquels on se fonde pour préciser les divers aspects du programme, et M. Steele, le directeur général de la planification, traitera de l'évaluation de l'expérience et de divers autres aspects, suivant votre demande.

Monsieur le président, comme on nous l'a demandé hier, nous présentons aux membres de votre Comité les faits et les données auxquels ils aimeront peut-être se reporter et qui renferment l'essentiel de l'information à l'égard de diverses projections que nous avons faites lors de la préparation du projet.

Le ministre a hier délimité cette nouvelle façon d'envisager la question et j'aimerais que mon exposé soit en somme une explication que j'adresse aux membres du Comité quant aux circonstances et aux conditions dont s'inspirent les nouvelles propositions.

Vous le savez tous que l'assurance-chômage fait partie de la vie économique et sociale du Canada depuis ces 30 dernières années et, depuis que la loi a été votée en 1940, quelques 25 millions de demandes nous ont été adressées, demandes qui représentent plus de 6 milliards en prestations versées. Au cours de cette même période, diverses modifications ont permis à de nouvelles catégories de gens de participer au régime et les contributions et prestations ont connu des hausses périodiques sous la poussée des conditions économiques changeantes.

Il y a eu, bien sûr, d'autres modifications importantes apportées à l'administration de la Loi comme par exemple l'introduction des prestations saisonnières et l'application de la Loi aux artisans pêcheurs. Si la nature du régime s'en est trouvée modifiée, sa structure essentielle est demeurée à peu près la même et, vers les années 60, à la suite de ces modifications plutôt fondamentales auxquelles vinrent se greffer les conditions économiques du temps, le régime a été mis en cause et le gouvernement a dû former un comité d'enquête sur l'assurance-chômage, connu sous le nom de comité Gill.

Ce comité a été chargé d'étudier les principes et dispositions fondamentales de la Loi et des règlements ainsi que leur fonctionnement. A la suite du rapport qu'il présenta en novembre 1962, il y a eu, si j'ai bonne mémoire, au moins deux comités inter-départementaux qui se sont réunis pour étudier ledit rapport. Plusieurs des groupes d'employeurs et d'employés ont soumis à nouveau un rapport sur le rapport de la Commission, bien qu'ils en aient déjà soumis un plus tôt, et, de façon générale, même s'il y a eu beau-

[*Texte*]

there was a great deal of review and study, but no legislation came forth.

Concurrent with all the activities that were going on to review the Gill Committee inside and outside, I think it is fair to say there were repeated criticisms and comments from economists, labour groups, employer groups and editorial writers regarding the need for change in unemployment insurance administration.

• 1020

During this time the Commission pursued its own activities to improve the efficiency of the program and to try to bring up to date at least the administration of the program. Needless to say, the separation of the employment service required a major adjustment in the role and organization of the Commission. So internal committees were set up to review the administrative and technical aspects of the program, and in 1966 the first major change was the conversion to the postal service to obtain claim applications and distribute cheques.

In 1967 a more ambitious study was started, with the use of consultants, to identify and recommend areas where administration could be improved. These studies resulted in several changes in our approach to various aspects of the administration. First of all we have introduced new benefit control procedures. There was the introduction of simpler adjudication processes and improved claims examination procedures within each of our offices. We have computerized our pay centres in each of the five regions. We have made audits more selective. We have eliminated the use of stamps; we have just one method now of contributions. Further, we have introduced among other things a nationwide changeover in the use of bulk payments for contributions through the banks and financial institutions.

By and large these changes have permitted us to increase the speed of service to the public, to achieve substantial success in our benefit control of abuses, and to cope with increased work loads with fairly limited increases in operating costs, in spite of rather substantial increased work loads over the last few years. In fact it has been estimated by outside people—these are not our own estimates but projects or study teams from the Treasury Board and the Dominion Bureau of Statistics—that our efficiency has increased by a factor of 14 per cent, which in effect would represent a saving of about $25 million. These improvements were of an administrative and technical nature and did not obviate a need for basic change in the principles of the program.

[*Interprétation*]

coup d'études, peu de mesures législatives en résultèrent.

De concert avec toute cette activité intérieure et extérieure visant à la revision du rapport du comité Gill, il n'est que juste de signaler des critiques et commentaires répétés des économistes, des groupes d'employés, des groupes d'employeurs et des éditorialistes touchant le besoin de modifier l'administration de l'assurance-chômage.

Entre-temps, la Commission continuait d'améliorer l'efficacité de son programme et essayait de mettre à jour en tout cas l'aspect administratif dudit programme. Il va sans dire que cette séparation du service de l'emploi appelait un réajustement important du rôle et de l'organisation de la Commission. Des comités internes furent donc établis pour reviser les aspects techniques et administratifs du programme, et, en 1966, la premiére modification importante fut apportée sous la forme de la conversion du service postal pour obtenir des demandes et distribuer des chèques.

En 1967, une étude plus importante encore a été amorcée en faisant appel aux services d'éxperts-conseils qui devaient déceler les secteurs dont l'administration pouvait être améliorée et faire des recommandations qui s'imposent. Ces études entraînèrent plusieurs modifications dans notre façon d'envisager les divers aspects de l'administration. D'abord, nous avons introduit de nouvelles procèdures de surveillance des prestations. Il y a eu aussi l'introduction de processus d'adjudication plus simple et une méthode améliorée pour l'examen des demandes dans chacun de nos bureux. En outre, les bureaux de nos cinq régions de paye furent tous pourvus d'un ordinateur. Nos vérifications ont été vérifiées de façon judicieuse. Nous avons éliminé l'usage des timbres; nous n'avons présentement qu'une seule méthode de contributions. De plus, nous avons entre autre établi à l'échelle nationale une modification dans l'utilisation des versements en une fois de contributions par l'intermédiaire des banques et des maisons de finance.

Ces modifications nous ont surtout permis d'accélérer le service, de mieux surveiller les abus qui se glissaient dans les prestations et d'assumer des charge de plus en plus lourdes au prix de modestes augmentations de nos coûts de fonctionnement, en dèpit de l'augmentation plutôt substantielle de ces charges au cours des quelques dernières années. En fait, des groupes d'étude du Conseil du trésor et du Bureau fédéral de la Statistique on constaté que notre efficacité a augmenté dans

[*Text*]

In 1968 when Parliament approved the upward revision in contributions and rates and the ceiling of coverage it was recognized that this was an interim adjustment—this was the way it was presented to Parliament by the government—and there should be a more fundamental change.

The government instructed the Commission therefore to carry out a full-scale examination of the program and recommend appropriate changes. The purpose of this review, after all the other reviews had been made, was to devise a method of attack which would retain the good features of the present program, take account of all these other previous studies, including the Gill Committee and the other submissions that had come in, and to evolve a system which would be more suited to today's needs and, hopefully, the future needs of the Canadian people.

The task of formulating this requirement was entrusted to a special project team. Before I go into the description of how the team operated I would like to highlight some of the difficulties that have existed in the plan because I believe it is fundamental or perhaps axiomatic that any change should stem from some kind of evaluation of the weaknesses or anomalies that exist in the present system.

First of all, despite periodic changes in the rate the rate of benefit, which can only be changed by Parliament at infrequent intervals, has not always kept up with changing levels of earnings and the standard of living. In fact every time changes were made the level of benefits had already lagged by several years. I think if you go back over the records you will find that there is a step ladder effect where the benefits lagged behind average earnings or the average standard cost of living before adjustments were made. In addition, the fixed level of benefits has meant that benefits represent a continually decreasing proportion at the top end of the scale. This is particularly true since average earnings now exceed the effective dollar limits of the contribution of benefit scales, which is set at $100. I think it safe to say that a man who earns $100 or more today and who draws a maximum of $53 will soon find himself in serious financial difficulties if his unemployment persists.

[*Interpretation*]

la mesure de 14 p. 100, ce qui correspond à une épargne de quelques 25 millions de dollars. Ces modifications étaient d'un caractère administratif et technique et n'écartaient pas le besoin d'une modification essentielle des principes mêmes du programme.

En 1968, quand le Parlement approuva une augmentation des contributions et des taux ainsi que le plafonnement des prestations on admettait qu'il s'agissait là d'un rajustement provisoire—c'est ainsi que la question fut présentée au Parlement—et une modification essentielle s'impose.

Aussi le gouvernement demanda-t-il à la Commission d'étudier de près tout le programme et de recommander les modificatoins pertinentes. Cette revue, après que toutes les autres avaient été faites, visait à établir une méthode qui conserverait les avantages du programme actuel, tiendrait compte de toutes les autres études, y compris celle du Comité Gill et, les autres propositions qui avaient été présentées, et élaborerait un système qui répondrait mieux aux besoins d'aujourd'hui et, nous l'espérons aux besoins futurs des Canadiens.

Cette tâche fut confiée à une équipe spéciale. Avant de vous décrire son fonctionnement, je voudrais vous signaler les difficultés que posait alors le régime car je crois qu'il est essentiel ou peut-être que c'est un axiome, que tout changement soit la suite logique d'une certaine évaluation des lacunes ou anomalies qui grèvent le présent régime.

D'abord, en dépit des modifications périodiques des taux, le taux des prestations, qui ne peut être modifié que par le Parlement à de rares intervalles, ne nous a pas toujours permis de suivre les modifications dans le niveau des salaires et du coût de la vie. En fait, chaque fois qu'on apportait un changement, le niveau des prestations occusait déjà des retards de plusieurs années. Si l'on étudie les statistiques, on constate là une situtation qui ressemble aux échelons d'une échelle c'est-à-dire que les prestations étaient inférieures au gain moyen ou au coût moyen de la vie, avant qu'un réajustement soit fait. En outre, vu leur niveau fixe, les prestations ont toujours représenté une fraction décroissante de l'extrémité supérieure de l'échelle. Ceci est particulièrement vrai depuis que les revenus moyens dépassent à l'heure actuelle les limites effectives du dollar des échelles de contributions de prestations, qui est fixé à $100. On peut affirmer sans crainte que celui qui gagne $100 ou plus aujourd'hui et qui retire au maximum $53, se retrouvera bientôt dans des difficultés financières si son chômage se poursuit.

[*Texte*]

The duration of benefits under the present plan, and this has been true since the beginning, depends entirely on the worker's employment history rather than his difficulty in finding re-employment in his particular trade or area. It is not related in any way either to the unemployment situation as it exists in the nation or in a particular region where the person lives. Certain occupations for administrative and other reasons have been excluded from unemployment insurance coverage, often these occupations have a lower risk of unemployment, and consequently their exclusion tends to increase the contribution load placed on the covered population. The salary ceiling for coverage purposes, as you all know, is set at $7,800. This arbitrary cut off applies only to salaried workers. But it also implies that there is a difference in the need for protection for people earning less or more, that is between $7,800 and $7,801, that there is a difference in risk, and there is also a difference in risk between the wage earner and the salary earner. Of course this creates the anomalous situation where people earning wages are treated differently. Further, such an arbitrary cut off always has meant that large groups of people lose their protection over a period of time as average salaries keep rising because, again, as the adjustment of benefits is done infrequently so is the adjustment of the ceiling and these people have to be brought back every time the law is changed. For example, in 1968, when the ceiling was adjusted from $5,200 to $7,800 we estimate that several hundred thousands of people already had become excluded and had to be brought back. Currently the same situation prevails, salaried workers corssing the $7,800 line are gradually becoming excluded, and any change which would be brought about by changes in average wages or standard of living would mean that they would have to be brought back in.

The effect of the excluded occupation and the coverage ceiling, as I have noted earlier, is that the covered population tends to be the lower part of the working population who are least able to bear the contribution load.

Under the present plan another area of difficulty is that a worker who becomes sick while on claim continues to draw benefits but the worker who has an interruption of earn-

[*Interprétation*]

En vertu du régime actuel, la durée des prestations, et il en a été ainsi depuis le début, dépend entièrement des antécédents de chômage de l'intéressé plutôt que des difficultés qu'il éprouve à se faire employer à nouveau dans sa profession ou son domaine particulier. Elle n'est pas du tout liée au fait qu'il est en chômage dans son pays ou dans toute région particulière où il vit. Pour des raisons administratives ou autres, certaines occupations ont été soustraites à l'assurance-chômage, et bien souvent, ces domaines comportent un risque de chômage moindre et, partant, leur exclusion tend a augmenter le fardeau des contributions placé sur les épaules de la population assujettie. Aux fins d'assujettissement, le plafond des salaires est fixé, comme vous le savez sans doute, à $7,800. Ce point limite arbitraire ne s'applique qu'aux travailleurs salariés. Mais il n'en implique pas moins qu'il y a une différence dans le besoin de protection pour les gens qui gagnent plus ou moins, c'est-à-dire, ceux dont le salaire se situe $7,800 et $7,801 qu'il y a une différence dans le risque et aussi, qu'il y a aussi une différence de risque celui qui reçoit un salaire et celui qui touche un traitement. Bien sûr, il en résulte une situation anormale, où les gens qui gagnent un salaire sout traités d'une façon différente. De plus, à cause d'un point limite aussi arbitraire, des groupes importants de la population ont toujours perdu leur protection, à la longue, vu que les salaires moyens continuent d'augmenter encore une fois, dans la mesure où les réajustements des prestations ne se font que rarement, ainsi en est-il du réajustement du plafond et ces gens doivent être réajustés chaque fois que la loi est modifiée. Par exemple, en 1968 quand le plafond a été porté de $5,200 à $7,800, nous estimons à sept cent mille le nombre de ceux qui étaient devenus exclus et qu'il fallait couvrir à nouveau. Nous assistons aujourd'hui au même état de chose, les salariés qui dépassent cette limite de $7.800 deviennent progressivement exclus, et toutes modifications apportées par les changements dans les salaires moyens ou dans le coût de la vie nous obligeraient à les réintégrer.

Comme je l'ai dit plus tôt, ces exclusions de professions et le plafonnement de la couverture pénalisaient la partie inférieure de la population travailleuse qui constitue la moins apte à porter le fardeau des contributions.

Le régime actuel soulève une autre difficulté, à savoir qu'un employé qui est malade pendant qu'il est sous le coup d'une demande continue à toucher des prestations tandis que celui dont les gains ont été interrompus à cause de la maladie n'a pas droit aux prestations. C'est une situation dure à l'égard des

[*Text*]

ings because of sickness cannot be entitled to benefits. This creates hardship for those probably two or three million employees whose employers do not provide sick leave or sickness benefits, for those who exhaust this sick leave or for those who have not acquired such rights because of their short service or recent change of job. So the new proposal would correct this anomaly by recognizing sickness as a cause of unemployment.

Although women constitute an over-growing proportion of the Canadian work force there is no provision for interruption of earnings due to maternity under the present program. In fact, when a working woman loses her income because of pregnancy the practice now is to disqualify her for benefits, whether or not she is capable. It is a fairly automatic rule that she is disqualified for a fixed period before and after confinements. I think you would be aware that the ILO have a recommendation to the effect that maternity benefits be provided in unemployment insurance plans for several years.

• 1030

The financing of the present system is based on equal shares by employers and employees and the government then contributes a mathematical amount of 20 per cent as well as paying the administrative cost. The government's share is unrelated to the economic conditions or the national unemployment rates; it is strictly a mechanical figure set out in the Act. Therefore it cannot be used as a direct mechanism to relieve side effects of a short-term decline in economic activity.

I think these points highlight some of the inconsistencies and inflexibility in the present Act. You may want to discuss other aspects as we go throough our presentations.

I think, in addition, it has been pointed out repeatedly by various groups that certain aspects of the present system have the connotation of welfare benefits. I mentioned some earlier; one is seasonal benefits. These were introduced into the Act even though the original structure was not meant to envisage this type of situation. The payment of seasonal benefits, for example, on the basis of separate and distinct qualifying conditions has meant a serious drain on the fund which is out of proportion to the contributions made by those in the occupations involved and has made it extremely difficult to control the genuine

[*Interpretation*]

deux ou trois millions d'employés à qui l'employeur ne fournit pas de congés de maladie ou de prestations de maladie, à l'endroit de ceux qui ont épuisé leurs congés de maladie ou de ceux qui n'ont pas acquis encore de droits sur ce point parce qu'il n'y a pas encore assez longtemps qu'ils sont au travail ou qu'ils viennent tout juste de changer d'emploi. La nouvelle proposition corrigerait cette anomalie en reconnaissant la maladie comme cause de chômage.

Bien que les femmes soient une fraction croissante de la force travailleuse canadienne, il n'y a pas de dispositions à l'égard de l'interruption du gain attribuable à la maternité en vertu du présent régime. En fait, lorsqu'une femme perd une partie de son revenu à cause d'une grossesse, elle n'a pas droit aux prestations, qu'elle soit capable ou non. C'est une règle quasi automatique qu'elle soit rendue non admissible pour une période fixe avant et après l'accouchement. Vous savez je crois que l'organisation internationale du travail a présenté une recommandation visant à ce que des prestations de maternité soient versées par les régimes d'assurance-chômage et ceci, depuis plusieurs années déjà.

Le régime actuel est financé à l'aide de contributions égales versées par l'employeur, l'employé et le gouvernement, ce dernier contribuant dans la mesure de 20 p. 100 tout en assumant de plus les frais administratifs. La quote-part du gouvernement n'est pas liée à la situation économique ou au taux du chômage. C'est un chiffre purement mécanique établi par la loi. Il ne saurait donc être utilisé comme un mécanisme pour parer aux effets secondaires d'un déclin à court terme de l'activité économique.

Ces quelques points montrent je crois les lacunes et la rigidité de la présente loi. Vous aimerez peut-être discuter d'autres aspects au fur et à mesure des exposés.

Divers groupes ont en outre rappelé à maintes reprises que certains aspects du présent régime se rapprochent des prestations du bien-être. J'en ai mentionné quelques-unes plus tôt, particulièrement les prestations saisonnières. Elles ont été incorporées à la loi, bien que, par sa structure originale, elle n'envisageait pas ce genre de situation. Le versement de prestations saisonnières par exemple, sur la foi de conditions d'admissibilité distinctes et séparées, a drainé le fond d'une façon considérable ce qui est disproportionnel aux contributions versées par ceux qui exercent les professions en cause et nous a rendu extrêmement difficile la tâche de surveiller l'attachement véritable du travail et la disponibilité au travail des réclamants intéressés,

[*Texte*]

labour attachment and availability for work of the claimants involved, in other words a set period of time for conditions which has nothing to do really with the attachment to the labour force and a fairly automatic benefit which has indeed a welfare connotation. The inclusion of self-employed fishermen in particular, which were part of this group, has resulted for example in the payment of benefits of more than $143 million over the past 12 years as against a revenue from employers and employees in this sector of $15 million for the same period.

There are other industries where the workers also draw a disproportionate amount in relation to the industry's share to the program. For example, workers in the construction, logging and fishing industries make up 7 per cent of the working force and their workers draw about 17 per cent of both regular and seasonal benefits.

These disparities which exist, because of a flat rate of contribution, represent a hidden subsidy to those industries with less table work patterns at the expense of other industries. In a similar vein, older workers draw disproportionately more benefits from unemployment insurance. Over 10 per cent of all benefits are paid out now to people over 65, and it is probable that their prospects of reemployment are very often marginal.

These are some of the problems and anomalies which several studies have highlighted over the years and, as a result, these serve as a basis for our creating a special study team to undertake a new proposal.

I now will go into the creation of the team, some of their objectives, and how they went about realizing these objectives which eventually led to the development of the White Paper proposals. The team was set up in April 1968 and included experts drawn from various sectors of the country, including experts in the field of economics, law, sociology and management consulting, as well as staff specialists from our own organization. While the team was expected to consider fully the recommendations of previous studies it was felt that in view of the rehashing, if I may use that term, that had gone on with the previous studies it was perhaps wise that we should not try to restrict the thinking to what had been done before. Instead, some general objectives were set for the research which should help and develop a plan.

We set the following two objectives. The team, hopefully, should come up with a plan meant to provide assistance to cope with the contingency of interruptions of earning regardless of the cause—that is, from all forms of unemployment—and, secondly, that

[*Interprétation*]

autrement dit, une période déterminée pour des raisons qui, en fait, n'ont aucun rapport avec l'attachement à l'effectif ouvrier et une prestation assez automatique qui a toute l'apparence d'une aide sociale. L'introduction du pêcheur autonome qui fait plus particulièrement partie de ce groupe, et nous a valu au cours des douze dernières années le versement de plus de 143 millions de prestations comparativement à 15 millions de contributions que nous ont versé les employeurs et les employés de ce secteur au cours de la même période.

Il y a aussi d'autres industries où les employés retirent un montant disproportionné par rapport à la part réservée par le régime à ladite industrie. Par exemple, les travailleurs de la construction, les bûcherons et les pêcheurs constituent 7 p. 100 de l'effectif et leurs membres retirent environ 17 p. 100 des prestations régulières et saisonnières.

Ces inégalités attribuables à un taux de contributions fixes représentent une subvention cachée versée aux industries dont le régime de travail est moins stable au détriment des autres industries. De la même façon, les travailleurs plus âgés retirent des prestations qui sont disproportionnées. Présentement, plus de 10 p. 100 des prestations sont versées aux gens âgés de plus de 65 ans et il est probable qu'ils ont très peu de chance d'être réembauchés.

Voilà certains des problèmes et des anomalies révélés par plusieurs études faites au cours des années et sur lesquelles se fondent l'établissement d'une équipe d'études spéciales pour formuler une nouvelle proposition.

Passons maintenant à la création de cette équipe, à certains de ses objectifs, et à la méthode qu'elle a utilisée en vue de les atteindre, d'où la mise au point éventuelle des propositions contenues dans le Livre blanc. Cette équipe a été formée en avril 1968 et comprenait des personnes spécialisées empruntées aux divers secteurs du pays y compris le secteur de l'économique, le secteur juridique, sociologique, celui des experts-conseils en gestion et celui des fonctionnaires spécialisés en personnel de notre propre organisme. L'équipe devait étudier à fond les recommandations des contenus dans les études antécédentes, mais vu qu'elles avaient déjà été étudiées à plusieurs reprises, on jugeait sage de ne pas s'en tenir à ce qui avait été fait auparavant. On a établi plutôt des objectifs généraux en vue de la recherche qui aiderait à mettre au point un plan d'action.

Deux objectifs furent fixés, à savoir: l'équipe devrait éventuellement établir un plan propre à parer aux interruptions de gains,

[*Text*]

the plan should involve elements which would insure the co-operation with other agencies engaged in social development. In other words, we set out to try to do more than just alleviate the deficiency in earning; we tried to take a positive approach towards helping the claimant by a direction to whatever programs existed at whatever level of government.

At the same time of course we had to set constraints for the project team; I would like to mention these because I think they are very important. We could not really wander all over the field and end up with a program which was beyond our scope. So we had to insist that any studies produced in this program conformed to the division of powers under the BNA Act. In other words, it must be unemployment insurance as defined and as understood according to past precedents. The program must not be identified as a welfare scheme. In other words, we did not want to come up with a scheme which completely converted the program to welfare, which was not the object, but had to stay within the terms of unemployment insurance as understood in the social insurance field. We wanted a scheme that did not overlap with other programs. I think we will demonstrate this by various features which we have built in, such as the tiein with the Canada Pension Plan. No component of the present program of course should be discontinued unless alternatives were found or recommended.

As a result of these studies we now have the White Paper proposals. The Minister explained yesterday the objectives of the proposals and I will go over these briefly. I notice you all have the statement, so it will be easier to follow on page 13 these specific proposals or objectives which the Minister outlined yesterday.

The first objective is to provide temporary income support through a new benefit structure that can offset the effects of short-term unemployment. Again, we are not in a business of long-term unemployment. I think you will find that the structure, the design of the phases and so on, are not meant just to introduce complexity in the plan but to serve a different and distinct purpose so that we can achieve certain definite objectives at each of these stages or represent certain factors which operate under a plan of this type, all within the concept of temporary income sup-

[*Interpretation*]

quelle qu'en soit la cause, et, deuxièmement un plan qui rallierait la collaboration des autres organismes participant à l'expansion sociale. En d'autres mots, nous avons essayé de faire plus que soulager le manque de gains; nous avons essayé d'adopter une façon de voir positive en orientant les réclamants vers quelque programme que ce soit, à quelque niveau de gouvernement que ce soit.

Mais il fallait bien entendu fixer aussi certaines limites. Je voudrais vous les signaler car je les crois très importantes. Nous ne pouvions évidemment pas battre la campagne et nous retrouver avec un programme qui dépassait le but que nous nous étions fixés. Il nous fallait insister que toute étude résultant de ce programme soit conforme à la répartition des pouvoirs en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. En d'autres termes, il devait s'agir de l'assurance-chômage telle qu'elle est définie et telle qu'on la conçoit conformément aux précédents établis dans le passé. Le régime ne devait pas être un programme d'aide sociale. En d'autres termes, nous ne voulions pas d'un programme qui aboutirait à du bien-être, ce qui n'était pas notre but, mais qui devait demeurer plutôt dans le mandat de l'assurance-chômage tel qu'il est défini dans le domaine de l'assurance-sociale. Nous voulions un régime qui n'empiète pas sur d'autres programmes. Je crois que nous illusterons ce fait par divers aspects que nous avons incorporés au programme comme le lien qui existe avec le régime de pensions du Canada. Bien entendu, aucun élément du programme actuel ne devait être discontinué à moins qu'on lui ait trouvé ou qu'on ait recommandé une solution de rechange.

Les propositions du Livre blanc constituent l'aboutissement des études en question. Le ministre vous en a expliqué hier les objectifs et je vais les revoir brièvement. Vous avez tous un exemplaire de cette déclaration et il vous sera d'autant plus facile de suivre en page 13 ces propositions particulières ou objectifs que soulignait hier le ministre à votre intention.

Le régime vise d'abord à assurer un appui provisoire grâce à une prestation d'une structure nouvelle qui peut parer aux effets du chômage à court terme. Encore une fois, il ne s'agit pas de parer au chômage à long terme. Vous verrez je crois que la structure, l'agencement des phases etc., n'ont pas seulement pour but d'introduire une certaine complexité dans le régime, mais plutôt de nous permettre de réaliser certains objectifs précis à chacun des stades ou encore, de représenter certains éléments qui fonctionnent dans un plan de ce genre, le tout dans l'optique d'un secours provisoire au cours d'une période de chômage à

[*Texte*]

port for short-term unemployment rather than welfare.

Secondly, the establishment and restructuring of services to assist the claimant in becoming re-employed as quickly as possible. We will explain how we intend to cope with this situation.

Thirdly, a more equitable allocation of costs and funding in operating the plan. As I have explained earlier, we maintain that a flat rate of contribution is not necessarily an equitable allocation of costs and that there are better ways. The proposal maintains that there are better ways of assigning costs between the parties involved while maintaining a tripartite approach.

Fourthly, the linking of Commission services with those of other agencies concerned with social development.

Fifthly, the inclusion of a mechanism which will allow the benefit rates and contributions to adjust automatically to fluctuations in employment and changes in average earning—we will explain again how this has been achieved by the use of percentages and formulas—the continued improvement and modernization of administration and operational methods, providing speedier and more efficient services, the continued improvement of methods to guard against misuse and abuse of the program, and the elimination of the welfare and subsidy aspects which have crept into the existing program.

Mr. Chairman, I will touch briefly on the slides which are being projected and on each of these objectives.

Income maintenance remains the primary objective of the program, but in addition special provisions have been added to meet the problems caused by sickness, maternity or retirement from the labour force. These were not added to expand into fields which were beyond our terms of reference but to recognize that these conditions create unemployment or interruptions of earnings and that we would like to include in the program ways and means of recognizing these factors because they cause anomalies and differences in our administration of the present program.

Our studies have indicated that the benefits structure should permit the unemployed worker to meet at least non-deferable expenses while in search of work. Our advisers have estimated that most employed persons can cope for a period of time with about two thirds of their expenses. That is, about a third of their expenses can be deferred to a later period, given a certain period of time. Therefore in the initial period we have proposed that the benefits be set at two thirds or

[*Interprétation*]

court terme plutôt que d'une prestation d'aide sociale.

Deuxièmement, l'établissement et la restructuration des services visant à aider le reclamant à se faire embaucher aussi vite que possible. Nous expliquerons comment nous entendons le faire.

Troisièmement, une allocation plus équitable des frais et des fonds. Comme je l'ai dit plus tôt, nous soutenons qu'un taux de contributions fixe n'est pas nécessairement une allocation équitable des frais et qu'il existe certainement de meilleures méthodes. La proposition soutient qu'il existe des méthodes meilleures d'allouer les frais aux parties en cause tout en maintenant la méthode d'approche tripartite.

Quatrièmement, la liaison des services de la Commission à ceux des autres organismes qui se soucient de l'expansion sociale.

Cinquièmement, l'intégration d'un mécanisme qui permettra d'ajuster automatiquement les taux des prestations et contributions aux fluctuations de l'emploi et au changement des revenus moyens. Nous expliquerons plus tard comment nous y sommes parvenus en employant des pourcentages et des formules—l'amélioration continue et la modernisation de l'administration et des méthodes de fonctionnement, qui nous ont valu des services plus rapides et plus efficaces, l'amélioration continue des méthodes prévenant une mauvaise utilisation et un abus du régime et l'élimination des aspects de subventions et de bien-être qui se sont glissés dans le programme actuel.

Monsieur le président, je vais commenter brièvement les diapositives qu'on va projeter à l'égard de chacun de ces objectifs.

L'objectif primaire du programme demeure celui du maintien du revenu, mais d'autres dispositions ont été ajoutées pour parer au problème causé par la maladie, la maternité ou la retraite. Il ne s'agissait pas de les étendre jusque dans des domaines situés au-delà de notre mandat mais de reconnaître plutôt que ces conditions créent du chômage ou des interruptions de revenus et que nous aimerions intégrer au régime des méthodes visant à reconnaître ces facteurs étant donné qu'elles entraînent des anomalies et des différences en ce qui concerne l'administration du présent régime. Nos études ont montré que la structure des prestations doit permettre au travailleurs en chômage de rencontrer les dépenses qu'il ne peut différer pendant qu'il cherche du travail. Nos conseillers ont estimé que la plupart des personnes en chômage peuvent s'en tirer un certain temps en parant à environ deux tiers de leurs dépenses. C'est-à-dire

[*Text*]

sixty six and two thirds of earnings, but that in latter stages when certain fixed expenditures cannot be deferred the benefits be raised to 75 per cent if the claimant has dependants.

• 1040

In addition to these benefits it is also proposed to reduce the entrance requirements to the plan to permit more bonafide members of the labour force to be eligible. Eight weeks of contribut ons can be the basis for eight weeks of benefits in Phase two plus 10 weeks of benefits in Phase three, plus 26 weeks for someone who comes under this plan depending on the unemployment rate in the nation or in the region. The reason for this, quite simply, is there are now well in excess of a quarter of a million claimants who do not meet the present test and there are many people who have such short attachment that it is difficult to even entertain some kind of support for them. Of course, the conditions which will apply will ensure that these people are not in for a period of 44 weeks and we do not want to create this impression. We will explain how the phasing will permit us to ensure that a person with eight weeks of contribution will get eight weeks and then conditions will apply which will determine whether he gets any more as he goes on through the phases.

With regard to assistance to claimants, as I ind cated earlier, the financial alleviation in the plan does not in itself help the claimant to become reemployed and, therefore, in addition to a more flexible and responsive benefit structure, the government proposes now to assist the unemployed worker more effectively by providing a claimant assistance program.

We have conducted several pilot studies and have established that the unemployed have a need for such assistance. The basic philosophy of a claimant assistance program is to provide information and assistance to claimants in order to help them to help themselves find employment through a rational job search and through information which will lead them to retraining, mobility or other programs administered by the Department of Manpower and Immigration. We believe the

[*Interpretation*]

environ un tiers de leurs dépenses peuvent différer à une période ultérieure, compte tenu d'une certaine période de temps. Aussi, nous avons proposé que dans la période initiale des prestations soient fixées à deux tiers ou soixante-six et deux tiers pour cent du gain, mais que dans les stades ultérieurs, lorsque certaines dépenses de caractère fixe ne peuvent être différées, ces prestations soient augmentées à 75 p. 100, si le réclamant a des personnes à sa charge. Outre ces prestations, on se propose également de réduire les conditions d'admissibilité au régime pour permettre à un plus grand nombre de membres en bonne et due forme d'y accéder. Des contributions de huit semaines devraient suffire à justifier huit semaines de prestations dans la phase deux, plus dix semaines de prestations dans la phase trois, plus 26 semaines pour celui qui est assujetti à ce régime, suivant le taux de chômage du pays ou de la région. La raison en est bien simple. Il y a présentement plus d'un quart de million de requérants qui ne remplissent pas les conditions présentes et il y a bien des gens dont l'attachement est si bref qu'il est difficile de prévoir quelque régime d'aide que ce soit à leur égard. Bien sûr, nous nous assurerons, fort de certaines conditions, que ces gens ne nous viennent pas pour une période de 44 semaines et nous ne voulons pas créer cette impression du tout. Nous expliquerons comment l'établissement des diverses phases nous permettra de nous assurer qu'une personne qui a contribué huit semaines recevra huit semaines de prestations et que par la suite, les conditions s'appliqueront de façon à déterminer si elle doit recevoir plus à mesure qu'elle franchit ces phases.

Pour ce qui est de l'assistance accordée aux requérants, comme je l'ai dit plus tôt, le secours financier du régime ne permet pas en soi aux requérants d'être ré-embauchés, et partant, en plus d'une structure de prestations plus souple, le gouvernement se propose maintenant d'aider le travailleur en plaçant à sa disposition un programme d'assistance aux requérants.

Plusieurs études préliminaires nous ont permis d'établir que le chômeur a besoin d'un secours de ce genre. La philosophie fondamentale de tout programme d'assistance aux requérants est de lui fournir aide et renseignements qui lui permettent de s'aider soi-même à trouver un emploi par une recherche méthodique qui l'orientera vers les programmes de recyclage de mobilité et autres du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Nous croyons que la Commission d'assurance-chômage ainsi que le Centre de

[*Texte*]

Unemployment Insurance Commission and Canada Manpower can perform distinct and separate functions in a joint effort to aid the unemployed as quickly as possible. UIC will provide claimants with information which will guide them in their job search and inform them in regard to services offered by Manpower and other agencies engaged in this field.

With regard to the allocation of costs, we propose that the costs be shared more equitably by the participants. Universal coverage will permit the spreading of the costs among all employees of the labour force and will broaden the insurable earnings base, thereby reducing the cost of participation. For the employer the introduction of an experience rating system will more equitably allocate the premium costs to where the benefit costs arise, as is the case in most private insurance plans.

One of the main reasons for the introduction of employee experience rating is that increasingly large subsidies are being paid by workers and employers in certain industries to workers and employers in others. It is considered that this is not the function of unemployment insurance and that it is unreasonable for an employer who may have negligible layoffs to pay the same contribution rate as another employer who has a high layoff rate, leading to a disproportionate use of UI funds. We will deal with this particular aspect later on in the presentation.

In effect, so far what I have described in terms of allocation of cost is what might be considered an employer-employee self-funded program, including administration, and then the government's share or responsibility comes in over and above this basic package of insurance self-financed by employers and employees. This is where the rate of unemployment which was discussed yesterday will be used as a dividing line to determine at what point government costs will start to take effect.

The Committee members also will have noted that there are provisions for extending the duration of benefits when the national rate exceeds 4 per cent. This occurs in Phase 3 of the benefit structure. Furthermore, when regional unemployment exceeds 4 per cent and is above the national rate by more than 1

[*Interprétation*]

main-d'œuvre du Canada peuvent assumer des fonctions distinctes dans un effort conjoint dans le but d'aider le chômeur le plus rapidement possible. La Commission renseignera le requérant et l'orientera ainsi dans sa recherche d'un emploi et l'informera au sujet des services offerts par les centres de main-d'œuvre et autres organismes engagés dans ce secteur.

Quant à l'allocation des frais, nous proposons qu'ils soient partagés plus équitablement par les participants. Si tous sont couverts, les frais seront répartis sur tous les employés de l'effectif du travail et élargiront la base des gains assurables réduisant du même coup les frais de participation. Pour l'employeur l'introduction d'un système d'évaluation de l'expérience répartira plus équitablement les frais de primes là où surviennent les frais de prestations, comme cela se produit dans la plupart des régimes d'assurance privés.

L'introduction d'un système d'évaluation suivant l'expérience de l'employé se justifie surtout du fait que des subventions de plus en plus importantes sont versées par les employés et les employeurs de certaines industries à des employés et employeurs d'autres industries. Nous estimons que telle n'est pas la fonction de l'assurance-chômage et qu'il n'est pas raisonnable pour un employeur dont les mises à pied sont négligeables de payer le même taux de contributions qu'un autre employeur dont les mises à pied sont plus nombreuses, entraînant une utilisation disproportionnée du fonds de l'assurance-chômage. Nous reviendrons à ce point particulier un peu plus loin.

En fait, ce que j'ai dit jusqu'ici au sujet de l'allocation des frais correspond à ce que nous pourrions appeler un régime fondé par l'employeur et l'employé, y compris l'administration, et, par la suite, la quote-part du gouvernement où sa responsabilité survient en plus de cet apport fondamental de l'assurance financée par les employeurs et les employés. Et c'est ici que le taux de chômage dont nous avons parlé hier sera utilisé comme ligne de démarcation pour déterminer à quel point les frais du gouvernement commenceront à entrer en jeu.

Les membres du Comité ont aussi noté qu'il y a des dispositions visant à prolonger la durée des prestations lorsque le taux national est supérieur à 4 p. 100. Ceci se produit dans la phase 3 de la structure des prestations. En outre, lorsque le chômage régional est supérieur à 4 p. 100 et surpasse le taux national par plus de 1 p. 100, il y a aussi une extension de la période des prestations qui est prévue. Le coût de ces prestations joint à celui des

[*Text*]

per cent, extended benefit duration is also provided. The cost of these extended benefits, in addition to the cut-off above 4 per cent, will all be assumed by the government. I should add that Phase 4 benefits, which are provided to those who have a lengthy attachment to the labour force, also are paid for by the government. So the government's allocation is based on a division according to benefits which goes beyond the simple division on the 4 per cent line. But this is the prime basis for dividing costs between what I call the self-financed employment insurance package and the government's share above it.

With regard to co-ordination with other programs, I already have mentioned the relations with the Department of Manpower and Immigration. The Minister dealt at some length yesterday with relations with other departments. I think it sufficient to note that there are many other programs, whether at the federal, provincial or even municipal level, that involve the social and developmental aspects of the individual. Therefore it is an objective of the proposed program that those other services be utilized more fully so that each claimant is given every possible means of assistance. This assistance which is available from other programs could of course be in the form of retraining, mobility, grants of their own, or, as in the case of the CPP and QPP, pension programs. I think our job will be to try to direct people and to keep them informed, something which we find is now very much lacking in our dealings with claimants.

I already have touched on the self-adjusting features. I think it is quite obvious that because flexibility is needed to meet the requirements of claimants the new benefit structure is adapted to meet the degree of difficulty a claimant encounters in finding re-employment.

Related to the cost of living and the unemployment rate the new plan can adjust readily to changing conditions. This is explained in the white book in terms of the ways that the benefits and the contributions are based on percentages. So they adjust automatically to changes in the economy.

Also, because we propose that the ceiling on the level of benefits be related to changes in average earnings the relationship between the individual's standard of living and his maximum benefits are maintained. The same applies on the contribution side.

With regard to administration, I have touched on those changes which already have taken place. But one of the features which is

[*Interpretation*]

prestations versées au-delà du point limite de 4 p. 100, sera assumé par le gouvernement. Je dois ajouter que la phase 4 des prestations qui sont versées à ceux qui font partie depuis longtemps de l'effectif du travail sont également assumées par le gouvernement. L'allocation du gouvernement se fonde donc sur une division suivant les prestations qui vont au-delà d'une simple division sur la foi de la ligne de démarcation du 4 p. 100. Mais c'est là la raison principale qui justifie la division des frais entre ce que j'appelle l'assurance-chômage autofinancée et la quote-part du gouvernement au-delà de cette partie.

En ce qui a trait à la coordination avec d'autres programmes, j'ai déjà mentionné les rapports avec le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Le ministre a traité assez longuement hier des relations avec les autres ministères. Qu'il me suffise de noter qu'il y a aux paliers fédéral, provincial ou même municipal, plusieurs programmes qui impliquent l'aspect social et celui du développement de l'individu. Le programme que nous proposons vise donc à utiliser au maximum ces autres services de façon à ce que tout requérant reçoive toute l'aide possible. Cette aide qui lui vient des autres programmes peut prendre la forme d'un recyclage, de subventions pour la mobilité, comme cela se fait en vertu des régimes de pensions du Canada et du Québec. Notre tâche consistera je crois à diriger les gens et à les tenir informés, tâche que nous assumons bien mal dans le moment. J'ai déjà dit un mot des aspects de l'autorajustement. Vu qu'une certaine souplesse est nécessaire pour répondre au besoin des requérants, il est évident que la nouvelle structure de prestations est adoptée aux difficultés que rencontre le requérant lorsqu'il se cherche un nouvel emploi.

Conçu en fonction du coût de la vie et du taux de chômage, le nouveau régime peut s'adapter rapidement aux conditions changeantes. On en trouve l'explication dans le Livre blanc où on mentionne que les prestations et les contributions sont fondées sur des pourcentages. Elles s'ajustent automatiquement aux fluctuations de l'économie.

De plus, étant donné que nous proposons l'adaptation plafond du niveau des prestations aux fluctuations des gains moyens, la relation entre le niveau de vie de l'individu et ses prestations maximum est maintenue. Même remarque pour les contributions.

Quant à l'administration, j'ai parlé des changements qui ont déjà été apportés. Mais il y a un aspect qui n'est pas tellement explicité dans le Livre blanc et auquel nous travaillons en ce moment et c'est celui des mesu-

[*Texte*]

not described to any great extent in the white book but which we are working on at the moment are arrangements for the collection of contributions or revenue by the Department of National Revenue Taxation Division. Now this change from the present practice will facilitate greatly returns by employers as all reports concerning unemployment insurance, the CPP or QPP, as well as taxation, will be included on the employee's T4 form. It also will eliminate multiple visits by auditors to separate agencies.

The changes proposed regarding the eligibility period and the lowering of the eligibility requirement will enable us to use separation certificates in establishing a claim. This will allow the Commission to dispense with maintaining a file of some 40 million contribution records extending for a period of up to four years, and, in consequence, we can achieve further substantial reductions in cost.

A better use of computers also will be possible. For example, it is proposed to improve the administrative efficiency by using computers more extensively in the payment of benefits. This is because of the percentage or other mathematical relationships which are developed in this proposal. Further, the computers can be used for the selection of claimants, for the assistance program and the maintenance of a claimant inventory for use by other agencies as well as for ourselves. Now, as the Minister indicated, this can be a file which will permit us to work with Manpower in referring people and, as well, in analyzing the population and knowing more about the unemployed population which we service. It is a fact of life that we do not know enough today and by this device we will be able to get at the specific problem of the individual and the more general problem of analyzing the total population involved.

Regarding misuse, I previously described the various anomalies present in the present program. With the more rational and positive approach which is being proposed these anomalies will be corrected. The present program recognizes that legitimate interruption of earnings do occur for reasons other than normal lay-offs. By regularizing these as justification for claims the incidents of misuse that occur under the present program would be eliminated. By this we mean that having our line drawn today between sickness, for

[*Interprétation*]

res en vue de la perception des contributions ou du revenu par la division de la fiscalité du ministère du Revenu national. Or, ce changement va faciliter considérablement aux employeurs la tâche de faire parvenir leurs contributions vu que tous les records relatifs à l'assurance-chômage, au régime de pensions du Canada ou du Québec, ainsi que de la fiscalité, seront inclus sur la formule T4 de l'employé. Il supprimera de plus les visites répétées des vérificateurs aux divers organismes.

Les modifications proposées au sujet de la période d'admissibilité et l'abaissement des conditions d'admissibilité nous permettront d'utiliser des certificats de congédiements pour établir une réclamation. De ce fait, la Commission pourra supprimer les dossiers de quelques 40 millions de contributions qui se prolongent pour une période de quatre ans parfois et, partant, nous permettra de réaliser une épargne appréciable dans nos frais.

Il nous sera aussi possible de mieux utiliser les ordinateurs. Par exemple, nous nous proposons d'améliorer notre administration en utilisant des ordinateurs pour le versement des prestations. Ceci, à cause des pourcentages et autres rapports mathématiques qui sont exposés dans la présente proposition. En outre, les ordinateurs peuvent servir à la sélection des requérants, au programme d'aide et à la tenue d'un inventaire, d'un répertoire des requérants que pourront aussi utiliser d'autres organismes. Comme le ministre l'a indiqué, il pourrait s'agir là d'un dossier qui nous permettra de collaborer avec la Main-d'œuvre lorsque nous voulons présenter des gens et, de même, qu'il nous permettrait de faire une analyse de la population de chômeurs dont nous nous occupons et d'en apprendre plus sur leur compte. Il est clair qu'à l'heure actuelle nous n'avons pas suffisamment de renseignements dans ce domaine et grâce à ce moyen, nous serons en mesure de nous attaquer au problème particulier concernant la personne et au problème plus général concernant l'analyse de l'ensemble de la population intéressée.

En ce fui concerne les abus, j'ai déjà décrit quelles étaient les différentes anomalies du programme dont nous disposons à l'heure actuelle. Si l'on utilise cette nouvelle façon d'aborder les choses que nous proposons, ces irrégularités, ces incohérences qui existent à l'heure actuelle disparaîtront. Le programme actuel tient compte de l'interruption légitime des gains qui se produit pour des raisons autres que les mises à pied habituelles. En régularisant ces situations et en permettant à ces personnes de présenter des

[*Text*]

example, before and after, creates an anomalous situation and, similarly, with maternity, creates situations which are difficult to administer because we do not treat people according to the same rules. We would propose that by recognizing interruptions of earnings for sickness and maternity we can not only be more equitable but, at the same time, avoid the misuse of the program.

Similarly, the elimination of seasonal benefits, the eventual introduction of a separate plan for the self-employed fisherman, and the integration of benefits with those available under CPP, and the more equitable cost allocation brought about by experience rating will eliminate undesirable welfare or subsidizing effects. The problem of the retired worker, the chronically ill and the untrained can be more effectively met by the program of other agencies. Our claimant assistance program should ensure that these claimants are channelled to these services.

Now the White Paper, Mr. Chairman, presents a distillation of ideas gathered over many years and the result of our own intensive study since 1968, and I hope that today we can further explain how we got around the various problems which I have outlined and how we met the objectives I have described.

The Chairman: Thank you very much, Mr. DesRoches.

Before starting the questioning does the Committee agree that the statement made by Mr. DesRoches this morning be appended to this day's Minutes of Proceedings.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: We now are open for questions. I might call your attention again to the list of witnesses and topics that will be discussed this morning and this afternoon. We might try to confine our questioning to the

[*Interpretation*]

demandes on supprimerait les abus qui se produisent en certains cas dans le cadre du présent programme. Nous voulons dire que l'on établira clairement des lignes de conduite que nous appliquerons avant et après ce qui crée une situation anormale; de même, les cas de maternité créent des situations difficiles à administrer car nous ne traitons pas les personnes conformément aux mêmes règlements. Nous proposons qu'en reconnaissant les interruptions de gains qui résultent de la maladie et de la maternité, nous ne ferons que nous montrer plus équitable, plus juste et en même temps ceci nous permettra d'éviter la mauvaise utilisation du programme.

De même, l'éliminat'on des prestations saisonnières, l'introduction éventuelle d'un régime distinct pour les pêcheurs qui travaillent à leur propre compte, et l'intégration de certaines prestations à celles qui sont disponibles en vertu du régime des pensions du Canada, ainsi que la répart'tion plus équitable des coûts résultants de la règle de la proportionnalité élimineront les conséquences indésirables qui peuvent en résulter dans le domaine du bien-être ou les subventions que l'on ne voudrait pas apporter. Les problèmes du travailleur à la retraite, les malades chroniques ou des travailleurs non qualifiés peuvent être mieux traités dans le cadre des programmes qu'appliquent d'autres organismes. Notre programme d'aide aux requérants devrait permettre de s'assurer que ces derniers sont acheminés vers ses autres services.

A présent le Livre blanc, monsieur le président, représente une quintessence d'idées qui ont été rassemblées au cours de nombreuses années ainsi que le résultat de nos propres études intensives faites depuis 1968 et, j'espère, que nous pourrons aujourd'hui donner plus d'explicat'on pour montrer comment nous avons réussi à éviter les divers problèmes que j'ai mentionnés et comment nous avons réussi à atteindre les objectifs que j'ai indiqués.

Le président: Merci beaucoup, monsieur DesRoches.

Avant de passer à la période des questions, est-ce que le Comité est d'accord pour que l'on annexe au présent procès-verbal d'aujourd'hui la déclaration qu'a faite M. DesRoches ce matin.

Des voix: D'accord.

Le président: Passons donc aux questions. Puis-je attirer à nouveau votre attention sur la liste des témoins et des sujets qui seront étudiés ce matin et cet après-midi. Nous pourrions essayer de limiter nos questions aux sujets particuliers en posant les questions en

[*Texte*]

various particular aspects after each particular presentation.

However, I am sure Mr. DesRoches is happy to answer any questions of a general nature. Perhaps, Mr. DesRoches, if you think a question could be better or more fully answered by one of your other people here today, you might just say so.

Who would like to start?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I ask Mr. DesRoches a question about the government's contribution. I have in mind the fact that under the old scheme the proportions were 50, 50, 20, plus the government putting in the administrative costs, and I think I grasped the concept that once we are above the 4 per cent level the government pays the entire shot.

Does the government pay anything into the fund for the expenses of it when unemployment is below the 4 per cent level, comparable to the 20 per cent that it is now paying in relation to the 50-50?

Mr. DesRoches: Not in the sense that you have explained it. The government will not pay administrative costs at all. These are all lumped into what I have called this self-insured package, employer-employee, and the government will contribute only above the 4 per cent, plus certain benefits of course which the government will contribute to, namely the phase four benefits, and we propose to explain this in more detail this afternoon, or when Mr. Allen comes.

There is a division according to benefits as well as according to 4 per cent. So the phase four benefits are paid by the government regardless of the level of unemployment. But everything is determined by this level of unemployment of 4 per cent. I might say that the rise in the costs of the government are very steep from that point on.

If you will refer to your notes and the table on page 11 you will see that this table gives the government contribution at different unemployment rates and you will note that up to 4 per cent the costs are low, but then the rise is very, very substantial beyond that point.

The reverse side of this has another table showing the employer-employee costs. You will find that those will remain stable because of this feature. So you really have a package

[*Interpretation*]

rapport avec ceux-ci après chaque exposé particulier.

Cependant, je suis bien sûr que M. DesRoches sera heureux de répondre à toute question posée et concernant quelque chose de général. Monsieur DesRoches vous aimerez peut-être aussi référer telle ou telle autre question à une personne qui vous accompagne aujourd'hui pour que cette dernière puisse lui donner une meilleure réponse ou une réponse plus complète; si vous voulez procéder ainsi, il vous suffira de le dire.

Qui veut commencer?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Me permettez-vous de poser à M. DesRoches une question sur la contribution du gouvernement. Je me souviens que dans le cadre de l'ancien système, les proportions étaient de 50, 50, 20 et que le gouvernement assumait les coûts de l'administration et j'ai cru comprendre que si nous dépassions le niveau de 4 p. 100, c'était au gouvernement à assurer tous les frais.

Est-ce que le gouvernement verse quelque chose à la caisse pour couvrir les dépenses de cette dernière lorsque le niveau du chômage est moins élevé que 4 p. 100, quelque chose de comparable au 20 p. 100 qu'il verse à l'heure actuelle dans le cadre de cette proportion dont nous venons de parler de 50, 50?

M. DesRoches: Pas de la façon dont vous l'expliquez. Le gouvernement n'assume aucun coût administratif. Ces derniers sont tous groupés dans ce que j'ai appelé l'ensemble d'assurance propre à l'employeur et à l'employé et le gouvernement ne contribuera qu'au dessus du niveau de 4 p. 100 indépendamment de certaines prestations qu'il verse aussi naturellement c'est-à-dire celles concernant la phase 4 de prestations que nous nous proposons d'expliquer plus en détails cet après-midi ou lorsque M. Allen sera venu.

Il s'agit d'une répartition faite selon les prestations ainsi que selon le niveau de 4 p. 100. Par conséquent, la phase 4 de prestations est versée par le gouvernement quel que soit le niveau de chômage. Mais tout est déterminé par ce niveau de chômage de 4 p. 100. Je dirais que les coûts qui en résultent pour le gouvernement commencent à s'élever d'une façon très brutale à partir de ce point.

Si vous voulez bien examiner vos notes, ainsi que le tableau indiqué à la page 11, vous y verrez la contribution du gouvernement aux différents taux de chômage et vous remarquerez que jusqu'à 4 p. 100, les coûts sont peu élevés, mais à partir de ce point, ils s'élèvent très rapidement.

Au verso, vous verrez qu'il y a un autre tableau qui indique les coûts qu'assument les

[*Text*]

of fairly fixed dimension for the employers and employees, but a fairly steep rise in government costs above that level, which is the object of this proposal.

In other words, you have a package of certain dimensions for employers and employees, within limits, which does not require funding but is pretty well a pay-as-you-go basis, and then above that 4 per cent limit the costs rise steeply and become the responsibility of the government. This is the approach followed in this financial method.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I understood from your earlier response, Mr. DesRoches, that the government paid nothing when the unemployment was below 4 per cent. Did I misunderstand you?

Mr. DesRoches: It pays some share. It pays the phase 4 benefits.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is where this $30 million comes in...

Mr. DesRoches: Yes, that is right.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): ...under 3.5 on page 11.

Mr. DesRoches: It is phase 4 benefits that they pay—and phase 5.

Mr. Broadbent: Excuse me, Mr. Chairman. What are the phase 4 benefits?

The Chairman: Can you do that briefly? If not, we can wait.

Mr. DesRoches: I think the easiest way is to refer you to the table in the centre-fold of the white book where there is a full description of these benefits in terms of eligibility, duration and so on. I am not sure if it is the centre-fold exactly. It is pages 34 and 35—at least in French.

The benefits are divided into five phases here, in addition to what I call sickness and maternity and retirement benefits at the bottom.

These phases are progressive in the sense that somebody entering the system can go

[*Interpretation*]

employeurs et les employés et vous vous rendrez compte que ces derniers restent stables à cause de cette caractéristique. Par conséquent, vous avez un ensemble, un tout qui reste relativement stable, même, pour les employeurs et les employés, mais le gouvernement lui-même subit une forte augmentation au-dessus de ce niveau, ce qui est le but de cette proposition.

En d'autres termes, vous avez un ensemble qui a certaines proportions, pour les employeurs et les employés, dans certaines limites, que l'on n'a pas besoin de consolider et qui représentent plutôt une base établie au jour le jour puis lorsque l'on dépasse cette limite de 4 p. 100, les coûts s'élèvent brutalement et tombent sous la responsabilité du gouvernement. C'est ainsi que se présente cette méthode de finance.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): D'après la réponse que vous avez donnée précédemment, monsieur DesRoches, j'ai cru comprendre que le gouvernement ne versait rien lorsque le chômage se trouvait en-dessous du niveau de 4 p. 100. Est-ce que je me suis trompé?

M. DesRoches: Le gouvernement participe à ces dépenses: il verse les prestations concernant la phase, le stade 4.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est dans ce cadre que nous trouvons cette somme de 30 millions de dollars.

M. DesRoches: Oui, c'est exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): ...en vertu du paragraphe 3.5 à la page 11.

M. DesRoches: Il s'agit de la phase 4, des prestations qui sont versées—et de la phase 5.

M. Broadbent: Excusez-moi, monsieur le président, quelles sont les prestations prévues à la quatrième phase?

Le président: Pouvez-vous nous l'expliquer brièvement? Sinon, nous pouvons attendre plus tard.

M. DesRoches: Je crois que la façon la plus simple de l'expliquer c'est de vous renvoyer au tableau qui se trouve au centre du Livre blanc où l'on décrit entièrement ces prestations dans le cadre des conditions d'admissibilité, de durée etc. Je ne suis pas bien certain que c'est au milieu du Livre blanc exactement. Il s'agit des pages 34 et 35 tout au moins, en français.

Les prestations sont réparties entre cinq phases là et en outre, en ce que j'appelle les prestations de maladie de maternité et de

[*Texte*]

through these various phases. If you look at the third column, which is called "eligibility", in phase 1, you will see that a person having 20 or more employment weeks in the past 52 is eligible to phase 1 benefits, whereas, the person with less is not—that person enters in phase 2.

But starting in phase 1, we have 20 or more employment weeks and that person gets three weeks. If we just look at the fourth column, under "duration", you will see that there are three weeks under phase 1. Under phase 2 there would be an additional 12 weeks for that person having 20 weeks. But the person having from 8 to 19 would have a graduated access to benefits in phase 2. The person with 8 weeks would have only 8 weeks, and of course would not have phase 1. The person with phase 1 would have 3 plus 12 in this one. Then in phase 3 the national rate of unemployment is a factor in determining what people are entitled to.

Generally, there is another 10 weeks which is available from rate zero to 4 per cent. This is available to everyone who reaches this stage after the interviews and so on and who meet the conditions of being available and seeking work and so on. They would have a further 10 weeks. So we are up to 25.

• 1100

Depending on the rate of unemployment during Phase 3, if it is over 4 and up to 5 per cent, another 4 weeks would be available. If it is over 5 per cent there would be another 8 weeks. In this area of Phase 3 the government, of course, will pick up the cost of these additional 4 and 8 weeks. When you get to Phase 4, because the government has started to pick up the cost and to be able to segregate the cost, the cost of it and Phase 5 is borne entirely by the government. Phase 4 is an

[*Interprétation*]

retraite que l'on trouve au bas du tableau.

Ces phases suivent une progression en ce sens que quelqu'un qui commence à participer au régime peut passer par ces différentes phases. Si vous examinez la troisième colonne qui est intitulée «admissibilité» en phase 1 vous verrez qu'une personne ayant vingt semaines d'emploi ou plus au cours des 52 dernières semaines est admissible aux prestations prévues à la première phase alors que la personne qui n'a pas terminé ces vingt semaines d'emploi ne l'est pas. La personne entre ensuite dans la deuxième phase.

Mais pour commencer par la première phase, la condition est de vingt semaines ou plus d'emploi et cette personne obtient trois semaines de paiement si vous examinez la quatrième colonne sous la rubrique «durée» vous verrez qu'il y est indiqué en regard de la phase un, que la durée est de trois semaines. A la phase 2, cette personne peut obtenir douze semaines supplémentaires si elle a établi vingt semaines d'emploi. Mais la personne qui n'a que huit à dix-neuf semaines d'emploi n'aurait droit que d'une façon progressive aux prestations fournies en vertu de la deuxième phase. C'est-à-dire que la personne qui a établi huit semaines d'emploi n'aurait que huit semaines, et naturellement n'obtiendrait pas les prestations de la phase un. La personne ayant satisfait aux conditions de la première phase aurait droit à trois semaines plus douze semaines dans cette nouvelle phase. Puis, dans la troisième phase, le taux national de chômage rentre en jeu comme facteur pour déterminer ce à quoi les gens ont droit, l'admissibilité.

D'une façon générale, lorsque ce taux va de zéro à 4 p. 100 on fournit dix autres semaines de prestations. Ces dernières prestations sont fournies à toute personne qui a atteint ce stade après entrevue etc. et qui satisfait aux conditions concernant la disponibilité au travail et qui veulent que ces derniers aient recherché du travail etc. Ces personnes obtiendraient dix autres semaines. Par conséquent, nous en arrivons à vingt-cinq semaines.

Quatre semaines supplémentaires de prestations sont fournies, compte tenu du taux de chômage dans le cadre de la troisième phase lorsque ce taux se situe entre 4 et 5 p. 100. Si ce taux dépasse 5 p. 100, 8 semaines supplémentaires seront fournies. Dans le cadre de cette troisième phase, le gouvernement, naturellement assumera les frais de ces 4 ou de ces 8 semaines supplémentaires de prestations. Lorsque vous arrivez à la 4ème phase du fait que le gouvernement a commencé à

[*Text*]

extension, if you like, or an alternative to Phase 3, but it is no longer part of the employer—employee package of insurance. It is to recognize, again, that even though the rate of unemployment may be low or relatively low in a certain place, people should have extension of benefits based on their past service. However, this is not employer—employee borne, this is government borne. It is an alternative, so even if you have a relatively low rate of unemployment in a locality or in some city, some individual will not suffer just because of the rate of unemployment. So Phase 4, because of that, is also paid by the government and Phase 5 which recognizes regional differentials, is also paid by the government.

I have tried to explain very quickly what the phases are and what the contributions of the government are. You can see the government has defined that at a certain point where this insurance package of employer—employee, including administration is exceeded it will take over and take over these alternatives. I am sorry it was such a long answer, Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): When we were referring to table 11 a few minutes ago, Mr. DesRoches, you said there was another table. Was it table 2 that you had in mind, which shows the employer and employee contribution depending upon the rate of unemployment?

Mr. DesRoches: It is on page 2, yes, Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Page 2, yes. Then it is clear it is, that under this scheme once unemployment goes over 4 per cent, there is no increase in the cost of the employees or the employers. The entire additional cost goes to the government...

Mr. DesRoches: Right. In fact the government takes over before that point.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): ...or comes from the government.

[*Interpretation*]

assumer les frais et que ces coûts sont devenus distincts, le gouvernement assumera dans leur totalité ces coûts relatifs à la 4ème phase. La 4ème phase est une extension, une prolongation ou une solution de rechange si vous le voulez relativement à la 3ème phase, mais elle ne fait plus partie de l'ensemble, du tout d'assurance qu'assument l'employeur et l'employé. A nouveau, il s'agit de reconnaître que même si le taux de chômage est peu élevé ou relativement peu élevé en certains endroits, les gens doivent profiter de prestations basées sur les services lorsqu'ils sont fournis antérieurement. Toutefois, ces frais ne sont plus à la charge de l'employeur et de l'employé mais à la charge du gouvernement. Il s'agit d'une solution de rechange, par conséquent, si dans un endroit ou dans une ville vous avez un taux de chômage relativement bas, certaines personnes n'en souffriront pas et ne seront pas victimes de ce taux de chômage. Par conséquent, dans la 4ème phase, de ce fait, c'est le gouvernement qui assume les frais et dans la 5ème phase où l'on admet des différences régionales c'est aussi le gouvernement qui en assume les frais.

J'essayais d'expliquer tout cela rapidement ce que sont ces phases et ce que représentent les contributions du gouvernement; comme vous le voyez le gouvernement a décidé qu'à un certain point, lorsque l'ensemble des sommes représentant l'assurance assumée par l'employeur et l'employé dépasse la norme établie, il prendrait la situation en main et adopterait cette solution de rechange. Je regrette d'avoir dû m'étendre si longuement, monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Lorsque nous avons parlé il y a un instant, du tableau 11, monsieur DesRoches, vous avez indiqué qu'il existait un autre tableau. S'agissait-il du tableau 2 qui fait état des contributions de l'employeur et de l'employé en rapport avec le taux de chômage?

M. DesRoches: Oui, c'est à la page 2, monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): A la page 2, oui. Par conséquent il est bien clair qu'en vertu de ce régime lorsque le chômage dépasse le taux de 4 p. 100 les employés et les employeurs ne subissent aucune augmentation de frais. Les frais supplémentaires tombent à la charge du gouvernement...

M. DesRoches: C'est exact. En fait, c'est le gouvernement qui dès lors prend en main la situation.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): ...ou c'est le gouvernement qui assume la totalité des frais supplémentaires impliqués.

[*Texte*]

Mr. DesRoches: Yes, on Phase 4.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I just ask this as a question. I am not proposing it at this moment, although I am always glad to give printers work. This booklet seems to be a pretty useful one with all these figures. I wonder whether consideration should be given to having it included in the record.

The Chairman: I would be agreeable, Mr. Knowles. Would you like to make a motion to this effect?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Especially in view of the fact that we are referring to it and probably will be referring to it. Yes, I would move that this booklet entitled "Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70's" be included in the record.

The Chairman: Is there any comment on the motion?

Motion agreed to.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Could I ask a supplementary concerning Mr. Knowles, question? Am I to understand that when we talk about the figure of 4 per cent, I believe what is understood here is that up to and including the figure of 4 per cent there is no government responsibility for excess. In other words, it has to be more than 4 per cent.

Mr. DesRoches: Except for this Phase 4, Mr. Alexander. In other words, you could have a situation where an individual or a number of individuals, living in a locality where the rate of unemployment was less than 4 per cent would be entitled to Phase 4 which would be paid by the government. Your statement is generally true, except for this exception.

Mr. Alexander: Except for this exception.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The reason the government's contribution is $50 million at 4 per cent as opposed to $30 million at 3.5 per cent I suppose is because the Phase 4 costs are greater at that point.

Mr. DesRoches: That is right. There would be more people having longer duration as you creep up the unemployment rate.

[*Interprétation*]

M. DesRoches: Oui, en ce qui concerne la 4ème phase.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Monsieur le président, j'aimerais poser la question suivante. Je n'en fais pas une proposition pour l'instant bien que j'aime toujours donner du travail à l'imprimerie. Cette brochure paraît très utile du fait de tous ces chiffres qui y sont indiqués et je me demande si l'on ne pourrait pas l'inclure au procès-verbal.

Le président: Je n'ai pas d'objection monsieur Knowles, voudriez-vous présenter une motion à cet effet?

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Surtout du fait que nous la mentionnons que nous la mentionerions encore. Oui je proposerais que cette brochure intitulé «Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70» soit annexée au procès-verbal.

Le président: Y a-t-il des commentaires au sujet de cette motion?

La motion est adoptée.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Me permettez-vous de poser une question complémentaire en rapport avec la question posée par M. Knowles Dois-je comprendre que lorsqu'on cite ce chiffre de 4 p. 100 ce que l'on veut dire c'est que jusqu'à 4 p. 100 inclusivement, le gouvernement n'assume aucune responsabilité pour les excédents de frais, en d'autrss termes il faut que l'on dépasse ce taux de 4 p. 100 de chômage.

M. DesRoches: Sauf en ce qui concerne cette 4ème phase, monsieur Alexander. En d'autres termes, nous pourrions avoir le cas d'une personne ou d'un certain nombre de personnes qui habitent dans un endroit où le taux de chômage est de moins de 4 p. 100 et qui sont admissibles aux prestations qui sont dans le cadre de cette 4ème phase, prestations versées par le gouvernement. Et votre déclaration et vraie dans l'ensemble sauf pour cette exception.

M. Alexander: Sauf pour cette exception.

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): La raison pour laquelle le gouvernement contribue pour 50 millions de dollars au niveau de 4 p. 100 de chômage et seulement de 30 millions de dollars au niveau de 3.5 p. 100 c'est, je le suppose, parce que les coûts sont beaucoup plus élevés pour la phase 4 à ce niveau-là.

M. DesRoches: C'est exact. Il y aurait beaucoup plus de personnes dont la durée de prestations est plus longue au fur et à mesure que ce taux de chômage s'élève.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): But there are no "ifs," "ands" or "buts" about the proposition that once it goes over 4 per cent, the employer and the employee contributions do not increase.

Mr. DesRoches: That is the intent and that is the way we intend to calculate the separation of costs.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. One of the slides made reference to its complementing Workmen's Compensation. Could Mr. DesRoches, perhaps, expand on that concept for a moment?

Mr. DesRoches: I think it is done at the moment. What the slide would indicate is that with this feature of recognizing sickness and maternity as causes of unemployment or interruption of earnings, we have, of course, to make an adjustment to Workmen's Compensation. Of course, this distinction already exists today. In the present Act and regulations there are provisions to make sure there is not double payment between workmen's compensations, so a decision will have to be made, of course, on whether the sickness, the accident or the disability is work related or not work related. This does occur under the present plan, but, of course, the distinction now of whether it is work related or not work related, is excluded from UI, but under the proposal this distinction would have to be made in all cases of sickness or illness where there was a possibility it was work related. This is the intent. We would have to adjust to Workmen's Compensation, perhaps, in a closer way than we do now, even though the same provisions would hold. Then if it is work related, as we are not in that business, Workmen's Compensation would take over their responsibility.

Mr. Caccia: Fully.

Mr. DesRoches: Yes.

Mr. Caccia: Is there no intent of complementing Workmen's Compensation benefits to reach the level of 66.66?

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg Nord Centre): Il n'y a pas de condition de si ou de mais à laquelle soit assujettie cette proposition disant qu'une fois passé 4 p. 100, les contributions de l'employeur et de l'employé n'augmentent pas.

M. DesRoches: C'est là l'objectif visé et c'est de cette façon que nous nous proposons d'établir des coûts distincts.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Dans une des diapositives, on fait allusion à quelque chose complémentaire à l'indemnisation des accidents du travail. Est-ce que M. DesRoches pourrait nous donner plus de détails à ce sujet?

M. DesRoches: Je crois que c'est le concept à l'heure actuelle. Ce que cette diapositive indiquerait, c'est que cette caractéristique qui consiste à reconnaître la maladie et la maternité comme causes de chômage ou d'interruption des gains obligent naturellement à faire un rajustement au régime d'indemnisation du travail. Naturellement, la distinction existe déjà de nos jours dans la loi et les règlements que nous avons à l'heure actuelle. Il existe des dispositions qui permettent de s'assurer qu'il n'y a pas double paiement du côté de l'assurance-chômage et de l'indemnisation des accidents du travail; par conséquent, il faudra décider naturellement si la maladie ou l'accident ou l'invalidité est connexe au travail ou non. Ceci se produit à l'heure actuelle en vertu du régime actuel mais naturellement, ces distinctions quant à savoir s'il y a relation avec le travail ou non n'est pas du ressort de l'assurance-chômage à l'heure actuelle; toutefois en vertu de cette proposition, cette distinction devra être faite dans tous les cas de maladie où il y aurait possibilité qu'il y ait eu un rapport avec le travail. C'est là l'objectif. Nous devrions rajuster nos mesures proportionnellement au régime d'indemnisation des accidents du travail, peut-être d'une façon plus grande que nous le faisons à l'heure actuelle, même si les mêmes dispositions s'appliqueraient toujours. Donc, dans les cas où il y aurait un rapport avec le travail du fait que nous ne sommes pas compétents, le régime d'indemnisation du travail reprendrait en main la situation pour assumer ces responsabilités.

M. Caccia: Entièrement.

M. DesRoches: Oui.

M. Caccia: N'a-t-on pas l'intention d'ajouter un complément aux prestations versées en vertu du régime d'indemnisation du travail pour atteindre le niveau de 66.66?

[*Texte*]

Mr. DesRoches: I think we would consider topping off if this situation arose.

Mr. Caccia: Will this be in the regulations?

Mr. DesRoches: Yes, this is the type of provision that would be in the regulations depending on what the Workmen's Compensation pays, and for the period for which we propose to pay, that is, from the third to the seventeenth week. I think it must be clearly understood that sickness benefits, as provided here, would be only for a specific period and during that period there would be an adjustment made. We would presumably top off the Workmen's Compensation, depending on the award given by Workmen's Compensation.

The Chairman: Are there any other questions, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: No.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. There is one problem about which I am a little concerned and, I am sure, the witness has, of course, taken due notice of it. I refer to sickness, pregnancy and retirement. Mr. Caccia just referred to something which I think was fairly important, whether you intend to supplement or assist the Workmen's Compensation Board. I was just thinking that when we start talking about sickness, pregnancy and retirement, in a lot of instances in plants, and so on and so forth, there are a number of private plans that do assist and I would respectfully state that countless numbers of people have taken advantage of these private plans when it comes to their being off work as a result of sickness, pregnancy and retirement. Have we considered this aspect of it or are we not considering it at all, this being a person's own right to become involved with whatever he may want to become involved with in terms of looking after his income. Have you considered what it would mean if a person were in a private plan that would compensate him somewhat? On the other hand, would he still be eligible for the benefits under this particular plan?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we are certainly considering it, but we have not finalized our thinking on the matter. Obviously, until the proposal became public, we could not do as much study or research as we

[*Interprétation*]

M. DesRoches: Je crois que nous envisagerions de parachever les mesures prises par l'indemnisation du travail et si cette situation se présentait.

M. Caccia: Est-ce que ceci sera inclus dans les règlements?

M. DesRoches: Oui. Cette disposition serait incluse dans les règlements compte tenu de ce que le régime d'indemnisation des accidents du travail verse et de la période pour laquelle nous nous proposons de verser des prestations c.-à-d. de la période allant de la 3e à la 17e semaine. Je pense qu'il faut bien comprendre que les prestations de maladie, telles quelles sont prévues ici, ne seraient versées que pendant une période bien définie et que c'est pendant cette période qu'il faudrait faire un rajustement. Nous supplémenterions le régime d'indemnisation des accidents du travail compte tenu de ce que ce régime fournit.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, monsieur Caccia?

M. Caccia: Non.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci monsieur le président. Il y a un problème qui m'inquiète un peu et que, j'en suis sûr, le témoin a naturellement remarqué en temps et lieu. Je veux parler de la maladie, de la grossesse et de la retraite. M. Caccia vient de mentionner quelque chose qui, à mon avis, est relativement important, à savoir si vous avez l'intention d'ajouter un complément, un supplément à ce que donne la Commission d'indemnisation des accidents du travail ou d'apporter une aide en plus. Je songeais justement que dans ce domaine il y a un certain nombre de régimes privés qui existent et qui apportent une aide en ce sens et je dirais, très respectueusement, que d'innombrables personnes ont eu recours à ces régimes privés pour les aider lorsqu'ils se trouvent dans cet état de maladie, de grossesse ou de retraite. Avez-vous songé à résoudre la question ou ne l'avez-vous pas examinée du fait qu'il s'agit d'une question personnelle quant à savoir si la personne veut protéger son revenu. Est-ce qu'une personne bénéficiant d'un régime privé resterait admissible aux prestations en vertu de votre régime particulier?

M. DesRoches: Monsieur le président, nous avons certainement étudié cette question mais nous n'en sommes pas venus à des conclusions dans ce domaine. De toute évidence, jusqu'à ce que la proposition ait été rendue publique

[*Text*]

wanted to. We have tentatively, as the Minister stated yesterday, indicated that where people have sick leave they would not be considered unemployed. This would be our first approach. We are working on formulas for any other benefits due to wage loss and so on with consultants to adjust, either to the earnings of the individual from these plans or to the compensation of the employer because he has such plans. These are the two lines of approach we will be studying with the use of consultants.

• 1110

Mr. Alexander: I am very pleased to hear that, Mr. Chairman, because that was of some bother to me. I would hate to think that this plan would be put into effect without any consideration of other benefits that people have the right to get as a result of their own initiative.

Mr. DesRoches: I think the White Paper states—I believe it is at page 11—that the intention is not to pre-empt the field occupied by private insurance. So inasmuch as working arrangements can be worked out we can come to some satisfactory arrangements between the private sector and this new plan.

Mr. Alexander: I do not know whether you are the proper witness to ask, Mr. DesRoches, but I was concerned about that first phase with the automatic three weeks paid in advance. What concerns me about this one in particular is that I notice this is three weeks paid in advance but there does not seem to be anything stated. Suppose that a chap is off work and is able to acquire employment in the first day, the first week; this appears to me to be a bonus notwithstanding the fact that he will be employed during the time that he gets that three-weeks advance. Is there any reasoning behind this bonus feature?

Mr. DesRoches: Well, it is based on the evaluation made by the team and the economists working with us—I do not have the figure in my mind at the moment—that certainly a large proportion of people, perhaps 20 or 30 per cent, will find work during this first five weeks on their own initiative and therefore this is an incentive for them to go out to find work on their own. I think part of the philosophy behind it is that it is not a matter of just keeping people on unemployment insurance but of finding ways and

[*Interpretation*]

nous ne pouvions faire toutes les recherches ou étude que nous aurions voulu faire. Nous aurions proposé à titre d'essai, comme M. le ministre l'a indiqué hier que les personnes qui profiteraient de congé de maladie ne soient pas considérés chômeurs. Ceci serait notre première façon d'aborder la question. Nous essayons d'établir des formules en ce qui concerne toute autre prestation résultant du fait de la perte de salaire etc. en collaboration avec les conseillers afin de pouvoir tenir compte soit des gains que reçoit la personne qui profite d'un régime de ce genre ou d'indemnisation de la part de son employeur dans le cas où ce dernier adhère aux régimes de ce genre. Voilà les deux façon d'aborder les choses que nous voulons étudier avec l'aide d'experts-conseils.

M. Alexander: Je suis heureux de vous l'entendre dire, monsieur le président, car ce sujet m'inquiétait. Je n'aurais pas aimé que ce régime soit mis en vigueur sans que l'on ait tenu compte des autres avantages que les gens sont en droit d'obtenir grâce à leurs initiatives personnelles.

M. DesRoches: Le Livre blanc indique à la page 11 je crois, qu'il ne s'agit pas de s'arroger le domaine occupé par l'assurance privée mais plutôt d'en arriver à des accords entre le secteur privé et ce nouveau régime.

M. Alexander: Je ne sais pas si c'est à vous, monsieur DesRoches, qu'il faut poser la question mais cette première phase avec paiement anticipé automatique de trois semaines m'inquiète. Ce qui m'inquiète c'est que j'ai remarqué qu'il s'agit de trois semaines de prestations versées d'avance, sans aucune indication. Supposons qu'une personne soit sans travail et puisse se procurer du travail le premier jour, la première semaine, ceci me semble être un avantage fourni en plus du fait qu'il aura un emploi pendant le temps où il obtient cette avance de trois semaines de prestations. Y a-t-il quelque justification, raisonnement qui justifie ce boni, cette prime?

M. DesRoches: Ceci a été basé sur l'évaluation faite par l'équipe et les économistes qui ont travaillé avec nous—je n'ai pas les chiffres à l'esprit pour l'instant—mais cette évaluation indique qu'il y a certainement une grande proportion de personnes peut-être 20 ou 30 p. 100, qui trouveront du travail au cours des cinq premières semaines de leur propre initiative et que par conséquent, il s'agit là d'une prestation qu'on leur fournit pour trouver du travail eux-mêmes. Je crois que partiellement le principe sous-jacent c'est

[*Texte*]

means of saying, "Well, you are unemployed, we will tide you over." You must remember there is a two-week waiting period here. So what we would be paying in fact is the equivalent of three weeks out of five. So there would be no additional administrative cost involved, this would be determined, and the person would have this money and would go out and search for a job on their own. In that sense it is a bonus, and he would not be encumbered by having to report again or by having to deduct earnings from this amount. This is really the difference. Otherwise you would have to make three reports and deductions of earnings. We are saying that since a third of the people are going to fall in this category this is one way of handling them which will give them the incentive to search on their own. If they go past this stage nothing has been lost because we would have paid them three out of five weeks.

Mr. Alexander: In other words, I believe what you are saying is that because of the cost factor involved you do not really mind having a little disincentive.

Mr. DesRoches: I suppose it can be argued on both sides. You are taking the situation of the man who goes back to work on day 1, but he could go back to work on day 10, which would be really day 20 because of the waiting period. So it covers all these situations.

Mr. Alexander: Right. But it seems to me that as long as we have this bonus feature in there perhaps there is a compulsion on the part of many people not to seek work. Of course, as you said, this is arguable. It seems to me that when you throw that in it does not become a question of argument. I think it becomes a question of fact with a great majority of people.

Mr. DesRoches: It is a question of evaluating how people are going to behave and our evaluation of behaviour in those first few weeks is that people are going to search for work on their own.

Mr. Alexander: I have just one further question. I would hope and think that the Department would concentrate on this particular aspect of it to see what the end result is. In other words, you will be continually reviewing this aspect to see whether in fact this is a commendable feature.

[*Interprétation*]

qu'il ne s'agit pas de verser des prestations de chômage aux gens mais de trouver des moyens de leur dire: «Vous êtes au chômage, nous allons vous aider et il vous faut vous souvenir qu'il y a une période d'attente de deux semaines ici; et que par conséquent, nous vous paierons en fait l'équivalent de trois semaines sur cinq». Il y aura donc des frais administratifs supplémentaires impliqués qu'il faudra déterminer et cette personne recevra l'argent et se cherchera du travail elle-même. En ce sens il s'agit là d'une prime et on ne l'obligera pas à venir à nouveau au bureau ou à déduire de ces gains le montant qu'il a reçu. Voilà où en est la différence. Autrement, il vous faudrait établir trois rapports et faire des déductions de gain. Nous disons puisque un tiers des gens tomberont dans cette catégorie, ceci est une façon de procéder qui leur donnera la motivation nécessaire pour se chercher du travail. Dépassé cette étape, rien n'est perdu car nous leur aurons payé les prestations pour trois semaines sur cinq.

M. Alexander: En d'autres termes, je crois que ce que vous dites c'est que du fait du facteur coût impliqué, cela ne vous fait rien que l'on établisse un peu de contre-motivation.

M. DesRoches: Je crois que l'on peut discuter pour ou contre. Vous prenez le cas d'une personne qui retourne au travail le premier jour mais il se peut qu'il ne retourne au travail que le dixième jour ce qui serait en fait le vingtième jour à cause de la période d'attente. Par conséquent, ceci couvre toutes les situations.

M. Alexander: Très bien. Mais il me semble que tant que nous gardons cette prime il y aura quelque chose qui poussera bien des gens à ne pas travailler. Naturellement, comme vous l'avez dit, on peut discuter ce point de vue. Il me semble que pour la grande majorité des gens, cette question se résout en fait en pratique.

M. DesRoches: Il s'agit de trouver comment les gens se comporteront et nous avons évalué que dans ces premières semaines, les gens se chercheraient du travail.

M. Alexander: J'aimerais poser une dernière question: j'oserais espérer que le ministère s'occupera de voir les conséquences de cette situation; en d'autres termes, que vous examinerez continuellement cet aspect pour voir s'il s'agit là en fait d'une caractéristique louable.

[*Text*]

Mr. DesRoches: There would be ways. Obviously we could stagger the payment as one means of controlling this. I think in fact we may not give the payment in a lump sum per se. It may be in two payments but the entitlement being determined once and for all. It could be in that fashion, which would give us the opportunity of controlling how much of this money goes down the drain according to the interpretation.

Mr. Alexander: In other words, it is not necessarily going to be a lump-sum payment on one day. It can be staggered.

Mr. DesRoches: Not necessarily, no, because there is the factor of the waiting and the giving of too much money in advance.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I have Messrs Borrie, Broadbent, Cyr, and Bill Knowles on my list. If any others want to be put on my list at the present time I will be happy to take their names.

Mr. Borrie: Mr. DesRoches, when you were reading paragraph 2 on page 8 regarding pregnancy you mentioned that the ILO had made the recommendation that it be included in such a scheme. Did you mean in such a scheme as unemployment insurance?

Mr. DesRoches: It is difficult to be specific but I would say it is in that type of program. It was aimed at people who are working and people who have a loss of earnings, therefore it must be within this structure. The reason I am hedging a bit is that European programs are not all the same. But I would say our interpretation of this is that it is within the concept of unemployment insurance. As you know, there are various provisions now, or there will be, whereby working women will be protected or have leave provisions without pay. This in effect would provide for a payment. I wish I had the exact reference—I think it is probably 1963-1964. It dates back that far. I am quite sure it is a direct reference to unemployment insurance or that type of program.

Mr. Borrie: I have difficulty in rationalizing that which is on page 12, where you consider the unemployment insurance scheme should not be identified as a welfare scheme and to rationalize that with the thinking of the ILO or with the inclusion of pregnancy, which is really not the responsibility of the job, is it?

[*Interpretation*]

M. DesRoches: Il y aurait des façons de procéder: naturellement, nous pourrions échelonner le versement afin d'assurer un contrôle. On pourrait, en fait, ne pas fournir ce versement sous forme d'une somme globale. On pourrait faire deux versements et établir une fois pour toutes l'admissibilité. On pourrait voir alors quel est l'argent qui est donné pour rien.

M. Alexander: En d'autres termes, ce versement ne serait pas sous forme de somme globale le même jour; on pourrait échelonner les versements.

M. DesRoches: Pas nécessairement, car il y a le facteur de l'attente ainsi que celui de fournir trop d'argent à l'avance.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le président: J'ai sur ma liste MM. Borrie, Broadbent, Cur, et Bill Knowles. Si d'autres personnes veulent ajouter leur nom à la liste je serais heureux de le faire.

M. Borrie: Lorsque vous disiez, monsieur DesRoches, à la page 8, le deuxième paragraphe concernant la grossesse, vous indiquez que l'OIT avait recommandé que l'on inclue ceci dans le régime. Est-ce que vous vouliez dire dans le régime de l'assurance-chômage?

M. DesRoches: Il est difficile de préciser mais je dirais que c'est dans ce genre de régime. On visait les gens qui travaillent et les gens qui subissent une perte de gain par conséquent c'est dans ce cadre qu'il faut œuvrer. La raison pour laquelle je louvoie un peu c'est que les régimes que l'on a en Europe ne sont pas tous les mêmes. Mais, à notre avis, il s'agit du régime de l'assurance-chômage. Comme vous le savez, il existe plusieurs dispositions à l'heure actuelle qui sont prévues ou qui le seront et qui prévoient la protection des travailleurs ou des dispositions permettant de prendre des congés sans salaire. En fait, cette mesure assurerait le versement d'une rémunération. J'aurais aimé pouvoir vous donner une référence exacte et je crois que ces mesures remontent à 1963-1964; je suis certain que l'on faisait allusion directement à l'assurance-chômage ou à ce genre de régime.

M. Borrie: J'ai du mal à rétablir la logique entre ce qui est indiqué dans la page 12 où vous considérez l'assurance-chômage comme n'étant pas un régime de bien-être et cette façon de penser de l'organisation internationale du travail à savoir que l'on prenne en considération la grossesse, qui en fait n'est pas

[*Texte*]

Mr. DesRoches: It depends how you look at it. It is an interruption of earnings. If you think of it in the way we administer it today, it is far from satisfactory. We say that the person is incapable and is not entitled to any compensation for a breach in earnings, but we recognize other causes of breaches in earnings or interruptions of earnings which may be just as unintentional, if you like—if this is what is behind your question. I think we recognize these now. But this is one that we single out and say that the person is not capable, therefore interruption of earnings does not count—she is not entitled to earn, presumably. The reasoning behind this one is that there is in fact unemployment or interruption of earnings which has to be compensated somehow by the state or by an insurance scheme.

Mr. Borrie: Carrying on with the inclusion then of sickness in maternity and retirement on page 3 of your tables, Mr. DesRoches, do I understand correctly that the proposed plan will cost the sum of $142 million for the inclusion of sickness and pregnancies in this scheme?

• 1120

Mr. DesRoches: Yes, and retirement. Those three provisions, yes. But what this does not show is what the offsetting costs today would be for people who get around by fictitious arrangements, the people who retire. We know there are about $40 million for retirement alone for people who are for all intents and purposes withdrawing from the labour force. So there are offsetting costs today. These are now legitimately recognized in our scheme as definite costs, but we have untold costs today for these areas and, of course, we do pay sickness when a person is qualified for unemployment. So there would be offsetting costs. I do not have the figures because obviously some of them are speculative, but there are offsetting costs for all of these areas and the $140 million may stand out now because it is something which we now can estimate in a separate fashion.

This is part of the whole presentation and proposal that we identify these areas, and we say, here they are. Do you want them or do you not? This is the proposal. Rather than having them by subterfuge or by the back

[*Interprétation*]

une responsabilité qui découle du travail, n'est-ce pas?

M. DesRoches: Cela dépend de quelle façon vous considérez la question. Il s'agit d'une interruption des gains. Si vous considérez la question dans l'optique que nous utilisons à l'heure actuelle pour gérer nos affaires, ceci n'est pas satisfaisant du tout. Nous disons à l'heure actuelle que la personne est incapable et n'a pas droit à une indemnisation pour l'interruption de ses gains, mais nous reconnaissons d'autres causes d'interruption des gains qui cependant elles peuvent être tout aussi involontaires si vous le voulez, si c'est cela que vous voulez dire par votre question. Je crois qu'à l'heure actuelle nous reconnaissons ces interruptions. Il s'agit ici d'un cas pris au hasard et nous disons que la personne n'est pas capable de travailler, c'est pourquoi l'interruption des gains ne prime pas, on suppose que cette personne n'est pas considérée comme admissible à des gains. Le raisonnement dans ce cas est le fait qu'il y a eu chômage ou interruption de gain, ce qui justifie de toute façon une compensation par l'état ou par un régime d'assurance.

M. Borrie: Pour passer à l'inclusion de la maladie, de la maternité et de la retraite, à la page 3 de vos tableaux, monsieur DesRoches, je crois comprendre, que dans le cadre de ce régime il en coûtera une somme de 142 millions de dollars pour inclure la maladie et la grossesse dans ce régime? Ai-je bien compris?

M. DesRoches: Oui, ainsi que la retraite. Oui, ces trois dispositions. Mais ce qui ne figure pas dans ce montant ce sont les frais de compensation concernant les gens qui se tirent d'affaire par des moyens fictifs, et les gens qui prennent leur retraite. Nous savons qu'il y a 40 millions de dollars pour les pensions seulement destinées aux gens qui à toutes fins utiles prennent leur retraite. Aussi actuellement il y a des frais de compensation. Dans notre régime ces chiffres figurent officiellement comme étant des frais bien déterminés, nous avons actuellement d'énormes frais dans ce domaine, et bien entendu, nous versons les allocations de maladie quand une personne a droit à l'assurance-chômage. Ainsi il y aurait des frais de compensation. Je n'ai pas les chiffres en ma possession parce que évidemment certains d'entre eux sont théoriques mais il y a des frais de compensation pour tous ces domaines et il est possible que les 140 millions de dollars soient maintenant en évidence parce que c'est quelque chose que nous pouvons évaluer de façon différente.

[*Text*]

door or by looseness in administration, we say, these are causes of unemployment. They could be compensated in this fashion and these are the costs. But there are offsetting costs within those three areas.

Mr. Borrie: Mr. Chairman, this may be a question that Mr. DesRoches may want to field to one of the others who will be appearing later for the Department. We have one brief we have received that states that employees who are representing only 2 per cent of the labour force have had an experience rating for sickness—I do not know how many pregnancies would be involved in that—the total cost of which in 1969 was $6 million. That is only for 2 per cent of the working force. Here we are expanding the coverage to cover 96 per cent of the working force, and $6 million and $142 million certainly do not add up the right way.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I have not seen the submission. All I can say is that we have made actuarial calculations and we have verified these with people in the industry, and our calculations must take into account the two-week waiting period. The fact is that we are covering only a segment, from the third week to the seventeenth week. We are not trying to cover day one or day three. This is important.

If you take the experience of any one employer or any one situation, you have to make sure that you are covering exactly the situation where you are identifying the third to the seventeenth week, and this we have done with the industry, and the figures tally reasonably well.

Mr. Borrie: I have other questions. I would like to deal with the experience rating of businesses, which I will leave for a later witness, Mr. Chairman, but I would like to ask that our research assistant for the Committee consider and keep in mind this subject of pregnancy and sickness benefits.

The Chairman: Perhaps Mr. Paquet will take a note of that, Mr. Borrie. Is your questioning finished for the second time?

[*Interpretation*]

Ceci constitue une partie de l'ensemble de la pétition et de la proposition qui consiste à identifier ces domaines, et nous disons: voici, voulez-vous les accepter ou refuser de le faire? C'est le contenu de la proposition. Plutôt que de s'en occuper par subterfuge ou officieusement ou avec désinvolture, nous disons que ces éléments sont la cause de chômage. On peut y apporter des compensations de cette façon et voici les frais qui s'y rapportent. Mais il y a des frais de compensation dans le cadre de ces trois domaines.

M. Borrie: Monsieur le président, il est possible que M. DesRoches veuille poser cette question à l'un des autres témoins qui comparaîtront plus tard pour le compte du ministère. Nous avons reçu un mémoire dans lequel il est mentionné que des employés ne représentant que 2 p. 100 de la main d'œuvre ont fait l'objet d'une évaluation à titre d'expérience, je ne sais pas le nombre de cas de grossesse qui y serait inclus mais le total des frais en 1969 était de 6 millions de dollars. Ceci ne se rapporte qu'à 2 p. 100 de la main d'œuvre. Présentement nous étendons les bénéfices à 96 p. 100 de la force ouvrière, 6 millions de dollars et 142 millions de dollars ne forment certainement pas le total voulu.

M. DesRoches: Monsieur le président, je n'ai pas vu le mémoire. Tout ce que je peux dire c'est que les actuaires ont fait des calculs à ce sujet et qui ont été soumis aux gens de l'industrie; nos calculs doivent tenir compte des 2 semaines d'attente. Le fait est que nous ne nous occupons que d'une partie de la période en question, à savoir de la 3e à la 17e semaine. Nous n'essayons pas de verser des allocations pour le premier ou le 3e jour; c'est important.

Si vous prenez comme exemple le cas d'un employeur ou d'une situation en particulier, vous devez vous assurer que l'étude porte exactement sur la situation dans laquelle vous définissez la 3e à la 17e semaine et nous l'avons fait avec le concours de l'industrie. Les chiffres s'accordent de façon assez satisfaisante.

M. Borrie: J'ai deux ou trois questions à poser. J'aimerais traiter de la question de l'évaluation des cas relevant des entreprises, je la poserai ultérieurement à un autre témoin, mais, monsieur le président, j'aimerais que notre adjoint à la recherche étudie et garde présent à l'esprit la question des prestations de grossesse et de maladie.

Le président: M. Paquet pourrait en prendre note, monsieur Borries. Votre deuxième tour de question est-il terminé?

[*Texte*]

Mr. Borrie: Yes.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. DesRoches, you will recall that yesterday I had a few words with the Minister about the wisdom of establishing the 4 per cent level, that is, the level at which the government would begin to pick up the total cost. As I recall, when I asked him how that figure was established, he said that this is based on the average level of unemployment for the past 10 years. Is that correct?

Mr. DesRoches: In fact, over the past 20 years the figure is 4.3, so I think it pays to look at the figures, which I did again yesterday, and the figure is 4.3 over the past 20 years or 22 or 24 years. In fact, moving averages over those periods would tend to indicate this.

Mr. Broadbent: That is how?

Mr. DesRoches: That is not the sole reason. The reason for drawing the line is that, as I have explained earlier, the intent is to have a package which is self-insurance for employers and employees. We go back to this concept and anything that exceeds this basic limitation is then a responsibility of the government in terms of unemployment insurance and this was how the line was drawn. As the Minister indicated yesterday, the United States have developed a system of extended benefits recently, and they have used 4.5 per cent. I think you can go between 3.5 and 4.5 per cent. It is an arbitrary line in a sense, and the fact that the average level is there was certainly a factor, and also as the Table indicates, this is where the costs really pick up. Your costs really pick up, and therefore from a fiscal responsibility point of view, this is where the impact is more noticeable, above 4 per cent. Under that your argument about fiscal responsibility is rather minimal, but when you get above this, of course, there is a direct and a very steep responsibility for the government to take this into account. This is what the Minister explained yesterday. This is where the curve sort of takes off.

Mr. Broadbent: I would like to comment, if I understood your argument correctly, on both aspects of it, and then ask you to reply to that. The point of my asking about the 4 per

[*Interprétation*]

M. Borrie: Oui.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur DesRoches vous vous rappelez probablement qu'hier j'ai discuté brièvement avec monsieur le ministre de la pertinence de l'établissement du niveau de 4 p. 100, c.-à-d. le niveau auquel le gouvernement se chargerait du règlement du total des frais. Autant que je m'en souvienne, lorsque je lui ai demandé comment ce chiffre a été établi, il a répondu que ce dernier était basé sur un niveau moyen du chômage au cours des dix dernières années. Est-ce exact?

M. DesRoches: En fait, au cours des 20 dernières années le chiffre est de 4.3, aussi je pense qu'il est utile d'étudier les chiffres, ce que j'ai refait hier, et le chiffre est de 4.3 au cours des 20, 22 ou 24 dernières années. En fait la fluctuation des moyennes au cours de cette période aurait tendance à l'indiquer.

M. Broadbent: C'est donc le procédé qui a été employé?

M. DesRoches: Ce n'est pas l'unique raison. La raison de l'établissement d'une limite c'est que, comme je l'ai expliqué précédemment, il s'agit d'en arriver à un ensemble de conventions représentant une assurance personnelle pour les employeurs et les employés. Nous retournons à cette conception et tout ce qui dépasse cette limite de base devient alors la responsabilité du gouvernement en termes d'assurance-chômage et c'est ainsi que la limite a été établie. Comme monsieur le ministre l'a indiqué hier, les États-Unis ont récemment mis au point un régime de prestations prolongées et ils ont retenu le niveau de 4.5 p. 100. Je pense que l'on peut rester à la limite de 3.5 et 4.5 p. 100. Dans un certain sens, cette limite est arbitraire, et l'existence d'un niveau moyen à certainement été un facteur, et comme l'indique également la table, c'est à ce niveau que les frais s'élèvent réellement, vos frais s'élèvent réellement, et par conséquent du point de vue de la responsabilité financière c'est à ce niveau que le montant des frais est plus remarquable, à savoir au-dessus de 4 p. 100. Au-dessous de ce niveau votre argument au sujet de la responsabilité financière est plutôt faible. Mais quand vous dépassez ce niveau bien entendu il incombe fortement et directement au gouvernement de tenir compte de ce fait. C'est ce que monsieur le ministre a expliqué hier. C'est le point où la courbe s'élève.

M. Broadbent: Si j'ai bien compris votre argument, j'aimerais commenter les deux aspects de la question puis vous demander de me donner une réponse. Si je soulève la ques-

[*Text*]

cent—and the Minister did say that—is that it seems to me to be gloriously irrelevant. It is fortunate for the country that the average for the past 10 years had not been 10 per cent, and that could have been used as the figure.

I think from what you say that you do not attach much significance to the 4 per cent, to the 4.3 per cent average level, as being a determining factor in what you have decided upon. The more substantive point really is, at what point do costs really become significant for the government?

Your suggestion, if I understood you correctly, is that at the 4 per cent level it becomes significant, or around that. If you look at the Tables, however, if you compare Table 2 with Table 11—we will look at page 2 first—and if you just look at the first figure of unemployment that you have there, 3.5, of course under the existing proposal the cost for the government is minimal there. That is because by the very terms which the White Paper includes, they have minimal responsibility. But if you look at the costs for everyone else, it is rather substantial. Would you not agree?

Mr. Desroches: Well...

Mr. Broadbent: Let me just finish my argument, and then if there is something wrong with it, please correct me. My point is that if the government assumes responsibility completely, for the purposes of argument, at 2 per cent, then their costs would be very substantial as well. Is that no so?

Mr. DesRoches: Well, yes.

Mr. Broadbent: Or have I misinterpreted that?

Mr. Desroches: I am not sure which option you want to take. You can have the government pay for the whole cost, in which case the argument would be over in that sense. You must realize that the government is now paying a share of 20 per cent, and in relation to that share the government's cost is going to be about break-even at that level.

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. Desroches: Now this is where the 4.3, if you like, comes in. I cannot assume that the government has no costs at the moment. It has costs. These costs are about equal at that line.

[*Interpretation*]

tion de 4 p. 100 et c'est le chiffre qu'a donné monsieur le ministre, c'est qu'à mon avis ce pourcentage est incontestablement hors de propos. Il est heureux pour notre pays que la moyenne au cours des dix dernières années n'ait pas été de 10 p. 100, chiffre qui aurait pu être utilisé.

Si je vous comprends bien, vous n'attachez pas beaucoup d'importance au niveau moyen de 4 p. 100 ou de 4.3 p. 100 comme facteur déterminant de ce que vous avez décidé. Ce qui importe vraiment c'est de savoir à quel niveau les frais commencent à prendre de l'importance aux yeux du gouvernement?

Votre proposition, si je l'ai bien comprise, c'est qu'au niveau de 4 p. 100 ou à peu près ils deviennent importants. Néanmoins si vous considérez les tables, et que vous comparez la table 2 à la table 11, nous nous reporterons d'abord à la table 2, mais si vous considérez le premier chiffre concernant le chômage qui y figure à savoir 3.5 bien entendu dans le cadre de la proposition existant, les frais qu'assume le gouvernement sont minimaux. C'est parce qu'en vertu des dispositions que contient le Livre blanc le gouvernement assume une faible responsabilité. Mais si vous considérez les frais relevant de toute autre personne, ils sont plutôt élevés. Êtes-vous d'accord?

M. DesRoches: Eh bien...

M. Broadbent: Laissez-moi finir d'exposer mon argument et alors s'il présente une lacune je vous demanderai de me corriger. Mon argument c'est que si le gouvernement assume complètement la responsabilité disons à titre d'exemple à 2 p. 100, à ce moment leurs frais seraient également assez élevés. Est-ce exact?

M. DesRoches: Eh bien, oui.

M. Broadbent: Ou ai-je mal interprété le sujet?

M. DesRoches: Je ne sais pas exactement quel choix vous voulez faire. Vous pouvez choisir que le gouvernement prenne en charge la totalité des frais, auquel la discussion ne se pose plus. Vous devez tenir compte du fait qu'actuellement la part des frais qu'assume le gouvernement est de 20 p. 100, et pour ce qui est de cette part les frais qu'assume le gouvernement seront équivalents à ce niveau-là.

M. Broadbent: Oui.

M. DesRoches: Or c'est à ce point que les 4.3 p. 100, si vous le voulez, entre en jeu. Je ne veux pas supposer qu'actuellement le gouvernement n'a pas de frais, il en a. Ces frais sont à peu près égaux à cette limite.

[*Texte*]

Mr. Broadbent: According to the conditions you propose, but if you propose a different set of conditions, then the costs are going to be much greater. And that surely is what I am questioning.

Mr. DesRoches: Then you would shift the costs to somebody else.

Mr. Broadbent: Right.

Mr. DesRoches: Somebody else must bear the cost.

Mr. Broadbent: Right.

Mr. DesRoches: So what we are proposing is that the government takes up the cost at a certain point in accordance pretty well with the present arrangement, unless you want to shift the whole cost to the employers as they do in the United States. We set out to try to keep as much as possible this tripartite arrangement. This was the ground rule we followed and I think this is the one the government has accepted.

Mr. Broadbent: Right.

Mr. DesRoches: Within that context we thought we would rationalize this division of cost, and I say 4 per cent is a reasonable division in that context. If you want to insist that the government has a responsibility—if you want to insist that the responsibility is all the employer's, by all means we could charge it all to the employers, or we could charge it all to the employees, or all to the government. But if we have a tripartite formula, we propose that there be a basic package for employers and employees to maintain unemployment insurance as a package, and then there would be the responsibility of the government. That is about as far as I can go, Mr. Chairman.

Mr. Broadbent: Yes. You are saying that if we accept the present arrangments, then we can make sensible proposals that would minimize the cost to the government up to the level of 4 per cent. Now, if you look at Table 11, it seems to me—I did not have this yesterday—that this provides very clear statistical support for my argument that if the government—not the employer in this case—assumed a much greater share of the cost at a lower level of unemployment, then this could act as a major incentive to the government to opt for a different set of fiscal and

[*Interprétation*]

M. Broadbent: En vertu des conditions que vous proposez, mais si vous proposez un autre ensemble de conditions, à ce moment-là les frais deviendront beaucoup plus élevés. Et c'est certainement ce que je conteste.

M. DesRoches: Vous verriez à ce que quelqu'un d'autre assume les frais.

M. Broadbent: C'est exact.

M. DesRoches: Quelqu'un d'autre doit assumer le règlement des frais.

M. Broadbent: Exactement.

M. DesRoches: Aussi nous proposons que le gouvernement se charge de régler les frais à un certain niveau sensiblement conforme à l'arrangement actuel, à moins que vous ne désiriez faire payer la totalité des frais par les employeurs comme ils le font aux États-Unis. Nous nous sommes efforcés de garder autant que possible cet arrangement tripartite. C'est la règle fondamentale que nous avons suivi et je pense que c'est celle que le gouvernement a accepté.

M. Broadbent: Exactement.

M. DesRoches: Dans ce contexte nous avons pensé que nous rationaliserions ce partage des frais, et je dis que dans ce cas, un pourcentage de 4 p. 100 en est une répartition raisonnable. Si vous voulez insister que le gouvernement a une part de responsabilité, et si vous voulez que toute la responsabilité incombe à l'employeur bien entendu nous pourrions faire en sorte que les employeurs assument le règlement de la totalité des frais, ou nous pourrions nous arranger pour que les employés assument cette responsabilité ou encore charger le tout au gouvernement. Mais si nous avons une formule tripartite nous proposons qu'il y ait un ensemble de pensions fondamentales pour les employeurs et les employés en vue de maintenir l'assurance-chômage en tant qu'un ensemble de convention et il y aurait la responsabilité du gouvernement. C'est tout ce que je peux proposer monsieur le président.

M. Broadbent: Oui. Vous dites que si nous acceptions les dispositions actuelles, nous pourrons alors offrir des propositions raisonnables qui réduiraient au minimum les frais qu'assumeraient les gouvernements jusqu'au niveau de 4 p. 100. Or si vous considérez le tableau 11, hier je ne disposais pas de documents, il me semble qu'il offre très clairement à l'appui de mon argument des statistiques prouvant que si le gouvernement dans ce cas et non l'employeur assumait le règlement d'une grande part des frais à un niveau inférieur du chômage cette mesure pourrait avoir

[*Text*]

monetary policies to avoid having to pay that increased cost. Would you agree with that?

• 1130

Mr. DesRoches: I am not a fiscal expert, Mr. Broadbent.

The Chairman: Order, please. I want to give Mr. Broadbent and all of you quite a wide latitude in your questioning, but Mr. DesRoches is a public servant and cannot really discuss policy to any extent.

Mr. DesRoches: Nor am I a fiscal expert.

The Chairman: I would ask Mr. Broadbent and others just to keep that in mind when questioning the witnesses here today.

Mr. Broadbent: I certainly do not want to embarrass the witness.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, may I make a point. You have assumed that we have done this to reduce the cost to the government, which is not the purpose. The purpose is to look at the division of cost and to try to make it rational and give it some reason. You started out with the premise that we were trying to reduce the government cost, which I do not think we or the government have any interest in. The reverse was true. The government wanted to pick a responsibility at a certain point, and the difference in your point of view is what that point is.

Mr. Broadbent: Well, I will make this point once again and then leave it for now. I am not suggesting the scheme is devised to reduce the current level of government expenditure. I am suggesting in all seriousness that if this plan is accepted it does entail government commitment in one sense, implicit commitment, to seeing a serious level of unemployment in Canada existing only when we get to the 4 per cent level because—any one in politics surely knows this—that is when it is going to have to really start picking up the cost. If it were put at 2 per cent then its cost would go up a hell of a lot a lot earlier than now, and then I suggest, it would force the government to take a different set of monetary and fiscal policies to create full employment so it would not have to pay those costs.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, the only answer I can make to this is that this must be related to other measures. This is only true within the context of unemployment insur-

[*Interpretation*]

sur le gouvernement l'effet d'un stimulant majeur pour le pousser à adopter l'ensemble des politiques fiscales et monétaires différentes afin d'éviter d'avoir à payer ces frais accrus. Partagez-vous mon opinion?

M. DesRoches: Je ne suis pas un expert en fiscalité, monsieur Broadbent.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Je veux accorder à M. Broadbent et à vous tous une grande latitude dans vos questions, mais M. DesRoches est un fonctionnaire et il ne peut donc discuter politique dans quelque mesure que ce soit.

M. DesRoches: Et je ne suis pas un expert en fiscalité.

Le président: Je demanderais à M. Broadbent et aux autres d'en tenir compte dans les questions qu'ils poseront aux témoins.

M. Broadbent: Je ne veux certainement pas embarrasser le témoin.

M. DesRoches: Monsieur le président, puis-je dire quelque chose. Vous avez présumé que nous avions agi ainsi pour réduire le coût au gouvernement, ce qui n'est pas exact. Nous voulons envisager la division des coûts et essayer de les rendre rationnels. Vous avez commencé par supposer que nous essayions de réduire le coût au gouvernement, ce qui n'est pas exact. Le contraire est vrai. Le gouvernement voulait prendre une responsabilité dans une certaine mesure, et c'est la différence avec votre point de vue.

M. Broadbent: Je répéterai une dernière fois ce que j'ai dit. Je ne prétends pas que le plan vise à réduire le niveau actuel des dépenses du gouvernement. Je dis très sérieusement que, si ce plan est accepté, le gouvernement s'engage implicitement à voir un niveau sérieux de chômage au Canada qui n'existe que lorsque nous atteignons le niveau de 4 p. 100 parce que c'est alors qu'il devra commencer à absorber le coût. S'il était de 2 p. 100, son coût augmenterait beaucoup plus tôt que ça, ce qui forcerait le gouvernement à adopter des politiques monétaires et fiscales différentes pour créer le plein d'emploi et de façon à ne pas avoir à payer ces coûts.

M. DesRoches: Monsieur le président, la seule réponse que je puisse vous donner est que ce point doit se rapporter à d'autres mesures. Ceci n'est vrai que dans le contexte

[*Texte*]

ance and to the extent that these amounts are related to the current budget, whatever it is, of $14 billion or $13 billion. So it has to be related to that context.

Mr. Broadbent: All right.

The Chairman: You have one more question, Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: On page 17 of your statement, Mr. DesRoches, you refer to what seems to me a very desirable proposal on this scheme of increasing the cost to employers in proportion to their tendency to lay people off during the year and so on. Would this affect the automotive industry? Would you have had this in mind?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we have examples of certain industries but we do not have breakdowns within segments, let us say, of manufacturing, for example. In fact, what we are proposing is not on an industrial basis but on a firm basis. So, again, our formula is not a generalization across industries or across any one industry but in relation to the total firms across Canada, within limits.

Mr. Broadbent: But General Motors or Ford, for example, have the quaint habit of keeping their employees around just for nine months of the year and then laying them off. If I understand the proposal correctly, each of these individual firms then would have to contribute a higher percentage than if they kept them around for 11 months of the year.

Mr. DesRoches: If they are above the national average. You see, there is a relationship between the firm and the national average, and I cannot make any assumption about any particular firms. I think it is easy to pick out an industry or firm but sometimes what the figures show is something different. In any event we have calculated, and Mr. Steele will make a presentation on this this afternoon, that about thirty three and a third may be the average in the way we define compensable claims. So this is really our basis, and I think I had better leave it at that.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Cyr.

Mr. Cyr: Monsieur le président, je ne sais pas si ma question devrait être posée cet après-midi ou ce matin, mais elle a trait à la page 10 de l'exposé de M. DesRoches, où on dit que:

> L'admission des pêcheurs indépendants, en particulier, a entraîné depuis douze

[*Interprétation*]

de l'assurance-chômage et dans la mesure où ces montants sont reliés au budget courant, quel qu'il soit, de 14 ou 13 milliards de dollars. Il doit être relié à ce contexte.

M. Broadbent: Très bien.

Le président: Il vous reste encore une question, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: A la page 17 de votre déclaration, monsieur DesRoches, vous parlez de ce qui me semble être une proposition très souhaitable sur ce plan d'augmenter le coût aux employeurs en proportion de leur tendance à mettre des gens à pied au cours de l'année et ainsi de suite. Cette disposition affecterait-elle l'industrie de l'automobile?

M. DesRoches: Monsieur le président, nous avons des exemples de certaines industries, mais nous n'avons pas de ventilation selon les secteurs, mettons, de la fabrication par exemple. En fait, nos propositions ne visent pas les industries mais bien les entreprises. Notre formule n'est pas une généralisation pour les industries ou pour une industrie en particulier, mais vise l'ensemble des entreprises au Canada, dans des limites établies.

M. Broadbent: Mais la General Motors ou la Ford, par exemple, ont l'étrange habitude de garder leurs employés pendant 9 mois de l'année et de les mettre ensuite à pied. Si je comprends bien les propositions, chacune de ces entreprises individuelles devraient contribuer dans une proportion supérieure si elles les gardaient pendant 11 mois de l'année.

M. DesRoches: Si elles sont au-dessus de la moyenne nationale. Il y a un rapport entre l'entreprise et la moyenne nationale, et je ne puis juger du cas d'une entreprise particulière. Je crois qu'il est facile de prendre au hasard une industrie ou une entreprise, mais les chiffres sont parfois quelque chose de différent. De toute façon, nous avons calculé, et M. Steele vous en parlera cet après-midi, qu'environ 33.3 p. 100 pourrait être la moyenne. C'est en fait notre base, et je crois que c'est à peu près tout ce que je puis vous dire.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Cyr.

Mr. Cyr: Mr. Chairman, I do not know if my question should have been asked this afternoon or this morning, but it has to do with page 10 of Mr. DesRoches statement which says that:

> The inclusion of self-employed fishermen particularly has brought about in the last

[*Text*]

ans le versement de prestations dépassant 143 millions de dollars pour une recette de seulement 15 millions de dollars...

et à la page 11, du Livre blanc, on y dit que:

8. Les travailleurs indépendants ne jouiront plus de la protection de la Loi sur l'assurance-chômage. Toutefois, les pêcheurs indépendants constituent une catégorie spéciale de travailleurs; ils continueront de bénéficier d'une protection jusqu'à ce que soit mis en œuvre un nouveau programme de protection contre les risques que comporte l'emploi dans l'industrie primaire de la pêche.

Et à la page 7, monsieur Desroches, vous dites que:

Je pense que nous pouvons assurer, sans crainte d'être contredits, qu'un homme ayant charge de famille, gagnant $100 ou plus par semaine, qui touche une prestation hebdomadaire maximum de $53 éprouvera rapidement de graves difficultés financières, s'il reste en chômage.

Ma question est celle-ci. Vous savez que la contribution à la caisse d'assurance-chômage des pêcheurs indépendants, de même que de l'employé sur le bateau, il peut y en avoir 4 ou 5, et le salaire qu'on attribue à ces pêcheurs sont déterminés par la date à laquelle le poisson est vendu à l'usine. Donc, il arrive qu'après une tournée en mer, d'une semaine, la prise de poisson se totalisé à $1,000; de ce montant, on prélève 25 p. 100 pour l'équipement et le reste est divisé entre l'équipage du bateau, pour ensuite fixer les taux d'assurance-chômage. Il se peut qu'un bateau sorte une semaine, il rentre après deux jours avec une charge de $1,000, il retourne immédiatement le vendredi pour revenir le lundi, à cause d'une défectuosité mécanique. Il doit rentrer immédiatement avec seulement $300 de prise. Au cours de cette semaine-là, ses revenus sont donc de $1,000, la semaine suivante le bateau est défectueux, il doit passer trois jours en cale sèche, il repart le jeudi pour ne rentrer que l'autre semaine. Une semaine sans contribution à l'assurance-chômage, ce n'est pas acceptable. Si, au cours de cette semaine, l'équipage entre avec une petite prise de $300 divisée entre 4 pêcheurs, chacun recevra environ $75; d'après votre nouveau tableau, les contributions seront d'environ 59c. et la semaine suivante, elles pourront se chiffrer à $1.19.

Je crois que c'est injuste, non pas pour le pêcheur indépendant, mais pour l'employé qui travaille sur ce bateau, car lorsqu'il fait une demande de prestation d'assurance-chômage, il a des petites contributions qui font baisser

[*Interpretation*]

twelve years the payment of benefit exceeding 143 million dollars with a rather new of only 15 million dollars...

And the White paper says on page 11:

8. Protection for self-employed persons will no longer be available under the Unemployment Insurance Act. Self-employed fishermen, however, are in special category. They will continue to be protected until the plans being developed to protect them against the uncertainties inherent in the primary fishing industry are ready for implementation.

And on page 7, Mr. DesRoches, you say that:

I think that we can definitely say, without any doubts that a man with dependants earning $100 or more per week and receiving a maximum weekly benefit of $53 will soon experience serious financial difficulties if he remains unemployed.

My question is this. You know that the contribution to the self-employed fishermen unemployment insurance fund as well as the four or five employees on the boat, and the salary coming to those fishermen are determined by the date at which the fish is sold to the mill. So, after a week spent at sea, the catch might add up to $1,000; 25 per cent of this amount is taken out for equipment and the balance is divided among the crew, and the unemployment insurance rates are then determined. It is possible for a boat to go out one week and come back after two days with $1,000 worth of fish; he goes back immediately on Friday and comes back on Monday because of a mechanical defect. He has to come back right away with only $300 worth of fish. During that week, his revenues are $1,000, the next week his boat will not go and has to remain in dry dock for 3 days, he goes back on Thursday and only comes back during the next week. The week without unemployment insurance contribution is not acceptable. If during that week the crew comes back with a small catch of $300 divided among 4 fishermen, each will receive about $75.00; according to the new table the contributions will be of about 59c. and the next week about $1.19.

I think this is unfair, not for the self-employed fishermen but for the employee working on that boat because when he files an application for unemployment insurance benefits he has made small contributions that bring his benefit down to $15 or $20 a week during the unemployment season. You say in your statement that it is unfair that a person earning $100 a week receive only $53.00.

[*Texte*]

ses prestations à $15 ou $20 par semaine durant une saison où il est sans emploi. Vous dites dans votre exposé que c'est injuste qu'une personne qui gagne $100 par semaine reçoive que $53.

Mais en vertu des dispositions du Livre blanc et suivant les nouvelles procédures qui seront établies à la suite de l'application de la Loi, prévoyez-vous que les revenus du pêcheur devraient être calculés sur une base mensuelle plutôt que sur une base hebdomadaire? Ce serait juste pour tous les pêcheurs, tant du Pacifique que de l'Atlantique.

Un autre point que j'aimerais soulever: par suite de la création de l'Office du poisson salé de l'Atlantique et de l'Office du poisson d'eau douce des Grands-Lacs, le pêcheur a un prix fixe au commencement de l'année et durant la saison. Tout comme la Commission canadienne du blé, l'Office du poisson salé ou d'eau douce vend le poisson aux enchères vers les mois d'août et juillet ou le 15 de chaque mois. Si le prix de ette vente aux enchères augmente, le pêheur reçoit peut-être un supplément de salaire de $10 ou $15 par semaine, qu'il soit de Terre-Neuve ou des Grands-Lacs. Mais comment pourrez-vous, à la fin de l'année, faire les rajustements des contributions de ces employés à la caisse d'assurance-chômage, si ce n'est pas prévu dans la Loi? Ma question est longue, mais je crois que c'est la seule que je vais poser.

M. DesRoches: Monsieur le président, je crois que M. Cyr est très versé dans les règlements de l'assurance-chômage en ce qui concerne les pêcheries. Je crois que ces deux questions illustrent bien le dilemme dans lequel nous nous trouvons, à savoir que le présent système ne s'adapte pas aux conditions de ventes de poisson et au mauvais emploi d'équipement dans l'industrie de la pêche. Alors, ce qui est proposé, en fait, c'est qu'entre-temps, le ministère des Pêcheries mette au point un nouveau programme. Le gouvernement devrait s'engager à payer des bénéfices aussi bons, sinon meilleurs, que le nouveau taux, selon les conditions présentes.

Maintenant, je ne peux pas répondre en détail à vos questions, si je comprends bien la première, elle a trait à l'allocation de dépenses du pêcheur, propriétaire du navire à l'égard des autres pêcheurs pourquoi on fixe le taux à 25 p. 100. Dans ce cas, il s'agit de déterminer les gains de revenu par rapport aux gains de l'entreprise.

M. Cyr: C'est juste.

M. DesRoches: Les règlements fixent à 25 p. 100 la ligne de démarcation; je ne crois pas

[*Interprétation*]

However, under the White paper proposals and according to the new procedures that will be set up following the application of the Act do you foresee that the fisherman's earnings should be calculated on a monthly basis rather than on a weekly basis? This would be fair to both the Pacific and Atlantic fishermen.

There is another point that I would like to make. Since the Atlantic saltfish corporation and Great Lakes fresh water fish corporation have been established the fishermen get a set price at the beginning of the year and during the season. As in the case of the Canadian Wheat Board the salftfish or fresh water corporation sell the fish at auctions held in the months of August and July or on the 15th of each month. If the price of this auction sale goes up the fisherman might receive a supplementary salary of $10.00 or $15.00 a week, whether he is from Newfoundland or the Great Lakes. But how could you make the adjustments for these employee's contributions to the unemployment insurance funds at the end of the year if this is not provided for in the Act? My question is a long one but I think it is the only one I will be asking.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I think Mr. Cyr is very knowledgeable of the unemployment insurance regulations concerning the fisheries. I think these two questions illustrate well the problem we are facing, and that the present system is not adequate to meet the fish marketing requirements and the misuse of equipment in the fishing industry. What is actually proposed is that in the meanwhile the Department of Fisheries set up a new program. The government should pay benefits as good if not better as the new rate in the context of the present requirements.

Now, I cannot answer your questions in detail. If I understand the first one correctly it has to do with the expense allowance for the fisherman who owns a boat in opposition to the other fishermen who has a set rate of 25 per cent. In this case the question is to determine the income earnings as opposed to the earnings of the firm.

Mr. Cyr: That is right.

Mr. DesRoches: The regulations set the rate at 25 per cent, and I do not think we are

[*Text*]

que nous envisagions de changement. Cependant, nous pourrions le faire, s'il y a des raisons majeures. C'est une réglementation qui pourrait être ajustée selon les besoins de l'industrie de la pêche. Mais, je ne peux pas répondre en détail.

M. Beatty ou M. McKinnon, pourront peut-être élaborer davantage sur ce sujet cet après-midi. Je regrette, mais je ne connais pas ce règlement à fond. Toutefois, nous prenons note de vos questions et nous pourrons en discuter privément, si vous le désirez, ou y répondre cet après-midi.

M. Cyr: Il s'agit, monsieur Desroches, de calculer les revenus du pêcheur sur une base mensuelle plutôt que sur une base hebdomadaire.

M. DesRoches: La perte du navire en mer, par exemple, pose un problème semblable, de même que lorsque le poisson n'est pas rapporté au quai, il n'y a pas de vente de poisson. Enfin, il y a toutes sortes d'anomalies dans ce domaine-là que nous voulons corriger au moyen d'un plan séparé du ministère des Pêcheries.

M. Cyr: Pour ce qui est du bûcheron on base le calcul à partir d'un revenu mensuel et non d'un revenu hebdomadaire.

M. DesRoches: Sauf dans le cas où le revenu est fixé à la corde.

M. Cyr: Oui, parce qu'il peut arriver qu'il ne puisse pas travailler au chantier pendant trois, quatre jours ou une semaine à cause de la mauvaise température. On calcule sa contribution sur son salaire mensuel.

M. DesRoches: Je vais tenter de vous répondre cet après-midi, monsieur Cyr.

M. Cyr: Merci

Le président: Monsieur Cyr, avez-vous fini?

M. Cyr: Oui, j'ai fini, merci.

The Chairman: Mr. Bill Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman.

There are two areas on which I would like to put questions for clarification. One refers to the seasonal benefits that you mention on page 20 of the statement, Mr. DesRoches. You mention the elimination of seasonal benefits. Does this refer to agricultural workers in seasonal employment? Under the present system they are exempt for a 25-day period and at the end of that time they begin to make

[*Interpretation*]

looking forward to changing this. However we could do it, should major reasons arise. This regulation could be adjusted to meet the needs of the fishing industry. But I cannot answer in detail.

Mr. Beatty or Mr. McKinnon could perhaps give you further detail on the subject this afternoon. I am sorry but I do not know this regulation well enough. However we will take note of your questions and we could discuss them privately if you wish or answer them this afternoon.

Mr. Cyr: The problem, Mr. DesRoches, is to calculate the fisherman's earnings on a monthly basis rather than the weekly basis.

Mr. DesRoches: The lost of the ship at sea for example, pauses a similar problem or if the fish is not brought back there is no sale. Finally, there are all sort of anomalies in this field that we would want to rectify by means of a separate plan of the Department of Fisheries.

Mr. Cyr: As far as the lumberjack goes the earning is calculated on a monthly basis and not a weekly basis.

Mr. DesRoches: Except in the case where the revenu is calculated by the cord.

Mr. Cyr: Yes because he might be out of work for three or four days a week because of bad weather. His contribution is calculated on a monthly basis.

Mr. DesRoches: I will try to answer you this afternoon, Mr. Cyr.

Mr. Cyr: Thank you.

The Chairman: Mr. Cyr, have you finished?

Mr. Cyr: Yes, thank you.

Le président: M. Bill Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président.

Il y a deux domaines que j'aimerais éclaircir. L'un se rapporte aux prestations saisonnières que vous mentionnez à la page 20 de la déclaration, monsieur DesRoches. Vous mentionnez la suppression des prestations saisonnières. Ceci se rapporte-t-il aux travailleurs agricoles en emploi saisonnier? En vertu du régime actuel, ils sont exempts pour une période de 25 jours, période après laquelle ils

[*Texte*]

contributions. Are you planning on extending that period? Is that what you have in mind?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, the point here does not refer to that specific provision. That provision flows from a government policy which was agreed to for the Canada Pension Plan as well as UIC and, as far as I know, no change is contemplated in the coverage. This is a coverage question of farmers who have relatively short periods of work with different employers. There is no change in that provision.

What I was referring to here were seasonal benefit payments to those who have paid contributions and are entitled to them.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): My other question has to do with page 19 of your statement, the contributions and collections that you mentioned. Do you mean that all contributions and collections will be made by the Department of National Revenue? Speaking, again of the seasonal worker in agriculture, it has been a help to them since you permitted the lump-sum payment. It eliminates a lot of bookkeeping for people who are not qualified to do that kind of work and who have a lot of other things to look after during the period of harvest in an agricultural situation. Have you given any further thought to making the contributions on the payroll basis at the end of the harvest season, similar to Workmen's Compensation, being based on the total payroll?

Mr. DesRoches: I cannot answer your question precisely. We have studied this possibility. I am not sure how it would work with the Department of National Revenue. I would have to give you the answer this afternoon. I suppose it is a matter of whether it is easier to do it and at the same time trust the payment to build up and consider the risk involved. I sooner would wait advice from the Department of National Revenue as to whether or not this could be feasible. Is it done now for the C.P.P.?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Not to my knowledge. It is based on the weekly earnings and the tables are worked out on that basis. But this business of seasonal employment, as you say yourself, sometimes is only for a few weeks, eight weeks and so on, and the bookkeeping is a big problem for the people who have to make the contributions. A year ago, when you were before this

[*Interprétation*]

commencent à verser leur cotisation. Avez-vous l'intention d'étendre cette période? Est-ce ce à quoi vous pensez?

M. Desroches: Monsieur le président, ce point ne se rapporte pas à cette disposition particulière. Celle-ci provient d'une politique du gouvernement qui a été adoptée pour le Régime de pensions du Canada et la Commission d'assurance-chômage et, autant que je sache, on n'envisage aucun changement dans le champ d'application. C'est la question des cultivateurs qui ont des périodes relativement courtes de travail avec différents employeurs. Il n'y a aucun changement dans cette disposition.

Je parlais des versements de prestations saisonnières à ceux qui ont payé des cotisations et qui y ont droit.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Mon autre question se rapporte à la page 19 de votre déclaration, les cotisations et perceptions que vous avez mentionnées. Voulez-vous dire que toutes les cotisations et perceptions seront faites par le ministère du Revenu national? Pour ce qui est du travailleur agricole saisonnier, cette façon de faire l'a aidé puisque vous lui avez permis de payer en un montant global. Elle élimine beaucoup de tenue de livres pour des gens qui ne sont pas qualifiés pour ce genre de travail et qui ont beaucoup d'autres choses à planifier au cours d'une période de moisson agricole. Avez-vous envisagé la possibilité d'établir les cotisations en fonction de la rémunération à la fin de la saison de la moisson, tout comme les indemnités aux accidentés du travail, qui sont basées sur la rémunération totale?

M. DesRoches: Je ne puis répondre à votre question avec précision. Nous avons étudié cette possibilité. Je ne sais ce qu'en penserait le ministère du Revenu national. Je devrais vous répondre cet après-midi. Je préférerais attendre d'avoir entendu les conseils du ministère du Revenu national quant à savoir si ce serait possible ou non. Le fait-on dans le cas du Régime de pensions du Canada?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Pas que je sache. Ils se fondent sur les gains hebdomadaires et les tables sont établies sur cette base. Mais cette affaire de l'emploi saisonnier ne se résume parfois qu'à quelques semaines, 8 semaines et ainsi de suite, et la tenue de livres constitue un gros problème pour ceux qui doivent faire les cotisations. Il y a un an, lorsque vous avez comparu devant ce Comité,

[*Text*]

Committee with the Estimates, I discussed this with you and you said at that time you were going to look into the possibility of it. It certainly would be a tremendous relief to the people who are burdened with the chore of the bookkeeping and making their returns. I think at that time you mentioned the fact it would be difficult to estimate the number of days worked, or something like that. I would suggest that it might simply be a matter of dividing an eight-hour day into the total hours worked. You could work out the number of days in this fashion.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I think it depends on the type of records. It is a mechanical problem and a matter of whether people keep adequate records and can be trusted to report on a longer period. I will consult the Department of National Revenue to see what their impression is of this problem.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): They certainly do keep accurate records because this is part of their farming expense and they are certainly going to report those. The payroll is all there and is open for audit by the Compensation Board and the Department of National Revenue. All these people see it. I do not think there would be a problem of integrity here at all. I certainly would appreciate it if I could get an answer on that sometime later during these hearings.

Mr. DesRoches: Yes, I will do that.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président.

Monsieur DesRoches, j'aimerais vous questionner au sujet du taux de 4 p. 100; d'où proviennent les chiffres exacts concernant le chômage? Serait-ce du ministère de la Main-d'œuvre ou...

M. DesRoches: Les données sur le taux de chômage sont recueillies et sont produites par le Bureau fédéral de la statistique et le ministère de la Main-d'œuvre, qui en font une publication conjointe.

M. Portelance: Si je vous pose cette question, c'est que je sais très bien, pour en avoir discuté avec des personnes au Centre de la Main-d'œuvre, que dans le secteur est de Montréal, par exemple, on inscrit comme chômeurs des personnes qui se cherchent un nouvel emploi, bien qu'elles travaillent présentement.

[*Interpretation*]

dans le cadre du budget des dépenses, je vous en avais parlé et vous aviez dit alors que vous alliez en étudier la possibilité. Ceci serait certainement un grand allégement du fardeau de ceux qui doivent tenir ces livres et remplir leur déclaration. Je crois que vous aviez alors mentionné qu'il serait difficile d'évaluer le nombre de jours travaillés, ainsi de suite. Je crois qu'il serait plus facile de diviser le nombre total d'heures travaillées par huit. Vous pourriez ainsi calculer le nombre de jours.

M. DesRoches: Monsieur le président, je crois que tout dépend du genre de livres. Le problème est de savoir si les gens tiennent des livres exacts et si on peut leur faire confiance pour leur déclaration sur une longue période de temps. Je consulterai le ministère du Revenu national pour connaître leur opinion sur ce problème.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Ils tiennent certainement des livres précis parce que cette question fait partie de leurs dépenses et ils vont certainement les déclarer. Le bordereau de paie est complet et disponible pour vérification par la Commission des indemnités et le ministère du Revenu national. Tous ces gens y ont accès. Je ne crois pas qu'il y aurait là un problème d'intégrité. j'apprécierais certainement que vous me donniez une réponse au cours des audiences que nous tiendrons.

M. DesRoches: Oui, c'est ce que je ferai.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. DesRoches, I would like to ask you about the four percent rate. Where do these unemployment figures come from? From the Department of Manpower or...

Mr. DesRoches: The figures on the unemployment rate are gathered both by the Dominion Bureau of Statistics and the Department of Manpower and are published in a joint release.

Mr. Portelance: The reason I asked is that I know because I discussed this with people from the Manpower's center that for the Montreal East district the figures include unemployed persons looking for a new job although these persons might be working at the time.

[*Texte*]

M. DesRoches: Monsieur Portelance, il y a differents chiffres au point de vue administratif; nous avons nos propres chiffres pour ce qui est des réclamants. Le ministère de la Main-d'œuvre a des chiffres quant aux personnes qui travaillent ou celles qui demandent un emploi. Alors, parfois il y a de la confusion dans ces différents domaines-là.

Depuis quelques années, il est toujours possible d'avoir les chiffres ou de les faire publier dans les journaux d'une façon indirecte, mais les seuls chiffres qui sont obtenus ou publiés officiellement sont ceux du Bureau fédéral de la statistique. Alors, les données officielles sont ordinairement, le résultat des compilations faites par le Bureau fédéral de la statistique.

Mais j'admets que dans certains cas il peut se glisser des différences de définitions qui donnent des résultats assez variés.

M. Portelance: Même une personne, âgée de de 65 ans, qui est sur le marché du travail, doit compter parmi les personnes sans emploi, bien qu'à l'avenir cela puisse réduire le pourcentage, si elle a un choix à faire: soit qu'elle opte pour le trois semaines en question ou demeurer sur le marché du travail et ne pas accepter sa pension.

M. DesRoches: «Être en chômage» aurait toujours la même définition, à savoir qu'une personne soit en quête d'un emploi pour être considérée comme étant en chômage.

M. Portelance: Oui.

M. DesRoches: Alors, à moins que la personne se parjure d'une façon ou d'une autre, ce qui peut arriver, elle peut être en chômage du point de vue du Bureau fédéral de la statistique en disant qu'elle est en quête de travail et venir chez nous et ne pas l'être. Cette situation-là peut survenir, c'est à nous de la prévenir.

M. Portelance: D'après le projet de loi, les personnes de 65 ans pourront à l'avenir refuser de toucher leur pension provinciale ou fédérale et demander un emploi. La personne qui reçoit une pension d'un organisme ou d'un endroit où elle a travaillé et qui veut demeurer sur le marché du travail, aura-t-elle droit aux prestations si on ne lui trouve pas d'emploi?

M. DesRoches: Pour la personne qui est vraiment en quête d'un emploi, le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec prévoient un choix entre 65 à 70 ans. A 70 ans, il devient obligatoire de prendre l'une ou l'autre des deux pensions. A ce moment-là, la personne serait, à toute fin pratique retirée du monde du travail.

[*Interprétation*]

Mr. DesRoches: Mr. Portelance, there are different figures from an administrative point of view. We have our own figures on claimants. The Department of Manpower has some figures on those who were presently working or those looking for a job. There is sometimes confusion in these two series of figures.

For the last few years it has always been possible to obtain the figures and to publish them indirectly in the newspapers but the only figures that are obtained or released officially are those of the Dominion Bureau of Statistics. So, the official data usually come from the Dominion Bureau of Statistics.

However, I agree with you that in some cases there can be differences in the definitions which result in different figures.

Mr. Portelance: Even if a 65 years old person on the labor market is considered as an unemployed person although this might reduce the percentage in the future if he has a choice to make; he will take the three weeks or remain on the labor market and forget about his pension.

Mr. DesRoches: "Unemployed" would still have the same definition, and that is to say that a person will have to be seeking employment to be considered as unemployed.

Mr. Portelance: Yes.

Mr. DesRoches: So, unless a person perjures himself one way or another—and that can happen—he will be considered as unemployed from the standpoint of the Dominion Bureau of Statistics if he says he is looking for work and come to us and not be considered as such. This situation can arise and it is up to us to prevent it.

Mr. Portelance: Under the proposed act the 65 years old will have the right in the future to refuse their provincial or federal pension and to ask instead for a job. Will the person who gets a pension from an organization or a place where he works and who wants to remain on the labour market be entitled to benefits if he is not provided with a job?

Mr. DesRoches: For the person who is really seeking employment the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan provide him with a choice between the ages of 65 and 70. At 70 it becomes mandatory for him to take one of the two pensions. He would then be considered, practically speaking, as having retired from the labor market.

[*Text*]

Entre 65 et 70 ans, le choix sera pris par la personne. Que cette personne ait un fonds de pension ou touche une pension de son employeur ou non, si elle est en quête de travail, elle aura droit aux prestations, mais les revenus de pension seront déduits de la prestation de bénéfices.

Supposons que cette personne ait droit à $100 de prestations et qu'elle gagne $60 de fonds de pension, une partie de ce montant sera déduite de la prestation de bénéfices sur l'assurance-chômage.

M. Portelance: Merci, cela répond à ma question.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Mr. DesRoches, in your presentation you have indicated that at one time the nature of the plan was changed but not the structure. I suggest to you, with the greatest respect, that the structure also has been changed without changing the nature of it. I am thinking of this area where you take officers out of smaller communities, put them into a larger one and use the computer system. Efficiency is great and the services are great, but this is an insurance plan and I am thinking of service. You constantly are dealing with people who are not familiar with these forms and not familiar, in essence, with their rights. Nobody studies the unemployment insurance book until they become unemployed, and sometimes they have difficulty understanding it.

In addition to increasing efficiency and savings, as I read through your report I find this:

> ...the Commission itself was seeking ways and means of improving the level of service and the efficiency of the program within he framework...
>
> Administrative cost effectiveness could be improved.

And, on page 14, comment 6 states:

> The continued improvement and modernization of administrative and operational methods providing speedier and more efficient services.

From my experience as a member for two years, I think this is true on all counts. I think that when an individual comes in he is unemployed, fills out the forms correctly, goes through the procedure, and it is very seldom that he has any difficulty. I have had individuals keeps statistics for me in my own particular area. When these forms are filled out correctly the efficiency runs about 95 to 98 per cent, which is a pretty good average.

[*Interpretation*]

Between 65 and 70 he will have the choice. Whether or not he has a pension fund or receives a pension from his employer, if he is looking for a job he will be entitled to benefits but the revenues derived from his pension will be deducted from his benefit payment.

Supposing he is entitled to benefits of $100 and he receives $60 from a pension fund, part of that amount will be deducted from his unemployment insurance benefit payments.

Mr. Portelance: Thank you, that answers my question.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Monsieur DesRoches, vous avez indiqué dans votre présentation qu'à un moment donné la nature du régime avait été modifiée, mais pas la structure. Je crois personnellement que la structure a également été modifiée sans qu'on en change la nature. Il arrive parfois que vous retirez des agents de petites collectivités pour les réaffecter dans une plus grande et utiliser les ordinateurs. L'efficacité est grande et les services sont grands, mais il s'agit d'un régime d'assurance et je pense au service. Vous traitez constamment avec des gens qui ne connaissent pas tellement ces formules, pas plus que leur propre droit. Personne ne lit le livre d'assurance-chômage avant qu'il ne devienne chômeur, et ils ont parfois certaine difficulté à le comprendre.

En plus d'augmenter l'efficacité et les épargnes, en lisant votre rapport, j'ai trouvé ceci:

> ...la Commission elle-même cherchait des moyens et façons de rehausser le niveau de service et l'efficacité du programme dans le cadre... L'efficacité du coût administratif pourrait être amélioré.

Et, à la page 14, le commentaire 6 précise:

> L'amélioration et la modernisation continues des méthodes administratives et opérationnelles fournissant des services plus rapides et plus efficaces.

D'après l'expérience que j'ai eue comme député au cours des deux dernières années, je crois que vous avez raison sur tous les points. Je crois, lorsqu'un chômeur entre, il remplit correctement les formules, suit la procédure et n'éprouve des difficultés que très rarement. Certaines personnes ont déjà compilé des statistiques pour moi dans ma propre région. Lorsque ces formules sont remplies correctement, l'efficacité atteint environ 95 à 98 p. 100, ce qui est assez bon.

[*Texte*]

But when you have 1,200 or 1,500 cheques going into an area and you are talking even about a 2 per cent problem, you are talking about 30 or 40 people a week, and these are the people that are giving the Unemployment Insurance Commission a bad name and are bothering M.P.s. I would like to make the strongest representation that in addition to improved services, which helps the fellow who has no difficulty with it, some consideration be given to a personal service. This is an insurance program, this is not welfare or charity. I certainly do not have to tell you that. But this is something they have paid for, have the right to, and have the right to have explained to them.

You are in the happy position that you are not in a competitive field. If there is a problem with insurance in the private enterprise field and a fellow has difficulty with that insurance company he simply goes to another agent. I will go to the one where I can get the service. If a company was losing 30 or 40 people a week in a small area they would have their agent fired or have somebody else in there. My representation is that some consideration be given in this area.

I think you have done what you have indicated here. I think there has been a fantastic saving in cost. Under the new plan you are talking about a saving in the fishing industry, where the contributions were so many million and the payouts were $143 million. I wondered if we might sacrifice a little bit of the cost of administrative efficiency to give a personal service to the people who need it, the 30 or 40 who do not understand the plan or are having difficulty.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I do give emphasis here to cost efficiency but we certainly are conscious of the other side—I hope so anyway—and we are trying to balance the two. We do take our own measures of how successful we are in dealing with the public. We have gone out and asked the people who get served. I realize that for the member of Parliament and the public it is the individual case or the 10 cases out of 100 that you face. The situation being rather new in Ontario, it is a different situation. Perhaps the people in other parts of the country are more acclimatized to our system and are more tolerant.

Mr. Cullen: They do not vote for me.

Mr. DesRoches: But in Ontario and British Columbia the situations in the last two years have strained the public relations system, if you like, or the ability of people to under-

[*Interprétation*]

Toutefois, lorsque vous avez 1,200 ou 1,500 chèques qui se promènent dans une région, et vous parlez même d'un problème de 2 p. 100, vous parlez d'environ 30 ou 40 personnes par semaine, et ce sont ces gens qui donnent un mauvais nom à la Commission d'assurance-chômage et qui ennuient les députés. J'aimerais recommander très fortement qu'en plus des services améliorés, qui aident celui qui n'a pas de difficulté, on envisage un service personnel. C'est un programme d'assurance, et non un programme de bien-être ou de charité. Je n'ai certainement pas à vous le rappeler. C'est quelque chose pour laquelle ils ont payé, à laquelle ils ont droit et au sujet de laquelle ils ont droit d'exiger des explications.

Vous avez la chance de ne pas vous trouver dans un domaine concurrentiel. S'il y a un problème avec l'assurance dans l'entreprise privée et si quelqu'un a des difficultés avec cette compagnie d'assurance, il ira tout simplement voir un autre agent. Il ira voir celui qui pourra lui donner le service. Si une compagnie perdait 30 ou 40 clients par semaine dans une petite région, elle congédierait son agent ou le remplacerait. Je crois qu'on devrait songer à cet aspect du problème.

Je crois que nous avons fait ce que vous avez indiqué ici. Je crois qu'il y a eu une épargne fantastique de coût. En vertu du nouveau régime, vous parlez d'une économie dans l'industrie de la pêche, où les cotisations étaient de tant de millions et les versements de 143 millions de dollars. Je me demandais si nous ne pourrions pas sacrifier un peu du coût de l'efficacité administrative pour accorder un service personnel aux gens qui en ont besoin, aux 30 ou 40 personnes qui ne comprennent pas le régime ou ont des difficultés.

M. DesRoches: Monsieur le président, j'insiste sur l'efficacité du coût, mais nous sommes certainement conscients de l'autre côté, du moins je l'espère, et nous essayons d'équilibrer les deux. Nous faisons nos propres appréciations de notre succès avec le public. Nous l'avons demandé aux gens que nous avions servis. Je me rends compte que, pour le député du parlement où le public, c'est le cas individuel ou les 10 cas sur 100 en face desquels vous vous trouvez. La situation étant plutôt nouvelle en Ontario, elle est donc différente. Peut-être les gens dans d'autres parties du pays sont-ils plus habitués à notre régime et peut-être sont-ils plus tolérants.

M. Cullen: Ils ne votent pas pour moi.

M. DesRoches: Mais en Ontario et en Colombie-Britannique, les situations au cours des deux dernières années ont mis à l'épreuve le système des relations publiques, si vous

[*Text*]

stand what we are dealing with. I suppose this is a long-run education problem which has to be protracted in a very short time. Perhaps we are not always as successful as we would like to be.

What we would like to do is to put the accent on dealing with the people rather than the paper. You see, the concept of an office—I know we have closed offices—always has been that we do a job, somewhere, and I think in the future we would like to do a job with the people. I am not making any promises here because we are controlled, like everybody else, by government policies, by Treasury Board, and by the reasonableness of expenditures and so on. I cannot promise that we are going to re-open offices all over the place, but we are, in a way, expanding services to outside localities to the extent we can. However, if we were to re-open offices en masse I think the cost would be far beyond the service that would be required. So we have to strike some kind of happy medium where we can train people and officers who can answer the problems and at the same time deal with the public in the way they expect. This is about all I can say at this time.

Mr. Cullen: I thank you for that answer. I was particularly pleased to note that my representation is that we have the money in that particular fund, let us use it for the personal service aspect of it, rather than say we have saved that much money.

Mr. DesRoches: I think, Mr. Cullen, the Claimant Assistance Service should be along that line. I hope it will be more than just what we have indicated here, that it also will be a matter of serving our own interests in terms of insurance and payments. In that sense it should fill both by having more contacts with the individuals.

Mr Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I have no further people on my list. Are there any other questions?

• 1200

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. DesRoches, I have one or two brief questions with regard to the new proposals concerning those who are on strike or lock-out, or those who are not working in a subsidiary plant because of a strike somewhere else. Are there any changes in this regard?

[*Interpretation*]

voulez, ou la capacité des gens de comprendre nos préoccupations. C'est sans doute un problème d'éducation à long terme qui doit être diffusé à brève échéance. Peut-être ne rencontrons-nous pas toujours le même succès que nous voudrions obtenir.

Ce que nous aimerions faire c'est mettre l'accent sur nos rapports avec les gens plutôt qu'avec le papier. Le concept d'un bureau a toujours été que nous faisions un travail quelque part, et je crois qu'à l'avenir nous aimerions faire un travail avec les gens. Je ne fais aucune promesse ici parce que nous sommes soumis comme tout le monde, aux politiques du gouvernement par le Conseil du trésor, et par le caractère raisonnable des dépenses et ainsi de suite. Je ne puis vous promettre que nous allons rouvrir des bureaux partout, mais nous étendons nos services aux localités extérieures dans la mesure du possible. Cependant, si nous devions rouvrir des bureaux partout, je crois que le coût dépasserait de beaucoup le service requis. Nous devons donc en arriver à un juste milieu où nous pourrons former des gens et des agents qui pourront résoudre les problèmes et traiter en même temps avec le public selon son désir. C'est à peu près tout ce que je puis vous dire pour l'instant.

M. Cullen: Je vous remercie de votre réponse. J'ai été particulièrement heureux de vous entendre dire que nous avions l'argent dans ce fonds, servons-nous-en pour le service personnel au lieu de dire nous avons économisé tant d'argent.

M. DesRoches: Je crois, monsieur Cullen, que le Service d'aide au réclamant devrait agir dans ce sens. J'espère qu'il dépassera ce que nous avons indiqué ici et que ce sera une question de servir nos propres intérêts pour ce qui est de l'assurance et des versements. Dans ce sens, les deux fins seraient réalisées grâce à des contacts plus nombreux avec les particuliers.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Je n'ai plus d'autres noms sur ma liste. Y a-t-il d'autres questions?

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur DesRoches, j'aimerais vous poser une ou deux brèves questions au sujet des nouvelles recommandations concernant les ouvriers qui sont en grève ou victimes de lock-out, ou encore, ceux qui ne travaillent pas dans une usine de filiale à cause d'une grève existant ailleurs. Y a-t-il un changement quelconque dans ce domaine?

[*Texte*]

Mr. DesRoches: First of all, I do not foresee the need for a change. Under the concept that employers and employees pay into the contributions, we have to maintain, or the program has to maintain, a neutral role, which is not always easy. But it has to be a neutral role so that parties to a dispute cannot be qualified for benefits.

As for the subsidiary, that is, those who are affected down the line, there is a matter of judgment in each case as to what extent they are involved in a dispute, remotely or closely. But again I do not foresee any change unless there are specific areas.

There will always be grey areas where people are affected by a rebound or by a ricochet, and a determination is made that they are in fact participating because there are common negotiations going on or they belong to a common union or they will benefit by some other means. These decisions have to be made in each case, so I do not think that in principle there would be any change in this area.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): On what level, Mr. DesRoches, is the judgment or the determination or the decision made?

Mr. DesRoches: I think at the level where we try to get all the facts on both parties.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): On the local level?

Mr. DesRoches: These decisions are made at the local level and the regional level, and sometimes they are referred to headquarters. I think by and large labour disputes of any magnitude are resolved at regional levels where we have greater expertise in these fields.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. DesRoches, there have been abuses and, of course, there will be as long as humans are humans, and I commend the Commission for policing it as well as they do. At this point in the 14 years I have had around here I would like to commend the local officers in the local offices who are always most co-operative in any problems that I bring to their attention. However, there are times—it does not happen too often—when a person, through no fault of his own and with no intent to abuse the fund

[*Interprétation*]

M. DesRoches: Tout d'abord, je ne vois pas pourquoi on aurait besoin d'une modification. En vertu du concept que les employeurs et les employés versent des contributions, nous devons maintenir ou du moins le programme doit maintenir un rôle neutre, ce qui n'est pas toujours facile. Mais ce rôle doit être neutre, ainsi les parties en cause ne peuvent être admissible aux prestations.

En ce qui concerne les usines subsidiaires, c'est-à-dire ceux qui sont touchés par contrecoup, il s'agit là d'une question de jugement dans chaque cas à savoir jusqu'à quel point les ouvriers touchés sont impliqués dans le conflit de loin ou de près. Je ne vois pas pourquoi on aurait besoin de modifier le Règlement puisqu'il s'agit là de cas particuliers.

Il y aura toujours des zones grises où certaines personnes seront touchées par des rebondissements ou par ricochets, et l'on juge qu'en fait ces ouvriers participent au conflit car il y a des négociations communes en cours ou alors elles appartiennent au même syndicat et profiteront du conflit d'une façon ou d'une autre. Ces décisions sont prises relativement à chaque cas, ainsi je ne crois pas qu'en principe l'on devrait modifier les règlements dans ce domaine.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur DesRoches, à quel niveau juge-t-on ou détermine-t-on ou prend-on une décision?

M. DesRoches: Je pense que la décision est prise au niveau où l'on peut avoir une vue d'ensemble sur les problèmes des deux parties.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Au niveau local?

M. DesRoches: Ces décisions sont prises au niveau local et au niveau régional et quelquefois on réfère le problème à l'administration centrale. Je pense qu'en général les conflits de travail quelle que soit leur amplitude sont réglés aux niveaux régionaux, puisque c'est là que l'expérience est la plus grandes dans ces domaines.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur DesRoches, il y a eu des abus et bien sûr, il y en aura encore tant que l'homme sera un homme, et je félicite la Commission pour les avoir enrayé aussi bien qu'elle l'a fait. J'aimerais dire aussi que durant les quatorze années pendant lesquelles j'ai représenté ma circonscription je n'ai eu qu'à me féliciter des agents locaux où qu'ils soient pour leur grande collaboration au sujet de tous les problèmes que j'ai portés à leur attention. Cependant, il arrive des fois, ces cas sont

[*Text*]

or anything of that nature, but through a clerical error either on the local level or on the regional level, finds after a few weeks or even a few months on benefits that he gets a nice little note that says because of a clerical error he has been overpaid $110 or something of this nature. Is there anything that can be done in this situation? Is there a petty cash fund?

Mr. DesRoches: I do not think the Auditor General would permit it. Admittedly these can create hardships, and there are two measures that can be taken. One is to extend or mitigate the collection arrangements, and this can be done—it is done at the local level—depending on the person's circumstances. The other one is that the case can be referred to the Commission under a regulation which provides that if there is proven hardship, that can be absolved, and this is also done on occasion.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. DesRoches, in the many hours and weeks and months of studies and seminars and so on that undoubtedly you and your men have gone through regarding this proposal—here I am speaking for myself and for myself alone as an interested member of the Committee—has any consideration been given to revising the implementation goals of the benefit proposals for the unemployed? It would seem to me that there is really no obstacle, but a very compelling human reason to strive to provide improved assistance for the unemployed at least six months sooner than is at present contemplated.

As you are well aware better than I, according to the present plan, it will not be of help to those who will be out of work during the first half of 1971 when unemployment will be at its highest and most hurtful level for the year, and it is bad now, very bad. The sixty-six and two thirds of earnings with a maximum of $100 a week will not become available until July 1. Is there any consideration being given to that?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I think this is a matter for the government to decide because it requires a change in legislation. The government would have to decide that

[*Interpretation*]

rares, je dois l'avouer, quune personne même si ce n'est pas sa faute et qu'elle n'a aucune intention de frauder la caisse ou tout autre acte de cette nature, mais à cause d'une erreur de livre soit au niveau local soit au niveau régional, se trouve après quelques semaines ou même quelques mois pendant lesquels elle a touché l'assurance-chômage se trouve dis-je en présence d'une petite lettre à cause d'une erreur dans les livres cette personne a reçu un excédent de prestation de $110 ou quelque chose de ce genre. Est-ce que l'on peut corriger la situation? Existe-t-il une petite caisse?

M. DesRoches: Je ne crois pas que l'auditeur général nous le permettrait. Bien sûr ce genre de chose peut causer des problèmes, et il y a deux mesures qui peuvent être prises. La première, c'est d'allonger la période des remboursements et ceux-ci peuvent être faits. Cette décision est prise au niveau local selon la situation financière de la personne en cause. L'autre mesure veut que le cas soit référé à la Commission en vertu du Règlement qui permet, si on prouve que la charge est trop lourde, que le montant à rembourser soit absorbé et c'est ce qu'on fait de temps à autre.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur DesRoches, au cours des nombreuses heures, semaines et mois d'études et de colloques que vous et votre équipe ont certainement tenues en ce qui concerne ce rapport,—là je parle en mon nom et en mon nom seul en tant que membre du Comité—, avez-vous considéré la révison de la date de mise en vigueur des recommandations concernant les prestations aux chômeurs? Il me semble qu'il n'y a réellement aucun obstacle mais bien des raisons humanitaires fort importantes pour mettre en vigueur une aide améliorée aux chômeurs six mois plustôt que la date prévues.

Comme vous le savez peut-être beaucoup mieux que moi, en ce qui concerne les plans actuels, ces recommandations n'aideront pas beaucoup ceux qui seront sans travail au cours du premier semestre de 1971 à un moment où le chômage sera à son plus haut point et au niveau le plus préjudiciable de l'année et ceci est mauvais, très mauvais. La prestation fixée à 66 et ⅔ p. 100 des revenus avec un plafond maximum de $100 par semaine ne sera pas disponible avant le 1er juillet. A-t-on étudié ce problème?

M. DesRoches: Monsieur le président, je crois que c'est au gouvernement de décider puisque cette question nécessite une modification de la Loi. Le gouvernement devra déci-

[*Texte*]

such a change is desirable at this time and that they have the funds.

Looking at it from the point of view of contributions, no contributions have been collected in anticipation of that event. So the government would have to make the decision to provide the policy and the funds. We have no say in this matter because there is a change in legislation that is required.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I realize that, Mr. DesRoches. I appreciate your position. I realize the government would have to do that, but for those who would be directly affected by the present unemployment, and in order to give an important boost to the economy for the first two quarters and possibly the worst quarters of 1971—again I realize you cannot say this—have you as a group considered it?

Mr. DesRoches: I am sure the Minister of Labour has considered it. This is within his prerogative, and I think that question could have been asked of him more than of me, and I am sure he has considered it.

The Chairman: Mr. Muir, we will be having the Minister back at the end of our hearings, and as Mr. DesRoches says, it would be a proper question to ask him. We are on a very tight timetable now, as you know, with the hearings and legislation, so I think you should ask that of the Minister.

Mr. Muir: Maybe if Mr. Chairman exerted his efforts, we could rush up this timetable and get some legislation through that would make it effective six months before the plan as proposed at the moment.

The Chairman: We have been pushing our witnesses very heavily to get our present timetable established. We have been having some complaints that we are going too quickly, and it would be very difficult to do anything much more quickly, I think.

Mr. Muir: Thank you, Mr. DesRoches.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Corbin.

Mr. Corbin: Mr. Chairman, I would like to know if the proposals imply or would imply

[*Interprétation*]

der si une telle modification est désirable à ce moment-ci et s'il a les fonds disponibles pour une telle chose.

En ce qui concerne les contributions, aucune contribution n'a été prélevée conformément à cette éventualité. Ainsi le gouvernement devra prendre une décision afin de mettre en vigueur cette politique et de veiller à ce que les fonds soient disponibles. Nous n'avons aucune juridiction en cette matière, car il est nécessaire d'avoir une modification dans la loi concernée.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Je comprends votre position, monsieurs DesRoches. Bien entendu, c'est au gouvernement d'agir, mais pour ceux qui sont touchés directement par le chômage actuel, il y a lieu de donner un important coup d'épaule à l'économie durant les deux premiers trimestres de 1971, qui seront certainement les plus difficiles,—encore une fois je sais très bien que vous ne pouvez pas donner une opinion à ce sujet—, mais avez-vous étudié en groupe un tel problème?

M. DesRoches: Je suis certain que le ministre du travail a étudié le problème. C'est de son ressort et je crois que la question pourrait lui être adressée bien plus qu'à moi, car j'ai la conviction qu'il a étudié le problème.

Le président: Monsieur Muir, le ministre témoignera à nouveau à la fin de nos audiences et, comme l'a dit M. DesRoches ce serait une bonne question à lui poser. Notre programme est très chargé, comme vous le savez, en ce qui concerne les audiences et le programme de la Chambre, ainsi je pense que vous pourriez poser cette question au ministre.

M. Muir: Peut-être que si M. le président faisait quelque effort, nous pourrions accélérer notre programme et présenter quelque projet de loi qui aurait pour but de mettre en vigueur une telle loi six mois plus tôt que prévue.

Le président: Nous avons bousculé nos témoins afin de présenter notre programme actuel. Nous avons même reçu certaines plaintes voulant que nous procédions trop vite, ce serait très difficile d'accélérer encore plus les travaux.

M. Muir: Je vous remercie, monsieur DesRoches.

Le président: D'autres questions? Monsieur Corbin.

M. Corbin: Monsieur le président, j'aimerais savoir si les recommandations comportent

[*Text*]

the establishment of an unemployment insurance office or officer next to every manpower centre?

Mr. DesRoches: I do not think this is envisaged because they are there to provide the service which they are to provide in terms of placement, manpower, training, mobility and so on. I think we must recognize that for some large proportion of the population there is no question that the mail service meets the requirements and is quite adequate, and the mail service did exist before the separation from Manpower. This is something that is quite independent of the location of Manpower offices.

Mr. Corbin: But in terms of your co-operation or proposed additional co-operation...

Mr. DesRoches: I think this can be worked out even though they have a network of 300 offices. There is quite a difference between the number of offices they have and we have, but there is no reason why we could not work through all their offices and this, of course, is being done. However, whether we locate at each point—I do not think this would be desirable or feasible.

Mr. Corbin: Or necessary.

Mr. DesRoches: Or necessary. It depends on the geographical area. We do in many localities have sufficient service. Other areas I will admit are weak and we have extended visiting services or we have located people on a temporary basis in the post offices or manpower offices as the case may be. This type of extension will certainly go on, particularly with interviews of claimants.

Mr. Corbin: Mr. Chairman. I had a great deal of sympathy for the representation made by Mr. Cullen. In fact, I agree 100 per cent. I had proposed to ask the very same questions. I would like to know, though, if the implications of the proposals are consistent or compatible with your recent administrative decisions—I say recent in terms of the last few years—to close many unemployment insurance offices throughout the country.

On the one side you say that you want this whole service to become more human and

[*Interpretation*]

ou comporteront l'établissement d'un bureau de l'assurance-chômage ou d'un agent de cette dernière à proximité de chaque centre de main-d'œuvre?

M. DesRoches: Je ne crois pas qu'on ait envisagé cette solution car les centres de main-d'œuvre existent pour fournir les services qui sont le placement de la main-d'œuvre, le perfectionnement, la mobilité etc. Je crois que nous devons reconnaître que pour une large part de la population le service postal est adéquat et remplit les besoins. Le service postal existait bien avant la séparation de l'assurance-chômage d'avec les centres de main-d'œuvre. Je pense qu'il s'agit là d'un problème qui n'a rien à voir avec l'emplacement des centres de main-d'œuvre.

M. Corbin: Mais en ce qui concerne votre collaboration ou la collaboration supplémentaire qui a été proposée...

M. DesRoches: Je pense que ceci peut être étudié plus à fond, puisque les centres de main-d'oeuvre ont un réseau de 300 bureaux. C'est une grande différence entre le nombre de leurs bureaux et de ceux que nous possédons, mais je crois qu'il n'y a aucune raison qui nous empêcherait de travailler par l'intermédiaire de leurs bureaux et ceci bien sûr, c'est ce que nous faisons. Cependant, je ne pense pas qu'il soit nécessaire ni même désirable que nous ayons des bureaux auprès de chaque centre de main-d'oeuvre.

M. Corbin: Ou nécessaire.

M. DesRoches: Ou nécessaire. Cela dépend de la configuration géographique. Dans bien des endroits, nous avons un service adéquat. Dans d'autres régions, j'admets que nos services sont pauvres et nous avons instauré un système de visite ou nous avons établi temporairement des employés à même les bureaux de poste ou les centres de main-d'oeuvre selon les cas. Ces genres d'expansion ne continueront vraisemblablement pas, particulièrement en ce qui concerne l'interview des demandeurs.

M. Corbin: Monsieur le président, j'ai beaucoup de sympathie pour les représentations faites par M. Cullen. En fait, je suis pleinement d'accord. J'avais l'intention de poser les mêmes questions. J'aimerais savoir, malgré tout, si l'objet des recommandations est conforme ou compatible avec vos récentes décisions administratives. Je dis récentes, en pensant à celles des dernières années, qui ont eu pour effet la fermeture de nombreux bureaux de l'assurance-chômage à travers le pays.

[*Texte*]

that in spite of many efforts to improve the existing services there is still room for more improvement. On the one hand you centralize, and I think you ought to decentralize. You will want to get closer to the people who need the assistance, as Mr. Cullen said. Does this in any way imply that you would also consider reopening some of the centres you have closed?

Mr. DesRoches: It depends if the funds are there and if the demand for service is there. It is certainly not a closed issue.

I think the distinction we have made is that we have centralized administrative functions. What UIC did, and some of this occurred before my time, was to regroup certain functions that existed in the field, such as benefit control and audit, which were located in separate offices. They were regrouped at certain points and eventually certain offices were closed. But the extent to which these offices actually served the public in a face to face relationship I think was not really directly related to the location of the office. Perhaps we could achieve that without reopening too many offices. It does not require 25 people to constitute an office. Maybe an office of two people is adequate for that service. In that context I think there are possibilities. But if we go about decentralizing administrative functions, to the extent that we have 25 people pushing paper in different cities, we are not achieving what you want and we are just spending more money. So it is somewhere in between.

Mr. Corbin: But the essential fact is that if you are going to cut down on offices or on personnel in these offices you will endeavour to retain these people who exercise good human and public relations.

Mr. DesRoches: Hopefully. This is then a matter of training and salaries and other considerations, and I think in all regions we are doing this now. We more and more are training people specially for this purpose.

There is no doubt the population is changing. People are demanding more of this type

[*Interprétation*]

D'un côté vous dites que tout ce service devrait devenir plus humain et que malgré tous les efforts qui ont été faits jusqu'à présent pour améliorer les services existants, il y a toujours de la place pour des améliorations. D'une main vous centralisez et de l'autre il vous semble nécessaire de décentraliser. Vous aimeriez être plus proche des personnes qui ont besoin de votre aide, comme l'a dit M. Cullen. Est-ce que cela d'une façon ou d'une autre veut dire que vous étudiez aussi la possibilité de rouvrir certains des centres que vous aviez fermés?

M. DesRoches: Tout dépend de la disponibilité des fonds, et des besoins de service. Il ne s'agirait certainement pas d'une affaire classée.

Je pense que la distinction que nous avons faite c'est que nous avons des fonctions administratives centralisées. Ce que la Commission d'assurance-chômage a fait, et certaines de ces choses se sont passées avant mon arrivée, c'était de regrouper certaines fonctions existantes dans les bureaux ou locaux, comme par exemple le contrôle des prestations et la vérification, dont on s'acquittait dans des bureaux séparés. Ces fonctions ont été regroupées à certains endroits et dans certains cas des bureaux ont été fermés. Mais à mon avis la mesure où ces bureaux seraient à recevoir le public, n'a jamais été relié d'après moi directement à l'emplacement de ces bureaux. Peut-être que nous pouvons accomplir ces tâches sans ouvrir de trop nombreux bureaux. Il n'est pas nécessaire d'avoir 25 employés pour ouvrir un bureau. Peut-être qu'un bureau de deux personnes est suffisant pour ce genre de service. Dans ce contexte, je crois qu'il y a des possibilités de réouverture. Mais si nous devons décentraliser des fonctions administratives, au point d'avoir 25 employés selon le travail de bureau dans différentes villes, nous ne désservons pas les buts que vous vous êtes fixés, et nous ne faisons que dépenser des sommes peu considérables. Ainsi il faut un juste milieu.

M. Corbin: Mais le fait essentiel est que si vous réduisez les bureaux ou le personnel de ces bureaux, vous ferez l'impossible pour garder les employés qui entretiennent des relations humaines satisfaisantes.

M. DesRoches: Nous l'espérons. Il s'agit là d'une question de formation, de salaire, et d'autres considérations et je crois que nous nous occupons actuellement de ce problème dans toutes les régions. De plus en plus nous formons des employés pour ces tâches spécifiques.

[*Text*]

of approach. There are more inquiries, particularly when unemployment is on the rise in certain areas, and more concern because people are not familiar and so on. So there is a growing demand for that kind of face-to-face service.

Mr. Corbin: Thank you, sir.

The Chairman: Are there any further questions in the first round?

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I wonder if I could request the research people to give us some information, if possible, later today. I certainly would appreciate it as soon as it could be done.

On page 2—I wonder if the members of the Committee could be given a breakdown of the costs which the government would incur if it began to pick up all the increased costs at the 2 per cent level instead of at the 4 per cent level. In other words, it starts at 3.5 here. Could we get them for 2, 2.5 and 3?

The Chairman: They will take it as notice, Mr. Broadbent, and report back to us.

Mr. Broadbent: Thank you very much.

Mr. DesRoches: Could you define your terms so that we will not be doing something unnecessarily. You say "additional costs", and I am not sure what you mean.

Mr. Broadbent: I was afraid you would ask me that. You see, at the 3.5 level the government is still paying $30 million.

Mr. DesRoches: Yes.

Mr. Broadbent: That 4 jumps to 50 and that is because, as I understand it, of the increase in the number of people in phase 4.

Mr. DesRoches: Yes.

Mr. Broadbent: I do not think this will affect the phasing—people shifting down to 2—but from 4 on the private costs, both for employers and employees, remains constant.

[*Interpretation*]

Il n'y a aucun doute que la population évolue. Les gens exigent de plus en plus qu'on s'occupe d'eux de cette façon. Les demandes de renseignements se font plus nombreuses particulièrement lorsque le chômage saisit plus intensément certaines régions; les gens sont également plus préoccupés n'étant pas habitués à ces situations etc. Ainsi on constate une demande croissante pour ces genres de services personnels.

M. Corbin: Je vous remercie, monsieur.

Le président: Y a-t-il d'autres questions au premier tour?

M. Broadbent: Monsieur le président, j'aimerais savoir si le personnel chargé de la recherche pourrait nous donner quelques renseignements si possible plus tard dans l'après-midi, et j'apprécierai à sa valeur si cela pourrait être fait aussi vite que possible.

A la page 2, je me demande si des membres du Comité pourraient recevoir le détail des coûts que le gouvernement devrait absorber si ce dernier commençait à prendre charge de toutes les augmentations de coût à partir du niveau de 2 p. 100, au lieu du niveau de 4 p. 100. En d'autres mots, dans ce document le coût est indiqué à partir du niveau de 3.5 p. 100. Pourrions-nous obtenir ces coûts pour les niveaux de 2 p. 100, 2.5 p. 100 et 3 p. 100?

Le président: Notre personnel en prend note, monsieur Broadbent, et nous fera rapport.

M. Broadbent: Merci beaucoup.

M. DesRoches: Pourriez-vous nous préciser votre pensée afin que nous ne fassions pas de travail inutile. Vous avez dit «coût supplémentaire», et je ne suis pas sûr de ce que vous voulez dire par là.

M. Broadbent: Je craignais que vous me demandiez cela. Voyez-vous, au niveau de 3.5 p. 100, le gouvernement doit payer 30 millions de dollars.

M. DesRoches: Oui.

M. Broadbent: Au niveau de 4 p. 100 le montant monte à 50 millions de dollars et ceci, si je comprends bien, à cause de l'augmentation du nombre de personnes touchées par la phase 4.

M. DesRoches: Oui.

M. Broadbent: Je ne sais pas si cela touchera la mise en phase—les personnes concernées passant de la phase 4 à la phase 2—en ce qui concerne les coûts du secteur privé ceci tant pour les employés que les employeurs restant constants.

[*Texte*]

Mr. DesRoches: Yes.

Mr. Broadbent: If we shift it back to 2 per cent, take whatever costs the employers and employees are paying at 2 per cent, freeze that, and all the additional costs put on the government side from the 2 per cent side instead of from the 4 per cent side...

Mr. DesRoches: Obviously we will have to make assumptions about duration and so on.

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. DesRoches: It does go back to the phases, so we will have to make assumptions. I am afraid we will have a problem of definition, but we will see what we can do.

Mr. Broadbent: The reason for it, if the argument I was proposing has any force whatsoever, is that it has to assume there will be a significant increase in government costs between the 2 per cent and the 4 per cent level for it to act as an inducement to do something about it.

Mr. DesRoches: Yes, but this is within a structure as designed and, as I said earlier, you can divide the pie any way you want. But certain assumptions as to duration of each type is implied in here. So we will have a look at this.

Mr. Broadbent: Thank you very much.

The Chairman: Are there any further questions of Mr. DesRoches?

Mr. Caccia: In respect of government contributions could Mr. DesRoches indicate what has been the approach so far in the allocation of funds? Have they been allocated to the UIC from the beginning of the fiscal year for expenditure for that fiscal year, or have the government contributions been derived from general revenue in the course of the year when the need has arisen? Also, whatever the pattern has been, will this be the same under the new proposal?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, it will not be the same. The present pattern is that we collect contributions from employers and employees and, according to the formula, the

[*Interprétation*]

M. DesRoches: Oui.

M. Broadbent: Si nous revenons au niveau de 2 p. 100, en prenant les coûts assumés par les employés et les employeurs au niveau de 2 p. 100, et en gelant ces derniers, et en faisant supporter tous les coûts supplémentaires par le gouvernement à partir du niveau de 2 p. 100, au lieu du niveau de 4 p. 100.

M. DesRoches: Il est évident que nous devrons faire des estimations au sujet de la durée etc.

M. Broadbent: Oui.

M. DesRoches: Il faudra en revenir aux phases, ainsi nous devrons faire des estimations. J'ai peur que nous nous heurtions à un problème de définition mais je vais voir ce que nous pourrons faire.

M. Broadbent: La raison de ma demande, si l'argument que je soulevais a une validité quelconque, c'est que le gouvernement assumait qu'il y aura une augmentation significative des coûts pour le gouvernement entre le niveau de 2 p. 100 et le niveau de 4 p. 100 et qu'il faudra trouver cette raison afin que l'on puisse s'en servir comme mobile pour agir.

M. DesRoches: Oui, mais il faut comprendre qu'il faut agir au sein d'une structure déjà conçue et comme je l'ai dit plutôt vous pouvez diviser le gâteau de la façon dont il vous convient. Cependant, certaines estimations quant à la durée de chaque type de phase doit être prise en considération ici. Ainsi nous devrons nous pencher sur le sujet.

M. Broadbent: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Y a-t-il d'autres questions pour M. DesRoches?

M. Caccia: En ce qui concerne les contributions du gouvernement, est-ce que M. DesRoches pourrait nous dire quelle a été la façon de procéder jusqu'à présent dans la question de la distribution des fonds? Ont-elles été allouées à la Commission de l'assurance-chômage à partir du début de l'année financière et ceci pour les dépenses de chaque année financière, ou est-ce que les contributions du gouvernement ont été tirées à même le revenu général au cours de l'année lorsque les besoins se font sentir? J'aimerais savoir aussi, quelle que fut la méthode suivie par le passé, si cette dernière sera adoptée dans le cadre des présentes recommandations?

M. DesRoches: Monsieur le président, la méthode changera. Actuellement nous recevons les contributions des employeurs et des employés, et conformément à la formule, le

[*Text*]

government contributes. In other words, an amount is set aside in the budget and one-fifth is put into our fund every time we deposit money for employers and employees, what is generally once a week. There is a tallying up of employer-employee contributions and one-fifth is taken from the Treasury to the unemployment insurance fund. Depending on whether or not we are paying out more benefits than the revenue we are receiving, of course there is either a purchase of securities with the Bank of Canada or a sale of securities. As a result, there is a building up of a fund during the summer, generally, if this is the pattern of unemployment normally, and a drainage on the fund during the winter. So during the winter we are pretty well living out of revenue and sometimes exceeding revenue from all sources, but during the summer we are sort of putting something aside by this mechanism of each weekly deposit.

Under this plan here the employers and employees would contribute and, by and large, we would estimate the rate of unemployment. This should be sufficient to meet all the costs that we have predicted in the first phases, plus administration, and we would break even on a pay-as-you-go basis. The government's share would come in through the budget when unemployment exceeded the levels of certain benefits that are earmarked for payment by the government, and there would be a float of some sort with the Department of Finance so that we could finance and not run out of cash at certain times.

Basically, instead of having a fund where there would be ins and outs, there would be a pretty well pay-as-you-go basis for the insurance portion, that is the employer-employee funded portion, and then a supplementation by the government. I presume this would be on an as required basis, through a float with the Department of Finance.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, does the government's share come through as an appropriation approved by the Department of Finance, as an appropriation coming in from general revenue, or from what source?

Mr. DesRoches: The appropriation now is a statutory appropriation which comes through the budget. Our administrative expenses of course, like any other department, come in as an appropriation, and the share of the fund is

[*Interpretation*]

gouvernement est contributeur. En d'autres mots, un montant est prévu au budget et 1/5 de notre dépôt hebdomadaire provenant des contributions des employeurs et des employés est versé à notre caisse. On additionne ainsi les contributions des employeurs et des employés, et 1/5 du total de ces contributions est retiré du trésor et versé à la caisse de l'assurance-chômage. Selon que les prestations que nous déboursons sont supérieures ou inférieures à nos recettes, nous achetons ou nous vendons par l'entremise de la banque du Canada certains titres et obligations. Ce qui a pour résultat d'accumuler des fonds au cours de l'été généralement, si la courbe du chômage est normale, et une diminution de la caisse durant l'hiver. Ainsi, durant l'hiver nous sommes souvent à court de revenus et quelques fois nous grevons notre budget, mais au cours des mois d'été nous faisons en somme des économies grâce à ce système de dépôt hebdomadaire.

En vertu de ce projet-ci, les employés et les employeurs contribueront et, à tout prendre, nous ferions l'estimation du taux de chômage. Ceci devrait être suffisant pour rencontrer tous les coûts prévus dans les premières phases en plus des frais d'administration, et nous en arriverions à un compte rond en suivant la formule d'étalement des versements. La part du gouvernement serait versée à même le budget lorsque le chômage dépasse le niveau de certaines prestations étalons de la prise en charge du gouvernement, il y aurait un fonds de roulement quelconque ouvert auprès du ministère des Finances afin que nous puissions nous financer et ne pas être à court d'argent à certaines époques.

Au fond, au lieu d'avoir une caisse où nous aurions des entrées et des sorties, le système fonctionnerait plus ou moins sur la base d'un auto-financement qui concerne la partie touchant l'assurance, c'est-à-dire la partie financée par les employeurs et les employés, et de temps à autre des versements supplémentaires effectués par le gouvernement. Je pense que ceci devrait être fait selon les besoins, au moyen d'un fonds de roulement ouvert auprès du ministère des finances.

M. Caccia: Monsieur le président, est-ce que la part du gouvernement serait déterminée par une affectation autorisée par le ministère des Finances, en tant qu'affectation et à même le revenu général, ou celle-ci viendrait-elle d'une autre source?

M. DesRoches: Actuellement, l'affectation est une affectation statutaire comprise dans le budget. Nos frais d'administration bien sûr comme tous les autres ministères, découlent d'une affectation, et la part de la caisse est

[*Texte*]

an appropriation in the estimates. We would make an estimate again here. Actually this would work through a revolving fund in this case because there would be, let us say, an amount provided for by the Department of Finance so that we could not go broke. If the rate of unemployment rose the government would stand ready to give us the cash as required.

There would have to be a forecast put into the budget, within certain limits, as to what would be required for this appropriation, just like it is now, but the amount would vary in a different way than it does now.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Are there any further questions?

We were hoping to be able to have the second part this morning. However, time is passing and, to be fair to Mr. Beatty, we should start sharp at 2.30 this afternoon and go on as long as necessary.

Yes, Mr. Muir?

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. Chairman, could I ask one brief question?

The Chairman: Yes, Mr. Muir.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mr. Desroches, I have a very short question. Could you explain why it is that over the years men who have grown up in the service and have helped to formulate many unemployment insurance policies in local, regional offices and so on time and again in later years are being bypassed with regard to promotions and so on, new faces are coming in and academic qualifications are taken more and more into consideration than some man who, like yourself, probably has been in it for many, many years and has forgotten more about the policies and plans of the Unemployment Insurance Commission than someone who just comes into the service for a year or two knows. It hardly seems fair to me.

The Chairman: Mr. Muir, I do not know whether that is part of our White Paper on Unemployment Insurance. The question was also a little vague.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I do not think it is vague at all, Mr. Chairman. I am sure that Mr. DesRoches is very familiar with what I am talking about.

[*Interprétation*]

considérée comme une affectation dans les prévisions budgétaires. Une fois de plus, nous présenterions nos prévisions selon ce système. En fait, cette méthode fonctionnera au moyen d'une caisse renouvelable, car dans ce cas un certain montant sera fourni par le ministère des Finances afin que nous ne puissions pas grever notre budget. Si le taux du chômage augmente, le gouvernement sera appelé à nous fournir immédiatement les fonds requis.

Il y aura des prévisions qui figureront au budget, à l'intérieur de certaines limites, afin de définir le montant requis pour cette affectation, de la même façon que nous procédons actuellement, mais le montant pourra varier d'une façon différente de la méthode actuelle.

M. Caccia: Merci.

Le président: D'autres questions?

Nous espérions avoir la possibilité de faire un second tour de questions ce matin. Cependant, le temps passe et pour être juste envers M. Beatty nous devrions commencer à 2h30 cet après-midi très exactement. Nous pourrions ainsi prendre le temps qu'il nous faudra.

Oui, monsieur Muir?

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur le président, me permettez-vous de poser une courte question?

Le président: Oui, monsieur Muir.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Monsieur DesRoches, je voudrais vous poser une question très brève. Comment expliquez-vous qu'au cours des années, les fonctionnaires qui ont passé leur vie au service de la Fonction publique et qui ont aidé à établir les lignes de conduite de l'assurance-chômage dans les bureaux locaux, régionaux etc., ont été continuellement ignorés pour ce qui est des avancements et autres avantages et les nouvelles recrues ayant des diplômes universitaires sont plus choyés que les anciens comme vous par exemple qui avez toute l'expérience voulue au sujet des politiques et projets de la Commission. Je trouve cette situation très injuste.

Le président: Monsieur Muir, je ne sais pas si ce sujet fait partie des propositions du Livre blanc sur l'assurance-chômage. La question a été formulée d'une façon assez vague.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Je ne crois pas que cette question soit peu précise, monsieur le président. Je suis bien certain que M. DesRoches sait bien de quoi je parle.

[*Text*]

Mr. DesRoches: I will not plead guilty to being familiar. The only way I could possibly answer a question of that sort is in relation to specific cases. I have only been with Unemployment Insurance for 2½ years.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): So you are just a greenhorn. But we cannot class you as a young whippersnapper, can we?

Mr. DesRoches: I think it is a matter of personnel policy which is not unique to the government nor to Unemployment Insurance, as a generality. We hope it does not affect people adversely but, inevitably, there are winners and losers. I cannot answer the question any other way. I suppose it is a fact of life. I will not go so far as to say that is how people are chosen to be chairman of committees.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): That is a good point.

Mr. DesRoches: There are promotions in every field.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): But there have been cases where men in the service have devoted a good part of their lives and when these things occur the moral goes down, they are still ther but they are not doing as good a job as they did at one time—for obvious reasons and for reasons that affect all humans.

Mr. DesRoches: Would you let me know about specific cases, Mr. Muir.

Mr. Muir (Cape Breton-The Sydneys): I shall.

The Chairman: Mr. Broadbent, have you one last question.

Mr. Broadbent: I have two short actual questions for Mr. DesRoches. On page 4 of your statement today you comment near the end of the middle paragraph:

> In fact, it has been estimated by sources outside the Commission that efficiency increased by a factor of 14 per cent over three years...

That is, the efficiency increased after these other changes that were earlier talked about were introduced.

Who were these sources? Were they by any chance the same sources that recommended the original changes?

Mr. DesRoches: I think the sources that recommended made their own estimate, but

[*Interpretation*]

M. DesRoches: Je ne plaiderais pas coupable de connaître la question. La seule façon dont je puis répondre à une question de ce genre c'est d'y répondre dans des cas particuliers. Je ne fais partie de l'assurance-chômage que depuis deux ans et demi.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Vous êtes donc un nouveau venu. Mais on ne peut vous accuser d'être un jeune freluquet?

M. DesRoches: Je pense qu'il s'agit là d'une question de ligne de conduite en matière de personnel qui n'est pas caractéristique au Gouvernement ou à l'Assurance-chômage en général. Nous espérons que les conséquences n'en sont pas néfastes pour le personnel, mais inévitablement il y en a qui gagnent et il y en a qui perdent. Je suppose que c'est naturel: je n'irais pas jusqu'à dire que c'est la façon dont sont choisis les présidents de comités.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Voilà une question pertinente.

M. DesRoches: Les promotions existent dans tous les domaines.

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Mais il y a des cas où les fonctionnaires en place ont consacré une grande partie de leur vie et lorsqu'ils voient ces cas se produire, cela les décourage; ils se trouvent toujours là mais ils ne peuvent plus faire un aussi bon travail que dans le temps pour ces raisons bien évidentes qui sont communes à tous les humains.

M. DesRoches: Pourriez-vous nous citer des cas particuliers, monsieur Muir?

M. Muir (Cape Breton-The Sydneys): Oui.

Le président: Monsieur Broadbent, avez-vous une dernière question à poser?

M. Broadbent: J'aimerais poser deux questions à M. DesRoches, en ce qui concerne certains faits. A la page 4 de votre déclaration d'aujourd'hui, vous indiquez près de la fin du paragraphe du milieu:

> En fait, des sources étrangères à la Commission ont constaté que le rendement avait augmenté de 14 p. 100 au cours de trois années....

C'est-à-dire que l'efficacité avait augmenté après l'introduction de ces autres modifications dont on a parlé plus tôt.

De quelles sources ces renseignements proviennent-ils? Est-ce qu'il ne s'agirait pas des mêmes sources qui ont recommandé les modifications à l'origine?

M. DesRoches: Je crois que ces sources qui ont fait les recommandations ont établi leurs

[*Texte*]

some of these changes of course are the result of the combined effort over three years. Some of them are internal, some are outside. Actually this was part of a new system of measuring effectiveness and efficiency in the Treasury Board and we were used because we had facts and figures and demonstrated means of measuring this. It is a demonstrated fact because our workloads have increased and we have coped with our workloads. Perhaps Mr. Cullen and others might not agree that we have given the excellence of service at all times, but in terms of volume of work, speed of work, cost, control of abuses, and all these other matters, I think our efficiency measured in terms of outputs and in terms of result has increased.

Mr. Broadbent: I am not questioning that. I just wondered if the same experts who recommended the changes passed judgment on them?

Mr. DesRoches: No, no. This was a special team formed from the Dominion Bureau of Statistics and Treasury Board. I had noted that earlier, so I thought you knew.

Mr. Broadbent: The other factual question is in respect of the bottom of page 14 where you say:

> Economists estimate that about one third of a family's expenses can be deferred for a short time...

Which economists?

Mr. DesRoches: I think I will have to find the actual reference. These are studies on family expenditures. Would you let me find the sources on family expenditures? I think it is a matter of judgment. The way it is stated here is that somebody has said, but it is a matter of deciding some expenditures which can be postponed.

Mr. Broadbent: I assumed that you had some kind of a study on this.

Mr. DesRoches: I do not know that we have a study but we or an economist may have interpreted somebody else's study.

The Chairman: Mr. Cullen.

[*Interprétation*]

propres évaluations, mais certaines de ces modifications, naturellement, résultent de l'effort combiné accompli au cours des trois années. En fait, certaines des sources proviennent de l'intérieur et certaines autres de l'extérieur. Ces sources s'intégraient dans un nouveau système de mesure de l'efficacité du rendement utilisé par le Conseil du trésor et on nous a pris comme exemple car nous disposions de faits et de chiffres et de moyens prouvés pour faire ces mesures. Ceci est manifeste car notre volume de tâche a augmenté et nous avons réussi à faire face à la situation. Peut-être que M. Cullen et d'autres personnes ne seront pas d'accord pour dire que nous avons fourni un service de la plus haute qualité à tout moment, mais en ce qui concerne le volume du travail, la rapidité de l'exécution, les coûts, le contrôle des fraudes, des abus, et de toutes ces choses, je crois que notre efficacité mesurée en matière de productivité a augmenté.

M. Broadbent: Je ne mets pas en doute ce fait. Je me demande simplement si ce sont les mêmes experts qui ont recommandé les modifications et qui les ont évaluées.

M. DesRoches: Non, non. Il s'agissait dans ce dernier cas d'une équipe spéciale établie par le Bureau fédéral de la statistique et le Conseil du trésor. J'ai indiqué ceci plus tôt aussi je croyais que vous étiez au courant.

M. Broadbent: L'autre question concernant les faits que je veux poser se rapporte au bas de la page 14 là où vous dites:

> Les économistes estiment qu'environ un tiers des dépenses d'une famille peuvent être remis à plus tard pour une courte durée de temps...

Quels économistes?

M. DesRoches: Je crois qu'il va me falloir rechercher de quelle référence il s'agit en fait. Des études ont été faites sur les dépenses de la famille; me permettez-vous de rechercher quelles sont les sources se rapportant aux dépenses de la famille? Je crois qu'il s'agit là d'une question de jugement. La façon dont on présente celle-ci ici c'est que quelqu'un a dit cela, mais il s'agit de savoir quelles sont les dépenses qui peuvent être remises à plus tard.

M. Broadbent: Je pensais que vous aviez entrepris une certaine étude à ce sujet.

M. DesRoches: Je n'étais pas au courant que nous disposions d'une étude de ce genre mais il se peut que moi-même, ou il se peut qu'un économiste ait interprété l'étude faite par quelqu'un d'autre.

Le président: Monsieur Cullen.

[*Text*]

Mr. Cullen: I must say, Mr. DesRoches, in my preamble I did indicate that I thought you had hit all of those goals and my representation was to the forgotten few.

Mr. DesRoches: I realize that.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have just one short question after looking at page 3. This has to do with the postal services in terms of claims under the benefit. Now that the postal service has the right to strike it seems to me that we have gotten into one awful mess because of the fact that the postal service was used.

Are we considering what we can do in the future—I would hate to see this happen again—in the event that we run into the same sort of problem? It seemed to me there were many people that suffered undue hardship as a result of not being able to acquire their cheques. Is there some way by which we could have a batch of cheques sent to a certain area or clearing house?

Mr. DesRoches: Mr. Alexander, I think we must make a distinction between a full postal strike and a rotating postal strike, since we have both types.

When we had a full postal strike we could plan and we did organize a substitute service and, as I recall, excellent service was given. There is the restriction that we cannot use our own employees of course, who are also unionized, to substitute for postal employees. So we have to find ways and means of getting these cheques from point to point. But once they were at the point of distribution we did open up distribution points at the post offices, Canada Manpower centres and so on. So I think any experience we have there would show that we can cope with that.

The rotating strikes were somewhat different because any plans we made were always frustrated by the fact that you might make the wrong decision and do something unnecessarily. I say this because we are on a cycle of payments and if we ask people to collect their cheques somewhere else and in the meantime there is no strike then you have the problem. I think this is a bit of a nuisance. However, we seem to have survived the last episode. I do not know that we have any other proof.

[*Interpretation*]

M. Cullen: Je dirais, monsieur DesRoches, que j'avais indiqué dans mon exposé que je croyais que vous aviez atteint tous ces objectifs et que je m'occuperai des quelques objectifs peu nombreux oubliés.

M. DesRoches: Oui, je m'en rends compte.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'aimerais poser simplement une courte question: après avoir examiné la page 3, je voudrais poser une question au sujet du service des postes dans le cas de la question des demandes de prestations. Depuis que les postes ont le droit de faire la grève, il me semble que nous voilà dans la confusion la plus extrême du fait qu'on avait fait appel aux services des postes.

Est-ce que nous avons examiné quelle attitude, ce que nous pourrons faire dans l'avenir—j'espère que cette situation ne se reproduira plus—mais supposons que nous nous trouvions à nouveau en face du même problème? Il me semble qu'il y a de nombreuses personnes qui ont souffert durement du fait qu'elles n'ont pu obtenir leur chèque. Est-ce que l'on ne pourrait pas prévoir une série de chèques qui seraient envoyés à un certain endroit, à une chambre de compensation, à un bureau central par exemple?

M. DesRoches: Monsieur Alexander, je crois qu'il faut faire la distinction entre une grève totale des services postaux et une grève tournante car il existe ces deux genres de grève.

En cas de grève totale, on peut prévoir et c'est ce que nous avons fait, nous avons organisé un service de remplacement qui, autant que je m'en souvienne, était excellent. Naturellement, nous ne pouvons utiliser nos propres employés qui sont aussi syndiqués pour remplacer les employés de services postaux. Par conséquent, il nous faut trouver des moyens de faire parvenir ces chèques d'un endroit à l'autre, mais une fois parvenus au point de distribution, nous avons établi des endroits de distribution dans les bureaux de poste, aux centres de main-d'œuvre du Canada etc. Par conséquent, d'après notre expérience passée, nous pouvons faire face à la situation.

Les grèves tournantes présentent un problème quelque peu différent car nos efforts ont toujours été handicapés dans leur application du fait que l'on n'est pas certains de prendre la bonne décision et de ne pas faire quelque chose qui ne soit pas nécessaire. Je déclare ceci car nous nous trouvons dans le cours d'un cycle de paiement et nous demandons aux gens de chercher leurs chèques quelque part d'autre; or il peut se faire que la

[*Texte*]

Are you aware of serious problems in Hamilton?

Mr. Alexander: I would say that it is a serious thing when any person who is entitled to a cheque at a specific time does not receive it, whether it be one person or 5,000. I just thought I would put the problem before you again, because I know you are quite well versed with it.

Mr. DesRoches: We plan all the time. The real problem is getting the declaration in as well as getting the cheque out.

Mr. Alexander: Right.

Mr. DesRoches: It is a two-way communication. I am not sure about Hamilton, but in Toronto they used the armories as a payment method. You are dealing with large numbers of people and this explains why we have to use armories. People say we are using a great big barn, but the reason is that you are dealing with thousands of people.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Broadbent: Have you considered getting the President of the Treasury Board to deliver them in person?

The Chairman: Perhaps I should call for order at this time.

Gentlemen, we will adjourn until 2.30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1437

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we will start off this afternoon with Mr. Beatty, the Director for General Operations of the Unemployment Insurance Commission. Mr. Beatty will talk to us regarding the administrative implications as they affect the present organization and operations of the present Act.

Mr. R. Beatty (Director, General Operations, Unemployment Insurance Commission): Thank you very much, Mr. Chairman and members of the Committee.

This afternoon I would like to give you an appreciation of the setting within which the new Act will have to be administered if and when it is passed by Parliament.

To begin with, I would like to show the organizational structure that now exists as

[*Interprétation*]

grève ne se produise pas et c'est là où le problème se pose. Toutefois, il semble que nous ayons survécu au dernier ennui.

Avez-vous connu des problèmes sérieux à Hamilton?

M. Alexander: Je dirais qu'un problème très sérieux se pose lorsqu'une personne ayant droit de recevoir un chèque à telle époque ne le reçoit pas, qu'il s'agisse d'une personne ou de 5,000. Je voulais simplement soulever à nouveau le problème devant vous car je sais que vous êtes très au courant de cette situation.

M. DesRoches: Nous établissons des plans constamment: le véritable problème qui se pose c'est d'obtenir la déclaration et d'expédier le chèque.

M. Alexander: C'est exact...

M. DesRoches: Il s'agit d'une communication dans les deux sens, je ne connais pas exactement la situation à Hamilton, mais à Toronto on s'est servi des salles d'exercice, des manèges militaires, pour effectuer les paiements et la raison en est que ces paiements concernaient un très grand nombre de personnes.

M. Alexander: C'est exact.

M. Broadbent: N'avez-vous pas songé à demander au président du Conseil du trésor de donner lui-même les chèques?

Le président: Peut-être est-il de mon devoir de faire un rappel à l'ordre à ce stage-ci.

Messieurs, nous allons lever la séance jusqu'à 2 h 30 cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, nous avons cet après-midi avec nous M. Beatty, directeur des opérations générales à la Commission d'assurance-chômage. M. Beatty nous parlera des répercussions administratives qui touchent l'organisation actuelle et l'application de la Loi.

M. R. Beatty (directeur, opérations générales, Commission d'assurance-chômage): Merci beaucoup, monsieur le président, et membres du Comité.

Cet après-midi, je voudrais vous donner une idée du cadre dans lequel la nouvelle loi devrait être administrée, si elle est adoptée par le Parlement.

Pour débuter, je voudrais démontrer la structure administrative actuelle, car c'est

[*Text*]

this is the one that will administer the operation of the Act now and as it changes in the future. We have five regions which comprise the Atlantic region, the four Maritime provinces; the Quebec region, basically Quebec province; Ontario, basically the province of Ontario except for the western portion thereof; the three Prairie Provinces comprise a region; and the Pacific, the western region. Located in each of these regions are varying numbers of area offices where our staff are located and provide the service required in the processing of claims for benefits and such other operations as the collection of contributions and so on.

These are the basic areas where the service to the public is performed throughout the organization. In addition to these 65 locations where we have area offices we have itinerant points as well. These are generally either part-time offices or small locations where we place staff who can answer questions that the public may have and who also are concerned with interviewing the public as far as our benefit control program is concerned. At the moment we are giving considerable study as to whether or not this concept of 19 places is sufficient to meet our requirements, and this part of the organization is somewhat flexible.

• 1440

Coming down then to the agents, we have these located in about 253 locations at the moment across the organization. These are people who provide basic assistance to the public with respect to the completion of claims. They also can answer questions pertaining to the payment of benefit. These people are very helpful generally in assisting the public. Again, this part of the organization is very flexible. It is not a costly operation and it can be altered to suit the particular requirements of the situation.

Below that again we have what we refer to as the boards of referees. This is the first level of our basic appeal structure. These are located in 48 places across the country. At the moment we are in the process of looking into expanding this part of the organization so as to correspond with the 65 places where we have full-scale offices. These locations handle appeals from the public. Roughly, we handle of the order of 12,000 appeals concerning unemployment insurance decisions in the period of a year.

Finally, then, as far as our organizational structure is concerned, we have two umpires, a main umpire and a deputy umpire. They are located here in Ottawa and hear decisions that are referred to them that have been

[*Interpretation*]

celle qui servira à appliquer la loi à l'heure actuelle lorsqu'elle sera modifiée à l'avenir. Cinq régions comprennent la région Atlantique, les quatre provinces Maritimes; la région du Québec, qui comprend la province de Québec; la région de l'Ontario, qui comprend cette province sauf la région ouest de cette province; les trois provinces des Prairies forment une région, et le Pacifique, la région ouest. Dans chacune de ces régions se trouve un nombre varié de bureaux de zone où nos agents assurent les services requis pour le traitement des demandes de prestations et pour d'autres travaux tels que la perception des contributions et ainsi de suite.

Ce sont là les principaux secteurs où des services sont rendus au public au sein de toute l'organisation. En plus de ces 65 bureaux de zone, nous avons des secteurs itinérants. Ce sont généralement soit des bureaux à temps partiel ou des petits bureaux où nous affectons du personnel pour répondre aux questions du public, et ces agents sont également chargés d'interviewer le public en ce qui concerne notre programme de contrôle des prestations. A l'heure actuelle, nous étudions très sérieusement la question de savoir si ces 19 bureaux suffisent à nos besoins, et cette partie de l'organisation est en quelque sorte souple.

Nos agents sont affectés à environ 253 bureaux de zone au sein de l'organisation. Ces agents aident le public à remplir les demandes de prestations. Ils répondent aussi aux questions concernant le paiement des prestations. Ces personnes sont très utiles au public. Encore une fois, ce secteur de l'organisation est très souple. Il n'est pas très coûteux et peut être modifié pour pourvoir aux besoins particuliers de la situation.

Au-dessous de ces postes nous avons ce que nous appelons les conseils arbitraux qui constituent le premier niveau de notre système d'appel fondamental. Ils sont situés dans 48 localités à travers le pays. A l'heure actuelle, nous songeons à développer ce secteur de l'organisation pour qu'il corresponde aux 65 secteurs où nous avons des bureaux à plein temps. Ces bureaux de zone s'occupent des appels provenant du public. Au cours d'une année, nous nous occupons de quelques 12,000 appels concernant des décisions prises par la Commission d'assurance-chômage.

Enfin, relativement à la structure de l'organisation, nous avons deux arbitres, l'arbitre principal et un sous-arbitre. Ils sont ici à Ottawa et entendent des décisions qui leur sont renvoyées et qui ont déjà été entendues par un conseil arbitral. C'est le second niveau

[*Texte*]

heard already by the board of referees. The umpire structure constitutes the second level in our appeal structure and is the final one for the purposes of making appeals against a decision relating to unemployment insurance benefit. In a year we would hear roughly anywhere from 90 to 100 appeals by the two umpires. The umpires can and do travel to various parts of the country, so they can bring the court, so to speak, to the place where the claimants are actually located.

This then constitutes our basic organization structure. We have at the moment about 4,500 employees serving throughout this organization—this is separate from our agents and our boards of referees—and we hire about 900 casuals throughout the winter months mainly to process the higher workload that exists at that time.

Turning to the second slide, this gives you an idea as to the way in which the basic functions are organized as far as the Commission is concerned. We think of our operations as being divided basically into three parts: a revenue part, a payment part and central operations. The revenue part, of course, is concerned with contributions and the payments by employers, and the payment part includes the taking of claims and so on.

Turning in more detail then to the remittance or the revenue part, we have what we call a remittance function. This concerns the payment of contributions by employers into the unemployment insurance fund. These contributions constitute both those due from the employee and those due from the employer as well. Within the last year arrangements have been made to remit these contributions through the chartered banks of Canada. So each month the employer sends to the bank his remittance for all his employees for that particular month.

We have an arrangement whereby each of the area offices referred to previously keep a record of the contributions that are due and owing and if these contributions are not forthcoming at the proper time each month a follow-up is made, and this is the function we refer to as collection. In this way we are able to ensure that the proper amounts of money that are owing in the fund are collected.

We have in addition to the collection procedure that I have just mentioned an audit function whereby periodically employers are audited to ensure, using actual payrolls, that the amounts of money that are due and owing have been paid. The audit branch also has a very important function of giving information to employers about the provisions of the Act in general, so it makes it easier for him to comply with the requirements. In other

[*Interprétation*]

dans notre système d'appel et c'est le dernier en ce qui concerne les appels interjetés contre une décision relative aux prestations d'assurance-chômage. Au cours d'une année, nous entendons approximativement de 90 à 100 appels administrés par les deux arbitres. Ceux-ci voyagent dans diverses régions du pays de telle sorte qu'ils peuvent déplacer le tribunal pour ainsi dire et se rendre aux endroits où habitent les réclamants.

Voilà donc la structure fondamentale de notre organisation. Nous avons actuellement environ 4,500 employés dans l'organisation, en plus de nos agents et de nos conseils arbitraux, et nous employons pendant l'hiver environ 900 employés occasionnels surtout pour traiter le plus grand volume de travail qui existe à ce moment-là.

La deuxième diapositive vous donne une idée de l'organisation des fonctions principales, en ce qui concerne la commission. Nous divisons nos travaux en trois secteurs principaux. Revenu, paiement et opérations centrales. Le secteur du revenu s'occupe évidemment des contributions et des paiements des employeurs, et le secteur des paiements comprend la réception des réclamations et ainsi de suite.

Examinons plus en détails le secteur des versements ou du revenu. Nous vous avons ce que nous appelons un service de versement de fonds. Celui-ci s'occupe des contributions faites par l'employeur à la caisse de l'assurance-chômage. Ces contributions incluent aussi bien la part de l'employé que celle de l'employeur. Au cours de l'année dernière, des dispositions ont été prises pour verser ces contributions par l'intermédiaire des banques à charte du Canada. Ainsi, chaque mois l'employeur envoie à la Banque les versements mensuels de chaque employé.

Nous avons pris une disposition suivant laquelle chacun des bureaux de zone précités enregistre les contributions qui sont arrivées à échéance et si elles ne sont pas reçues au moment déterminé pour chaque mois, un rappel s'ensuit, et c'est la fonction que nous appelons perception. De cette façon, nous pouvons assurer la perception exacte des montants d'argent dus.

En plus de la perception précitée nous avons aussi un service de vérification par lequel on vérifie périodiquement les employeurs pour s'assurer, en se servant des feuilles de même, que les montants d'argent exigibles ont été payés. La direction de la vérification a aussi la fonction très importante de donner des renseignements aux employeurs sur les dispositions de lois en général, ce qui leur permet plus facilement de se plier aux exigences. Autrement dit, ils

[*Text*]

words, he has periodically a visitor from the Commission staff who can bring him up to date with all the provisions as they relate to his particular operation.

Finally, as far as the revenue function is concerned, we have a coverage operation which involves, aside from the audit function, giving advice to employers, advising them what amounts are owing and due to the fund, telling then whether an occupation should be covered and so on. So this is our coverage function.

As far as the payment operation is concerned, the first step consists in the taking of the claim. The claim is processed and the determination is made as to whether or not the amounts can be paid or whether the claim is eligible for benefit. Then there is a contribution records function which consists of the records that the claimant has or provides us with concerning his employment history as reflected in the contributions he has made. From these contribution records we determine not only whether or not he is eligible—in other words whether he has the 30 weeks of employment and is eligible for regular benefit, or whether he has the 15 weeks of employment, if it is during the seasonal benefit period—but we also determine the rate at which he will be paid, which of course is based on his former earnings. Also, we determine the duration that he will be paid, which at the present time is based solely on the amount that he has worked in the last two years.

After the claim is processed and it has been determined that the claimant is eligible for benefit, it is passed to our computer pay system, which is a relatively new introduction and which I think most members of the Committee have heard about in one way or another. The claimant then sends us a declaration indicating that he is available and capable of work, stating whether he has earned any money and so on, and from this declaration, which is processed through our computer pay system, a cheque is produced and mailed to the claimant. This declaration or claim form, as it might be called, also enables us to provide some protection against abuse in the sense that the claimant must make a formal declaration every two weeks that he does in fact comply with the requirements of the Act. Then aside from that deterrent we have our benefit control function where we have investigators who actually carry out interviews in order to determine that people are in fact eligible for benefit. Finally, as far as the payment operation is concerned, we get a considerable number of inquiries relating to questions concerning benefit. Claimants ask us

[*Interpretation*]

reçoivent périodiquement la visite d'un agent de la commission qui peut les mettre à jour en ce qui a trait aux dispositions relatives à ce travail particulier.

Enfin, en ce qui concerne les recettes, nous avons un autre champ d'activité, en plus de la fonction de vérification, qui consiste à donner des conseils aux employeurs, en ce qui a trait aux montants payables à la caisse, à leur dire s'il faut inclure ou non une occupation, et ainsi de suite.

Pour ce qui est des paiements, la première étape consiste à enregistrer la demande. On traite celle-ci et on décide si oui ou non les montants sont payables ou si la demande est admissible aux prestations. Ensuite on a un registre des cotisations qui renferme les documents que le réclamant nous fournit concernant ses antécédants professionnels à la lumière des cotisations qu'il a fournies. A partir de ces dossiers, nous déterminons non seulement si la demande est admissible, en d'autres termes, si le réclamant remplit la condition des 30 semaines d'emplois et s'il est admissible aux prestations régulières, ou s'il remplit la condition des 15 semaines de travail, s'il s'agit de la période et des prestations saisonnières, mais nous déterminons également le taux auquel il sera payé, lequel est fondé, sur ses salaires antérieurs. Nous déterminons également la période pendant laquelle il sera payé, qui à l'heure actuelle est fondée uniquement sur le nombre de jours qu'il a travaillés au cours des deux dernières années.

Lorsqu'on a traité la demande et qu'on a déterminé que le réclamant a droit aux prestations, elle est acheminée vers notre système de paye par ordinateur qui est relativement nouveau et dont les membres du Comité ont entendu parler d'une façon ou d'une autre. Le réclamant nous envoie alors une déclaration indiquant qu'il est disponible et capable de travailler, mentionnant s'il a gagné de l'argent ainsi de suite, et d'après cette déclaration, qui est aussi acheminée vers notre système de paye par ordinateur, un chèque est émis et envoyé au réclamant. Cette déclaration aux formules de demande nous permet aussi d'assurer une certaine protection contre les abus, en ce sens que le réclamant doit faire une déclaration officielle toutes les deux semaines et qu'il se plie en fait aux exigences de la loi. En outre, nous avons notre service de contrôle des prestations où des examinateurs procèdent à des entrevues pour déterminer si les personnes sont en fait admissibles aux prestations. Enfin, en ce qui a trait aux paiements des prestations, nous recevons un nombre considérable de demandes de renseignements concernant les prestations mêmes. Les réclamants nous demandent pourquoi ils

[*Texte*]

why they receive certain amounts of money and why they have not received more. Sometimes if there is a delay in payment they will ask questions as to what has happened to the payment. We have an inquiries operation in each of our area offices whose sole function is to give information on what has happened to a particular individual's claim.

Going into a little more detail on the claims processing function, the claimants mail their benefit application to the UIC office. They complete the application in their homes or they can get assistance from our offices or from an agent, if they wish. But basically the completion of the benefit application can be done using the mails and sent to us using the mail system. These applications are widely distributed. They can be obtained in manpower offices, they can be obtained in our offices, they can be obtained from an agent, or they can be obtained from a telephone call and so on. This we have found generally is a very convenient way for the claimants to do business with us and, generally speaking, I think the public is well satisfied with this method of applying for benefit. It certainly, I think, complies with the standards that are being used by most organizations in trying to use the mails as much as possible in doing business with the public.

• 1450

Once the application is received—we come to item 2—it is examined and it is determined whether or not the application is complete. We try to keep the form as simple as possible, and generally speaking, these forms when received are in a large majority of the cases completed accurately and fully. But we do an examination to determine that it has been completed properly.

We also have to check with the last employer. in most cases, to determine why he left his former employment. This has a bearing, as most of you know, I think, on his entitlement to benefit, and we check what the reason for separation was with the former employer. The claim then at that point is complete and ready to be adjudicated, and this is done by a special person appointed under the Act who is referred to as an insurance officer. This person determines the more technical provisions of the requirements under the Act such as whether the person's reason for separation is correct, whether the person is available for work, and decisions such as this. And this sort of decision will be required still largely under the new legislation.

Finally then, at that point, when the adjudication process is complete, the claim is

[*Interprétation*]

ont reçu certains montants d'argent et pas plus. Quelquefois, si les paiements sont en retard, ils ont demandé les raisons de ce retard. Dans chacun de nos bureaux de zone nous avons un service de renseignements dont la seule fonction est celle de fournir des renseignements sur l'acheminement de demandes provenant de particuliers.

En ce qui concerne plus particulièrement le traitement des demandes, les réclamants envoient par la poste au bureau de la Commission d'assurance-chômage leurs demandes de prestations. Ils peuvent remplir la formule chez eux ou, s'ils le désirent, obtenir de l'aide de nos agents. Toutefois, en principe, tout ce travail peut se faire par la poste. Ces formules de demandes sont distribuées par tout le pays. On peut les obtenir dans les bureaux des centres de main-d'œuvre, dans nos propres bureaux, en les demandant à un agent ou en les demandant par téléphone et ainsi de suite. Nous avons trouvé en général que cette façon de procéder convient très bien aux réclamants et je pense qu'en général le public est très satisfait de cette méthode de demande de prestations. Je pense que cette méthode est conforme aux normes utilisées par la plupart des organisations, qui consistent à se servir autant que possible de la poste pour négocier des affaires avec le public.

Une fois la demande reçue, nous arrivons à l'article 2, on l'examine et on détermine si elle a été remplie au complet. Nous tâchons de maintenir la formule aussi simple que possible, et dans la plupart des cas, les formules que nous recevons ont été remplies avec précision et sans omission. Toutefois nous les examinons pour déterminer si elles ont été remplies au complet.

Nous devons aussi vérifier avec le dernier employeur, dans la plupart des cas, pour déterminer pourquoi l'employé a quitté son dernier emploi. Ce point doit être considéré pour déterminer s'il a droit aux prestations; nous vérifions alors avec l'ancien employeur la raison du départ. A ce moment-là, la demande est complète et une décision peut être prise, ce que fait un employé spécial nommé en vertu de la Loi et qu'on appelle le fonctionnaire de l'assurance. Celui-ci détermine les dispositions plus techniques des exigences aux termes de la Loi, par exemple; si la raison du départ est en règle, si le réclamant est disponible pour travailler et prend des décisions semblables. Ces mêmes genres de décisions sont prescrites tout aussi bien dans la nouvelle loi.

Enfin, lorsque le processus de l'approbation est terminé, la demande de prestations

[*Text*]

ready for payment. We keep very detailed statistics to try and measure our record in this regard, and we have now set a standard which is met, except under very unusual circumstances, whereby 70 per cent of our claims are ready for payment at the end of the second week and 97 per cent of our claims are ready at the end of the third week after receipt.

When one considers that payment cannot be made until the third week, this, I think, indicates that the claimant really in the large majority of cases receives his benefit in the first week that it can be paid to him. In other words, the benefit payment that we make is a post payment. The two weeks must elapse before we can decide entitlement for those two weeks.

Turning then to the payment operation. This process, too, is carried out by mail. It has been proven extremely convenient to claimants. Any of you who have had experience with the old system of four or five years ago, will remember the long lines of people that existed in our offices. Any of you who visit the American scheme, where they still in most cases do this, will realize that this is a real convenience to the public of Canada, whereby they do not have to line up for long periods of time in an office that was sometimes, particularly in the winter months, too small to accommodate the group. It has meant that this has been a very popular move as far as the public is concerned. They file reports every two weeks and receive payment for those two weeks to the extent that they are entitled.

We consider in those reports, as I mentioned earlier, such things as earnings, whether they were available for work, and so on. At the same time, the claimant is made aware that by virtue of the fact that he must sign that he is available, he must have this status met in order to receive benefit, and so on. This new proposal will remain virtually unchanged in the new act, the only difference being really as to the duration of benefit under the new proposals, and the level of benefit. So the process that I have described to you, as far as the payment operation is concerned, remains virtually in the same setting under any new changes that are suggested at this time.

I would like to say a few words at this stage about our benefit control program. I do not want to go into great detail, but obviously the benefit control program, as it now exists, will also continue. We have three basic avenues which we consider in this benefit control program. We actually conduct interviews at the residence of claimants. These are usually

[*Interpretation*]

devient payable. Nous maintenons des données très détaillées pour tâcher de mesurer notre rendement à ce sujet, et nous avons maintenant fixé une norme où, à moins de circonstances très exceptionnelles, le 110 p. 100 de nos demandes de prestations sont prêtes à être payées à la fin de la deuxième semaine et 97 p. 100, à la fin de la troisième semaine suivant la réception de ces demandes.

En tenant compte du fait que le paiement ne peut être fait qu'à la troisième semaine, nous pouvons dire que le réclamant, dans la grande majorité des cas, reçoit ses prestations au cours de la première semaine où il y est admissible. Autrement dit, il s'agit d'un paiement postérieur. Deux semaines doivent passer avant que nous puissions décider si la demande est admissible pour ces deux semaines.

Examinons maintenant la méthode de paiement. Celle-ci se fait aussi par la poste et elle est manifestement très pratique pour les réclamants. Quand l'ancien système étaient encore en vigueur il y a 4 ou 5 ans, il y avait toujours de longues lignes d'attente dans nos bureaux. Ce système est très avantageux et le public en est très satisfait. Les réclamants déposent des rapports à toutes les deux semaines et reçoivent les paiements couvrant ces deux semaines s'ils y ont droit.

Dans ces rapports nous tenons compte, comme je l'ai mentionné auparavant, des gains qui ont pu être accumulés, de la disponibilité pour travailler et ainsi de suite. En même temps, le réclamant se rend compte que par le fait qu'il doit signer ce rapport déclarant qu'il est disponible, il doit répondre à cette condition afin de recevoir les prestations et ainsi de suite. Cette nouvelle proposition demeurera pratiquement inchangée dans la nouvelle loi et la seule différence consistera en la durée des prestations et leur niveau. Donc le procédé que je vous ai décrit restera pratiquement dans le même cadre, en ce qui concerne les paiements, quelles que soient les modifications qui sont proposées à l'heure actuelle.

Je voudrais maintenant dire quelques mots au sujet du programme de contrôle des prestations. Sans entrer dans les détails, je dois dire qu'il continuera dans sa forme actuelle. Nous avons trois façons de procéder en ce qui concerne ce programme. Tout d'abord nous avons des entrevues à la résidence même des réclamants. Ces entrevues ont lieu ordinairement lorsqu'il y a eu vraiment doute que quelque chose n'est pas en règle, en ce qui a trait à la demande de prestations.

Nous avons des enquêteurs à la formation spéciale qui font ces entrevues et recueillent

[*Texte*]

cases where there has been some real suspicion that there was something, as far as the claim is concerned, that is not in order.

We have specially trained investigators who carry out these interviews and gather information in order to determine whether or not the claimant is, in fact, entitled to benefit. This activity is not as large as the second one.

The majority of our benefit control program is concentrated in the second aspect of the work where we interview on the premises, on a periodic basis, claimants who are drawing benefit. The amount of this benefit, and so on, is discussed with the claimant. We also, during the benefit control interview, attempt to take a positive approach to it in that we try to make sure that the claimant fully understands what his requirements are under the Act. So this is a very real purpose of our benefit-control program. In addition to trying to determine whether or not the claimant is in fact entitled, we also make sure that he is aware of his responsibilities under the Act.

Finally, under our benefit control program, we try to assess periodically the extent to which claimants are drawing benefit improperly. Regardless of the value of the program, there will be people who are drawing benefit when they are not entitled to it, and we have a random sample kind of program where we carry out special interviews with the public periodically to try and determine what the rate of so-called abuse is, and to determine then if our program is keeping pace with this measured rate of abuse. To give you an idea of the extent of the program at the moment, we establish something of the order of $5 million a year in over-payments that we detect through this program. We would conduct possibly 275 interviews a year, and we have a staff of about 225 people engaged in this work.

Let us now turn to another aspect of the area of office work. It concerns the inquiries that originate in our area offices. The drawing of benefit is rather a personal matter, and we find that the public do have many questions that they want to ask us, that they want to have answered, and so on, in relation to their benefit status. So, as I have mentioned earlier, we have people in all our offices who handle, either in person or on telephone or by mail, inquiries from the public with respect to their benefit rights.

In the winter months, of course, these inquiries increase very considerably. Our workload increases three and four times in the winter months. So we take on specially-trained staff for a temporary period who are

[*Interprétation*]

des renseignements pour déterminer si oui ou non le réclamant est admissible à ces prestations. Ce travail est de moindre envergure que le second.

Dans ce second aspect du travail, nous intervenons périodiquement, sur les lieux, les réclamants qui reçoivent des prestations. On discute avec le réclamant du montant de ces prestations et ainsi de suite. Nous tâchons aussi, au moment de l'entrevue, d'adopter une attitude positive en nous assurant que le réclamant comprend quelles sont les exigences auxquelles il doit se plier en vertu de la Loi. C'est là le but réel de notre programme.

Enfin, nous tâchons d'estimer périodiquement dans quelle mesure les réclamants retirent des prestations sans y avoir droit. Nous procédons à des entrevues spéciales avec le public pour essayer de déterminer quel est le taux des prétendus abus et si notre programme marche de pair avec ce taux d'abus qu'on a mesuré. Pour vous donner une idée de la portée de ce programme à l'heure actuelle, nous découvrons grâce à ce programme, des paiements excessifs d'environ $5,000,000 par année. Nous tenons environ 275 entrevues par année et nous avons 225 personnes qui font ce travail.

Considérons maintenant un autre aspect du travail de bureau. Cela concerne les demandes de renseignements qui proviennent de nos bureaux de zone. La prescription de prestations est une question plutôt personnelle et nous constatons que le public a bien des questions à nous poser concernant la situation de leurs prestations. Comme je l'ai dit auparavant, nous avons des employés qui font ce travail soit en personne soit par téléphone ou par la poste.

Au cours de l'hiver le travail augmente considérablement. Nous y affectons donc provisoirement pendant une certaine période notre personnel qui a reçu une formation spéciale et à qui nous donnons des instructions spéciales à ce sujet. Nous avons attaché de plus en plus d'importance à cette idée récemment et nous trouvons qu'elle est très avantageuse à cet égard.

Là où il y a un besoin réel, nous faisons l'expérience d'un système téléphonique spécial où le réclamant peut appeler nos bureaux de zone sans frais s'il a une question à poser concernant l'assurance-chômage. C'est une opération coûteuse; pas encore très répandue, mais nous la mettons en exécution là où elle est nécessaire.

Voilà ce qui termine ce que je voulais dire au sujet du système actuel. Je voulais simplement conclure en vous donnant une idée très brève de ce qui se produira en vertu du nou-

[*Text*]

given special instruction as to how to deal with the public, and we have been giving more and more emphasis to this concept in the last year or so, and we are finding that it is proving very beneficial in handling the public as far as their inquiries are concerned.

We are also experimenting, where there is a real requirement, with a special telephone system whereby the claimant can call into our area offices at no expense to him if he has a question that he wants answered with respect to unemployment insurance. This has not received wide application yet. It is a costly operation. But nevertheless, we do it where there is a need, as determined by survey that it should be done.

This completes the brief review of what I wanted to say about the present system. I just wanted to conclude by giving you a very quick look at what will happen as far as the administrative implications are concerned under the new proposed program.

• 1500

First of all, the revenue function I mentioned earlier will be carried out largely by National Revenue. This means that the staff we now have doing this work will either transfer to National Revenue or they will be available to carry out other duties in our offices to which we may move them. The White Paper proposals also, if put into law, will enable us to dispense with four years of contribution which, as Mr. DesRoches mentioned this morning, amounts to about 40 million records. So we will use so-called separation questionnaires which the employer will give to the claimant on separation. The employee will bring them to us and because he will have them immediately in his possession, there should be no delay in calculating the person's entitlement to benefit and, depending on how many weeks of employment he has, we will be able to tell from the separation questionnaires the exact amount he will be entitled to, both as to duration and as to amounts. If he mails his application to us he will attach these separation certificates to the application form and we will use them, as I said, in calculating the amount to which he is entitled.

We hope through this operation to improve the calculation and determination which is the first step in making a payment of benefit to an unemployed person.

Another point under the new proposal which has been mentioned several times which I do not propose to mention at any length, concerns claimant assistance. As has been said before, this will become a new

[*Interpretation*]

veau programme proposé, en ce qui a trait aux répercussions administratives.

Tout d'adord, le ministère du Revenu national se chargera de la question du revenu dont j'ai parlé auparavant. Cela veut dire que le personnel qui fait le travail actuellement sera muté à ce ministère ou bien il sera disponible pour remplir d'autres fonctions dans nos bureaux où nous pourrons les muter. De plus, si les propositions du Livre blanc sont adoptées, elles nous permettront d'abolir 4 ans de cotisations ce qui représente environ 40 millions de dossiers. Nous utiliserons donc ce que nous appelons des questionnaires de départ que l'employeur remettra au réclamant au moment du départ. L'employé nous apportera les questionnaires et ainsi il n'y aura pas de retard à calculer le montant des prestations auxquelles le réclamant aura droit et d'après le nombre de semaines d'emploi que le réclamant aura accumulées, nous pourrons calculer, à partir de ces questionnaires, le montant exact auquel il aura droit, en ce qui concerne la durée et l'argent. S'il met sa demande à la poste, il annexera ses certificats de départ à la formule de demande que nous utiliserons, comme je l'ai dit.

Nous espérons ainsi rendre ces calculs plus efficaces, lesquels constituent la première étape vers le paiement des prestations à un chômeur.

Un autre point qui a été mentionné plusieurs fois c'est celui de l'aide aux réclamants. Cela constituera un nouveau travail de bureau et nous espérons accomplir quelque chose de plus positif que de payer simplement des prestations en vue d'aider les réclamants à se réadapter et à reprendre un travail.

[*Texte*]

activity in our offices and we hope to do something somewhat more positive than the simple payment of benefit in order to assist claimants to become rehabilitated and reabsorbed into the labour force.

The problem of getting people back into gainful empolyment is a complex, difficult problem and we see the Unemployment Insurance Commission playing a role in the first stage of this. This is what we refer to at this stage as the claimant assistance. The concept would be that the public in dealing with us for benefit purposes also would get a kind of service which would be of assistance to them in becoming reabsorbed into the labour force.

The staff for this purpose largely will not be new staff. It will come from any of the group that are not absorbed by National Revenue when National Revenue takes over the revenue function. Also, the saving in the maintenance of contribution records will mean some staff saving there and these people, we hope, can be reabsorbed to the extent they are suitable in this claimant assistance program.

Turning finally to the central operations, these will now differ somewhat from the present central operation. We will have to establish an employee rate for contributions. There also will be 50,000 employers roughly who will be subject to the experience rating and the work in connection with determining the rates of employers, the calculation of the rate and so on, will be done centrally here in Ottawa.

As has been mentioned before, benefits will be taxable under the new concept and the T-4 returns, therefore, will have to be given to people who have claimed and received unemployment insurance benefits. This will mean providing T-4 tax returns to the claimant population which will make the Commission a very large distributor of T-4 forms each year end.

Finally, on the central operation, we hope to institute a new device which will tend to curtail abuse whereby we can make absolutely certain it is impossible for claimants to take benefit in more than one place. This will eliminate completely any possibility in this regard.

These are the main administrative implications as far as the White Paper is concerned. I would like now to show you what will happen to some of the functional activities if the White Paper becomes law.

First of all, I mentioned the transfer of revenue to the Department of National Revenue. There will still, however, have to be remittances of the employer's contribution

[*Interprétation*]

C'est là un problème complexe et difficile et nous estimons que la Commission d'assurance-chômage a joué un rôle lors du premier stage de cette opération. Voilà ce que nous appelons l'aide aux réclamants. L'idée est qu'en s'adressant à nous pour recevoir des prestations le public obtiendrait aussi une sorte de service qui l'aiderait à reprendre un travail.

Il ne sera pas nécessaire à cette fin de recruter un nouveau personnel: celui-ci proviendra du groupe que le ministère du Revenu national n'aura pas su absorbé lorsqu'il assumera la fonction du revenu. De plus, le personnel qui était affecté à la tenue des dossiers sur les cotisations pourra être muté quand la chose sera possible, au programme d'aide aux réclamants. Enfin, le travail des opérations centrales sera très différent de ce qui se fait actuellement. Il nous faudra établir un taux d'employés pour fixer les cotisations. L'établissement de ces taux concernera environ 50,000 employeurs et le travail requis pour déterminer les taux, le calcul des taux sera fait ici à Ottawa.

Comme on l'a dit auparavant les prestations seront imposables selon la nouvelle conception et il faudra remettre aux personnes ayant reçu des prestations d'assurance-chômage des formules T-4. Il s'ensuit donc que la commission distribuera un très grand nombre de formule T-4 à la fin de chaque année financière. Enfin nous espérons créer un nouvel instrument qui permettra d'éviter certains abus et grâce auquel les réclamants ne pourront recevoir des prestations que d'une seule source.

Voilà les principales répercussions administratives en ce qui concerne le Livre blanc. Je voudrais maintenant vous montrer ce que deviendront certaines des activités fonctionnelles si le Livre blanc devient loi. En premier lieu, j'ai mentionné le transfert des revenus au ministère du Revenu national. Toutefois, les cotisations des employeurs devront encore être versées aux banques, sauf que les versements seraient intégrés à ceux que l'employeur a déjà faits au Service de l'impôt sur le revenu et au CPP.

Ce système simplifiera considérablement le travail de l'employeur car il n'aura pas de cotisations à faire tandis qu'à présent il en a au moins 2, une à nous et une autre au ministère du Revenu national. Même si l'employeur doit quand même faire un versement à la banque, l'opération sera considérablement simplifiée pour lui.

Il y aura toujours le problème de déterminer si ces cotisations ont été versées pour le bon montant et au bon moment. Donc le bureau de district du Service de l'impôt du

[*Text*]

and this would be done to banks in the same way basically as done now, except the remittance would be integrated with the remittance the employer already makes to Income Tax and to C.P.P.

This will considerably simplify the work for the employer in the sense that he only will have one contribution to make whereas now he has at least two, one to us and one to the National Revenue Department. So, although he will still make the remittance to the bank this will considerably simplify the operation as far as he is concerned.

There will still be the problem of determining that these contributions have been made both in the correct amount and at the right. There, therefore, will be a collection function which will be carried out by the District Taxation Office of National Revenue. There will be a follow up in somewhat the same way as there is now with the employer who does not meet his obligation as far as the payment of unemployment insurance contributions are concerned.

The functions of audit and coverage, inasmuch as they are hand in glove with the revenue function, also will be done by National Revenue. So National Revenue, again, in visiting employers will not only carry out the audit for Income Tax purposes and for C.P.P., but will also carry out, using the same records, the audit of the employer's Unemployment Insurance contributions.

This will greatly simplify things, again from the standpoint of the employer because I am sure many of you have heard the criticism that this is somewhat of a nuisance to the employer to have more than one auditor looking at his books in order to make the federal government audits.

Turning briefly to the payment operation, the claims processing that I described earlier will take place in the area office in basically the same way as is done now. The computer pay system which is also in existence will continue in basically the present form. The benefit control operation will be largely the same. There may be some increase in activity in this regard because if the sickness program, the maternity program and the retirement program go into effect this may mean some modest increase in the benefit control activities.

The inquiries operation which is still located in our area office will remain unchanged and the same service will be available to claimants in this regard, as is now the case.

I said a word or two about the claimant assistance program which will be there to give the kind of assistance which, we think,

[*Interpretation*]

revenu du ministère du Revenu national, assumera une fonction de perception. Il y aura un système de rappel semblable à ce qui se produit présentement lorsque l'employeur ne paie pas les cotisations aux fins de l'assurance-chômage.

Le ministère assumera également les fonctions de vérification et d'assurabilité. En visitant les employeurs le ministère cédera à la vérification non seulement aux fins de l'imposition sur le revenu et pour la CPP, mais en utilisant les mêmes dossiers, il vérifiera les cotisations de l'employeur aux fins de l'assurance-chômage.

Cette opération simplifiera de beaucoup le travail de l'employeur, car cela gêne l'employeur d'avoir plus d'un vérificateur pour examiner ses comptes afin de procéder aux vérifications du gouvernement fédéral.

Considérons brièvement l'opération des paiements. Les traitements des demandes de prestations se feront dans les bureaux de zone à peu près de la même façon qu'à l'heure actuelle. Le système actuel de paiements par ordinateurs continuera aussi à être utilisé de la même façon et le programme de contrôle des prestations sera en grande partie le même. Il se peut que le travail augmente dans ce domaine car, si les programmes de maladie, de maternité et de retraite entrent en vigueur il y aura peut-être augmentation du contrôle des prestations.

Le service des renseignements qui est encore situé dans nos bureaux de zone, restera inchangé et le même service restera à la disposition des réclamants, comme c'est le cas actuellement.

J'ai dit quelques mots au sujet du programme d'aide aux réclamants. Ce programme aidera les réclamants à réintégrer le marché du travail. Dans le cadre de ce programme, nous examinerons ces points itinérants ou points satellites pour que nous puissions atteindre le nombre maximum de personnes.

A l'heure actuelle avec notre réseau de 65 bureaux nous estimons qu'il est possible d'interviewer 70 p. 100 des personnes dans n'importe lequel de ces bureaux et lorsque nous tenons compte des points itinérants, le pourcentage est encore plus élevé.

Je voudrais terminer en disant quelques mots au sujet de nos opérations centrales telles qu'elles sont envisagées selon la nouvelle proposition. Le rôle que joue le répertoire d'assurance sociale, lequel émet des cartes d'assurance sociale et fournit un service général au public canadien, restera pratiquement le même, et le travail sera

[*Texte*]

will be valuable to claimants trying to be reabsorbed into the labour market.

In the claimant assistance program we will examine these itinerant points or these satellite points in order to be sure we can reach the maximum number of people with this kind of activity.

At the present time we estimate about 70 per cent of the people with our network of 65 offices can be seen in one of our offices and when you consider the itinerant points, the percentage is somewhat higher than that.

Finally, for my final transparency I would just like to say a word about the central operations under the new proposal as they are envisaged. The effect on our social insurance index which issues Social Insurance number cards and provides a wide service now to the public of Canada as a numbering base will remain virtually unchanged and will be carried out from Ottawa in the same way as is done now.

There will be certain coverage regulations which will continue as well as other regulations which the Commission may require for other purposes under the Act and these will be done centrally here from the Ottawa base.

There will be a central computer operation which will be concerned with the items mentioned there. The rate setting for employers, as I have said before, in connection with their experience rating and when the plan fully matures each year the employer will be given the rate in advance of the year for the following year's contributions. This work will be done here centrally.

I mentioned the Benefit Tax T4's that will be mailed from here and the form of abuse control that also will be done here.

We have now an employer's index which consists of a registration of all employers in Canada who contribute to the unemployment insurance program. This will be transferred to National Revenue since they will be handling the revenue function and will mean a modest reduction in the central operations here at head office.

Finally, there will be the question of coverage appeals and these have to be heard in a rather formal way. This determines the claimant's entitlement or the employer's liability as far as participating in the unemployment insurance program is concerned, and these coverage appeals will be heard by National Revenue.

These then, in a very cursory broad kind of way, are the main administrative implications as far as the proposals contained in the White Paper are concerned. If you have any questions about the present operations certainly I

[*Interprétation*]

exécuté à Ottawa de la même façon qu'il l'est présentement.

Certains règlements d'assujettissement continueront d'être appliqués, mais la Commission mettra au point dans son bureau central d'Ottawa d'autres règlements d'application de la loi.

Un bureau central d'informatique traitera les données déjà mentionnées. L'établissement du taux pour les employeurs se rattache, comme je l'ai déjà dit, à leur règle de proportionnalité lorsque le régime arrive à l'échéance chaque année, l'employeur recevra une année d'avance le taux des cotisations de l'année suivante. Le bureau central s'occupera de ce travail.

J'ai mentionné les formules T4 d'impôt sur les prestations que nous ferons parvenir d'ici par courrier et la formule de contrôle des abus que nous mettrons au point ici.

Nous avons maintenant un index des employeurs qui porte les noms de tous les employeurs canadiens qui participent au programme d'assurance-chômage. L'index sera transmis au ministère du Revenu national puisque celui-ci s'occupera des questions de revenu, ce qui signifiera une légère réduction des fonctions centrales exercées au bureau principal.

Il y aura finalement la question des appels d'assurabilité qui devront être entendus de façon officielle. L'appel établit le droit de l'assuré ou la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne la participation au programme d'assurance-chômage et les appels seront entendus par le ministère du Revenu national.

Je viens d'énumérer très brièvement les principaux aspects administratifs des propositions contenues dans le Livre blanc. Si vous avez des questions au sujet des opérations actuelles, je serai très heureux d'y répondre, monsieur le président.

[*Text*]

would be very pleased, Mr. Chairman, to try and answer them.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Beatty. I have two names on my list at the present time headed by Mr. Corbin. Would you like to start?

Mr. Corbin: Thank you, Mr. Chairman. I would like to go back for a minute to the number of area offices in relation to the number of boards of referees. There are 65 area offices and 48 boards of referees. I would like to know if the boards operate out of the same locality as the area offices.

Mr. Beatty: Yes they do, with the exception of where the gap is. Having 48 boards of referees and 65 offices, there are obviously some offices that do not have any. However, basically those 48 operate out of the areas where the offices are now located.

Mr. Corbin: You say out of the areas, but not necessarily out of the locality.

Mr. Beatty: They operate out of the exact location.

Mr. Corbin: So anyone making an appeal has to go to that particular locality to make his appeal?

Mr. Beatty: He does not have to go, but he can go. It is up to the discretion of the Chairman and the claimant himself whether he does go. If he goes at the direction of the Chairman his expenses, of course, can be paid, and they are paid in a very considerable number of cases each year. It is true if he is living, say, in Pembroke and he wants to appear before the board in Ottawa, he would have to come to Ottawa. We do have provision where the volume is such to warrant it and where the case warrants to move the board. This is not done to a great extent, but it is done on occasions.

Mr. Corbin: Do you have any itinerant board as such?

Mr. Beatty: We do not have a strictly itinerant board, no. These men usually are very busy men in the community. This is only a part-time job with them and we have found it is very difficult to arrange to get four people, we will say, the Chairman and three members with an itinerary such as they could all agree to leave for a day or two days to visit a certain locality.

Mr. Corbin: Who makes up the boards and who makes the nominations?

[*Interpretation*]

Le président: Je vous remercie, monsieur Beatty. A l'heure actuelle, il y a deux noms sur ma liste. Tout d'abord celui de M. Corbin. Voulez-vous commencer?

M. Corbin: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais revenir pour l'instant au rapport qui existe entre le nombre des bureaux régionaux et le nombre de commissions arbitrales. Il y a 65 bureaux de zone et 48 conseils arbitraux. J'aimerais savoir si les conseils sont situés dans la même localité que les bureaux de zone.

M. Beatty: Oui, sauf lorsqu'il y a un écart. Comme il y a 48 conseils arbitraux et 65 bureaux de zone, certains bureaux n'ont certainement pas de conseils. Les 48 conseils œuvrent depuis les zones où sont situés les bureaux.

M. Corbin: Vous parlez des zones mais non pas nécessairement des localités.

M. Beatty: Elles exercent leurs fonctions sur les lieux-mêmes.

M. Corbin: Quiconque interjette appel doit se rendre dans cette localité particulière pour ce faire?

M. Beatty: Il n'est pas obligé d'y aller, mais il peut le faire. Tout dépend du président et du réclamant lui-même. Si le président demande à l'assuré de s'y rendre, les dépenses de ce dernier peuvent naturellement être payées et elles le sont dans un grand nombre de cas, chaque année. Il est vrai que s'il demeure, mettons, à Pembroke et qu'il veuille comparaître devant la Commission à Ottawa, il lui faut venir à Ottawa. L'une des dispositions porte que lorsqu'un cas le justifie, la Commission peut se déplacer. Ces cas sont assez rares, mais il arrive que la Commission se déplace.

M. Corbin: Avez-vous des conseils itinérants?

M. Beatty: Nous n'avons pas de conseils itinérants comme tels. Les membres de ces conseils sont ordinairement très occupés. Il ne s'agit pour eux que d'un emploi à temps partiel et nous avons découvert qu'il est très difficile de trouver un itinéraire qui permettrait à quatre personnes, mettons, le président et les trois membres, de partir ensemble pendant un jour ou deux pour visiter une localité ou l'autre.

M. Corbin: Qui fait partie des conseils et qui fait les nominations?

[*Texte*]

Mr. Beatty: It is really a tripartite board. The Chairman of the board is appointed by Governor in Council. The second member of the board is a representative of employer organizations and is appointed by the Commission after consultation with employer organizations in the area. Similarly, for the third member of the board, who is the employee representative, he is appointed by the Commission after consultation in the area with employee organizations.

Mr. Corbin: My other question deals with service. On one of the slides you indicated that inquiries and claimant assistance will be dealt with at the area office. Is this in the strict sense of the word meaning that you do not propose to provide these services in local offices within the area?

Mr. Beatty: We are extending this service to some extent. I mentioned on the chart that we had these so-called 19 itinerant points. This is a very flexible figure which may expand with time depending on what the analysis is of the requirement. One of the main reasons for having this other point would be to answer inquiries and also it is envisaged and it is highly possible that the claimant assistance program could function from a point like this as well.

Mr. Corbin: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I would like to thank Mr. Beatty for some very enlightening views on what has happened and what is going to happen in the future. Would you again run over that experience rating for me? I am a little confused. We have had it explained that it is going to be taken on the basis of individual firms, but I wonder how this thing is going to work.

The Chairman: Excuse me, Mr. Alexander. I notice that the last item on our agenda today is Mr. Steele on experience rating who is going to devote his whole time to that particular field.

Mr. Alexander: Good. Let me ask you something else then.

On one of the slides it was indicated that you had on-premise interviews for selected classes of claimant. What do you mean by "selected classes"? Does this go by way of job classification, agriculture, manufacture, steel, et cetera? Is this what you mean?

[*Interprétation*]

M. Beatty: Il s'agit en réalité d'un conseil tripartite. Le président est nommé par le gouverneur en conseil. Le deuxième membre, qui représente les associations d'employeurs, est nommé par la Commission après consultation avec les associations d'employeurs de la région. De même, le troisième membre du conseil représentant les employés, est nommé par la Commission après consultation dans la région avec les associations d'employés.

M. Corbin: Mon autre question concerne le service. Vous indiquez dans l'une des diapositives que le bureau de zone s'occupe des demandes de renseignements et de l'aide aux assurés. Est-ce que cela signifie que vous n'avez pas l'intention d'assurer ces services dans les bureaux locaux se trouvant de la zone?

M. Beatty: Dans une certaine mesure, ce service prend de l'ampleur. J'ai mentionné sur le tableau que nous avions 19 points dits itinérants. Le chiffre en est très flexible et le nombre peut augmenter avec le temps, selon les résultats de l'analyse des besoins. L'une des principales raisons qui puissent motiver un autre point serait de répondre aux demandes et l'on prévoit aussi qu'il serait possible que le programme d'assistance aux assurés fonctionne depuis un point comme celui-ci.

M. Corbin: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander?

M. Alexander: Je remercie M. Beatty qui nous a éclairés sur ce qui s'est passé et sur ce qu'il en sera demain. Reprendriez-vous cette question des règles de proportionnalité? Ce n'est pas très clair dans mon esprit. On nous a expliqué que l'on ferait une évaluation individuelle des entreprises, mais je me demande comment l'on procédera.

Le président: Excusez-moi, monsieur Alexander. Je remarque que le programme d'aujourd'hui comporte en dernier les explications de M. Steele sur la tarification selon l'expérience. Il consacrera tout son temps de parole à ce domaine particulier.

M. Alexander: Très bien, je vous pose donc une autre question.

Vous indiquez, dans une des diapositives, que vous avez eu des entretiens sur les lieux pour des «catégories particulières» d'assurés. Qu'entendez-vous par «catégories particulières?» S'agit-il d'une classification des emplois, soit l'agriculture, la fabrication, l'acier et ainsi de suite?

[*Text*]

Mr. Beatty: Partly. We have had rather a detailed study made of this on the kinds of people we should be interviewing on one of the primary criteria we found in this regard was the length of time people are on claim and the amount of time on claim might vary from locality to locality. So this is the first consideration we use in determining whether or not we will interview claimants, but, say, basely something of the order of after seven or eight weeks on claim we would consider this person as a possibility for being interviewed with respect to determining that he was, in fact, still entitled to unemployment insurance. This is the main criteria we use.

There are other criteria where a person is on temporary lay-off from a firm to which he is going back within X number of weeks. That person would be screened out and we would say there was not much point in continuing to interview that person because he is going to return to his former job. If he remained on claim beyond the eight weeks we would then consider whether we should interview the person for claim and so on.

People who were in jobs and where we knew from our general appreciation of the area they were in demand, but were still on claim, would be interviewed. This would be another criteria we would use in order to determine if these people should be looked at as far as entitlement to benefits was concerned.

Mr. Alexander: I see. Is there going to be any difference in the form of claim application in the biweekly statement compared to what is in effect at present?

Mr. Beatty: We are making constant efforts to try to simplify this form. We always have the problem that the requirements in the Act are somewhat complex, availablity for work, capability of work, declaration of earnings, and proof of address. There is a fair amount of even just routine information that we have to get from the claimant so we can, in fact, mail the cheque. This will continue.

We are, however, making constant efforts to simplify it and make it easier to understand and so on. It is the punch card form, of course, which complicates the thing to some extent, too, because the writing on the form and so on must be such that it will all get on the card. I think, however, as a general answer to your question I can say we are making every effort to make it as simple as possible and to try to reduce to simple terms some of the legal phrases that are often used as requirements for unemployment insurance benefit.

[*Interpretation*]

M. Beatty: En partie. Nous avons fait une étude assez détaillée de cette question, afin de découvrir les catégories de gens qu'il faudrait interviewer et l'un des premiers critères que nous avons trouvés a été le temps depuis lequel les gens font la demande, délai qui peut varier d'une localité à l'autre. Donc, nous tenons compte d'abord de l'élément temps, lorsque nous déterminons si nous aurons ou non un entretien avec les assurés. Disons que, lorsque la période dépasse les sept ou huit semaines, nous considérons la possibilité d'avoir un entretien avec la personne, afin de déterminer s'il a encore droit à l'assurance-chômage. C'est notre premier critère.

Il y a d'autres critères, comme le cas de la personne qui est temporairement mise à pied, mais qui retournera à son travail dans tant de semaines. Cette personne est éliminée et nous dirions qu'il ne vaut pas vraiment la peine de poursuivre les entretiens avec cette personne, parce qu'il reprendra son ancien emploi. S'il demeure sans emploi pendant plus de huit semaines, nous verrons si nous devons interviewer ou non l'employé.

Nous aurons des entretiens avec ceux qui occupaient un emploi où la demande existait d'après notre étude générale de la région, mais qui recevaient toujours des prestations. Il s'agit là d'un autre critère dont nous nous servirions afin de déterminer si ces personnes ont droit aux prestations.

M. Alexander: Je vois. La formule de demande dans la déclaration semi-hebdomadaire différera-t-elle de celle qui est en vigueur à l'heure actuelle?

M. Beatty: Nous tachons constamment de simplifier cette formule. Nous avons toujours le problème des exigences qui sont assez complexes dans la loi, soit la disponibilité, l'aptitude au travail, le revenu et la preuve d'adresse. Il y a une somme considérable de renseignements que nous devons obtenir de l'assuré afin de pouvoir simplement poster le chèque. Nous continuerons d'obtenir ces renseignements.

Nous tachons toujours de simplifier la formule et de la rendre plus facile à comprendre. La formule de la carte perforée complique naturellement les choses dans une certaine mesure, parce que tous les renseignements doivent pouvoir figurer sur la carte. Toutefois, comme réponse générale à votre question, je puis dire que nous tachons autant que possible de simplifier la formule et de réduire à des termes simples certaines des expressions juridiques qui constituent souvent les expressions des exigences pour toucher des prestations d'assurance-chômage.

[*Texte*]

Mr. Alexander: Yes, I was interested to hear you say that. It seems to me that there are two or three steps the coin has to be passed through before it is ready for payment. Is there any single reason why at times you get these errors in amounts due, after having been processed through your offices, which then puts a hardship on the person who is the claimant?

Mr. Beatty: There is one reason, and I do not know what the answer to it is. But we usually get the records from the employer or from the employee up to a certain number, and the employee will bring us contribution records which enable him to qualify at a certain rate of benefit for a certain length of time. Then he will come in a week later or a month later and say, "Here are some more contributions records that I have", and we will use those contribution records. We will recalculate this claim and it is possible that we might extend the duration of his claim because of those extra contribution records. However, we would have to reduce the amount that he got because of the contributions in the period most remote, so to speak, when they were low. In other words, his earnings were low then, so this has the effect of giving a longer benefit but a slightly reduced rate. So in fact he has been overpaid at that point, and this is perhaps one of the most single significant reasons why we get this sort of thing happening.

In these cases we take it very gradually from the cheques that are forthcoming. We would very seldom if ever say to him, "You owe us $100; pay us $100 immediately." We would say, "You owe us $100; we will take $10 per cheque, or something like that, in order to make it easier for you to pay". There may be clerical errors, I suppose, in an operation as large as ours. There are bound to be clerical errors which could also cause the sort of thing that you mentioned, but I think the first reason I mentioned is perhaps the more significant one.

Mr. Alexander: It is really based on the activity of the claimant himself.

Mr. Beatty: That is right.

Mr. Alexander: I see. There is another area which I was interested in. You said that you had about 12,000 appeals in a year. I know there have been figures thrown out quite often since we have been sitting as to the number of claims that you get. What is the extent of the claims per year?

Mr. Beatty: First of all, we have three categories of claims. We have what we call an

[*Interprétation*]

M. Alexander: Oui, c'est intéressant. Il me semble qu'il faille passer par deux ou trois étapes avant de pouvoir faire les versements. Connaissez-vous la raison des erreurs qui se glissent dans les sommes dues, après que les données ont été traitées dans un bureau. Des erreurs causent des ennuis aux assurés.

M. Beatty: Il y a une raison et je ne connais pas de façon de résoudre le problème. Nous obtenons généralement le dossier de l'employeur ou de l'employé dans certains cas et l'employé nous apporte son relevé de cotisations qui lui permettent d'obtenir certains taux de prestations pendant une période de temps. Il revient une semaine plus tard ou un mois plus tard et il nous apporte d'autres relevés de cotisations dont nous nous servirons. Nous calculerons son assurance de nouveau et il arrive que nous prolongions la durée de sa réclamation par suite de ces cotisations supplémentaires. Toutefois, il nous faudrait réduire la somme qu'il reçoit, parce que les cotisations les plus anciennes n'étaient pas très élevées. Autrement dit, il gagnait peu alors et il reçoit les prestations pendant une plus longue période de temps, mais à un taux quelque peu réduit. De fait, il a reçu une prestation trop élevée à ce moment et c'est probablement l'une des plus importantes raisons de cet état de chose.

Dans ces cas, nous procédons très graduellement à partir des chèques futurs. Nous lui dirons très rarement: «Vous nous devez $100. Remettez-nous le sur-le-champ. Nous prendrions $10 par chèque, ou quelque chose du genre, afin qu'il soit plus facile pour lui de rembourser. Il peut se glisser des erreurs d'écritures dans une entreprise aussi importante que la nôtre. Ce genre d'erreurs pourrait être à l'origine de l'état de chose dont vous aviez parlé, mais la première raison que j'ai mentionnée est probablement la plus importante.

M. Alexander: On se fonde donc sur l'activité de l'assuré lui-même.

M. Beatty: C'est exact.

M. Alexander: Je vois. Je m'intéresse à une autre question. Vous dites que vous entendez environ 12,000 appels par année. Je sais que l'on a mentionné beaucoup de chiffres depuis que nous discutons du nombre de demandes que vous obtenez. Combien y a-t-il de demandes de prestations chaque année?

M. Beatty: D'abord, il existe trois catégories de demandes, notamment la demande initiale

[*Text*]

initial claim and that claim then is roughly good for a year, even though he goes off claim. He can go off claim for three months. We get those initial claims. Last year we got about 1.4 million of them.

Then when he comes back a second time within that year, we call that a renewal claim. Also we have a third category of claims that we call revised because the situation changes during the lifetime of the claim. We have to revise it, so we call it a revised claim. In that group we got about 900,000 of those, so that gives you a total number of claims in the last year of about 2.3 million. It is by far the largest operation of its kind in Canada.

Mr. Alexander: That is a big operation, unquestionably. The appeal to which we refer now is that from the initial claim.

Mr. Beatty: Yes, that is from the initial claim. There could also be an appeal from the revewal claim. There would not be an appeal on a revised claim.

Mr. Alexander: I noticed with interest on one of your slides entitled Proposed Administration Operations or Control Operations that this statement covers appeals to the Minister on self-employed employee status. That indicates to me that perhaps you have been thinking about the term "self-employee".

Mr. Beatty: Yes, there has been considerable thought on this. The reference in that slide is to whether or not the person is in self-employed status or an employee status so that it can be determined whether or not he should be covered. The proposals now, of course, as was mentioned yesterday in the White Paper, do not envisage covering the self-employed. So if the determination was made, even under the new program, that he was self-employed, the Minister would have to say he is not covered.

Mr. Alexander: I see. I did not know whether this was applying to the past or whether this was applying towards the future with respect to self-employed employees. I thought that perhaps the Minister was beating the gun and just looking for public opinion as to the self-employed matter. I think that is all I have to ask, Mr. Beatty. Thank you very much.

Mr. Borrie: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Beatty went into considerable detail on how the present plan affects the appeal boards and referees and so on. How will the proposal affect the structure and the administration

[*Interpretation*]

qui est valable pour un an environ même si le réclamant cesse de faire la demande, ce qu'il peut faire pour une période de trois mois. Nous recevons sa demande initiale; l'an dernier nous en avons reçu environ 1.4 million.

Lorsque l'assuré revient pendant l'année, nous parlons d'une demande de renouvellement. Il existe aussi une troisième catégorie de demandes que nous appelons les demandes revisées, en raison des changements survenus pendant la durée de la demande. Il nous faut la réviser, c'est pourquoi nous parlons d'une demande revisée. Nous recevons environ 900,000 demandes revisées, ce qui donne un total de 2.3 millions de demandes pour l'année dernière. Il s'agit de l'opération la plus importante du genre au Canada.

M. Alexander: Sans doute. L'appel dont vous parlez maintenant est celui de la demande initiale.

M. Beatty: Oui, mais il peut aussi y avoir appel à la suite du renouvellement de la demande. Il n'y aurait pas d'appel relativement à une demande revisée.

M. Alexander: Je remarque que l'une de vos diapositives intitulée Opérations administratives proposées ou Opérations de contrôle, que la déclaration couvre les appels faits au ministre par l'employé indépendant. Vous avez donc probablement pensé au terme «employé indépendant.»

M. Beatty: Nous y avons beaucoup pensé. La diapositive fait allusion aux statuts d'employé indépendant ou d'employé afin qu'il soit possible de déterminer si l'employé voudrait être assuré. Comme le mentionne le Livre blanc, les propositions n'envisagent pas d'assurer l'employé indépendant. Donc, même aux termes du nouveau programme, si l'on détermine qu'il s'agit d'un employé indépendant, le ministre serait obligé de dire que la personne en question n'est pas assurée.

M. Alexander: Je vois. Je ne saisis pas si l'on parlait du passé ou de l'avenir en ce qui concerne les employés indépendants. J'ai pensé que le Ministre voulait peut-être sonder l'opinion publique en ce qui concerne les employés indépendants. C'est tout, monsieur Beatty. Je vous remercie.

M. Borrie: Je vous remercie, monsieur le président. M. Beatty a donné beaucoup de détails sur la façon dont le régime actuel touche les commissions d'appel et d'arbitrage et ainsi de suite. Comment la proposition

[*Texte*]

and the functioning of the Commission, the referees, the appeal boards, and the like?

Mr. Beatty: This has not been decided in full detail, but the general concept at the moment is that basically it would remain unchanged. I think that it is fair to say that the structure has operated very efficiently and very effectively, and the present idea would be that with the possible extention of more boards, as I mentioned, we are getting into the area where we might extend the service a little wider if we had to encompass all 65 offices, for example. Other than that though, the basis of the present thinking is that the appeal structure would be as it is now.

Mr. Borrie: Along with the abuses that take place by the claimant, there are also abuses by the employers as well in assisting a claimant to obtain funds from unemployment insurance. Are there not? The present method does not seem to discourage this in any way. Possibly you would like to enlighten the Committee on it, and also you might like to go into how the new proposal in the White Paper envisages the control of abuses by employers as well as by employees.

Mr. Beatty: I suppose there are two basic areas where the employer might conspire with the employee in trying to get benefits improperly. The first one relates to the reason that he gives us for separation. As I said earlier, we go back on every claim—I should not say every claim, but on most claims—to the employer to determine why the employee left. For example, if the employee left voluntarily and the employer told us he was laid off because of a shortage of work, that would constitute a mis-statement as far as the employer is concerned, and certainly it would mean that he was trying to assist the claimant in getting benefit improperly.

We make spot checks. Our investigators have this as part of their function, to deal with employers to determine in fact that they are giving the proper reasons for separation when the employee leaves them. We do in fact prosecute employers. I do not have the exact number at hand, but each year there are a certain number of prosecutions of employers who either fail to return the separation questionnaire at all or give us a wrong reason. That would continue under the new Act, that arrangement where the enforcement officer or benefit control officer would still continue to have that responsibility.

The other possibility where I suppose the claimant and the employer might conspire is

[*Interprétation*]

influencera-t-elle la structure, l'administration et le fonctionnement de la Commission, les conseils arbitraux, les appels interjetés et ainsi de suite?

M. Beatty: Il n'y a pas eu de décision à ce sujet, mais pour le moment, il n'y aurait pas de modification importante. Je pense qu'il est juste que la structure a donné de très bons résultats et, pour le moment, s'il était possible d'ajouter d'autres conseils, nous pourrions donner plus d'ampleur au service, nous toucherions les 65 bureaux. A part cela, nous sommes d'avis que la structure des appels serait la même que maintenant.

M. Borrie: L'assuré est coupable d'abus, mais les employeurs le sont aussi, lorsqu'ils aident un assuré à obtenir des fonds de l'assurance-chômage, n'est-ce pas? La méthode actuelle ne semble pas décourager cette pratique. Vous pourriez peut-être éclairer le Comité à ce sujet et nous dire comment le Livre blanc se propose de contrôler les abus dont se rendent coupables les employeurs de même que les employés.

M. Beatty: Fondamentalement, il existe deux cas où l'employeur peut être de connivence avec l'employé pour essayer d'obtenir malhonnêtement des prestations. Le premier cas se rattache à la raison donnée en ce qui a trait à la cessation d'emploi. Comme je l'ai dit plus tôt, nous reprenons chacune des demandes—je devrais plutôt dire presque toutes les demandes—c'est à l'employeur de préciser les raisons du départ de l'employé. Par exemple, si l'employé a quitté de son propre chef et que l'employeur nous dit qu'il a été mis à pied, parce qu'il n'y avait pas suffisamment de travail. Il s'agirait d'une déclaration fausse de la part de l'employeur et certainement, cela signifie que l'employeur veut aider l'assuré à obtenir malhonnêtement des prestations. Nous faisons des vérifications au hasard. Nos vérificateurs doivent entre autres choses déterminer si les employeurs donnent la bonne raison qui a motivé le départ de l'employé. Il nous arrive de poursuivre les employeurs en justice. Je n'ai pas le nombre exact en main, mais chaque année on poursuit un certain nombre d'employeurs qui ne retournent pas les questionnaires de cessation d'emploi ou donnent une raison fausse. Cette pratique se poursuivra aux termes de la nouvelle Loi et l'agent de contrôle des prestations continuera d'assurer cette responsabilité.

Il existe cet autre cas où l'assuré et l'employeur peuvent agir de connivence. L'em-

[*Text*]

that he might in fact give us a separation questionnaire, as we call them, which show the employee's work history, both as to duration of work and as to the earnings which we then use in determining entitlement to benefit. The employer might give out one of those separation certificates to the employee and not pay the money. This will be caught, or should be caught, on the audit function. When the employer's records are audited, we do look at each individual on the payroll, and the same thing will be done when National Revenue audit their records to ensure in fact that the certificate, which is just like a blank cheque, that the employee gets when he leaves has in fact had the money to back it up, so to speak. So both of these operations will continue in much the same way as they do now under the new legislation.

Mr. Borrie: Would there be any advantage, or would it be quite a cumbersome operation, to have affidavits sworn by employers?

Mr. Beatty: In a sense this questionnaire that we get from the employer is an affidavit, because he is warned on that certificate, "separation questionnaire" as we call it, that any false statement is liable to penalty and we can use that, if we can show it is wrong, in prosecuting the employer.

Mr. Borrie: Did I hear you correctly when you mentioned a figure of 275 investigations?

Mr. Beatty: No, investigators.

Mr. Borrie: Two hundred and seventy five investigations a year?

Mr. Beatty: It came out to 275,000 investigations.

Mr. Borrie: With 225 investigators?

Mr. Beatty: Yes. I am sorry about that.

Mr. Borrie: I have no questions on that one then.

Possibly I should leave this one for Mr. Steele, but it was during your presentation that this was noted. On one of your cards, under the enquiry system, you had temporary staff employed during a heavy load of claims. What would the experience rating be for UIC in such a case?

Mr. Beatty: Undoubtedly these will be people who are covered under the Act and we will be large enough in payroll to be under the experience rating system, so it will be a factor in our experience rating. Now in re-

[*Interpretation*]

ployeur pourrait nous donner le questionnaire indiquant l'histoire de l'employé, la durée de l'emploi et les gains, données dont nous nous servons pour déterminer le droit aux prestations. L'employeur peut faire tenir à l'employé l'un de ces certificats de cessation d'emploi et ne pas verser l'argent. On s'en apercevra ou l'on devrait s'en apercevoir lors de la vérification. Lorsque le dossier de l'employeur est vérifié, nous examinons le cas de chaque employé dont le nom figure sur la feuille de paie. Le ministère du Revenu national procédera de même lorsqu'on y vérifiera le dossier afin de s'assurer que le certificat, qui est comme un chèque en blanc, et que l'employé reçoit lorsqu'il part, un chèque, pour ainsi dire, sans provision. Ces deux mesures seront donc conservées aux termes de la nouvelle Loi.

M. Borrie: Y aurait-il avantage, ou cela serait-il trop long, de faire certifier sous serment la déclaration de l'employeur?

M. Beatty: Dans un sens, le questionnaire que nous recevons de l'employeur est une attestation, parce que l'on avertit l'employeur sur ce certificat, «Questionnaire de cessation d'emploi,» comme nous l'appelons, que toute déclaration fausse est passible de sanctions et nous pouvons nous en servir, si nous pouvons établir que la déclaration est fausse, en poursuivant l'employeur.

M. Borrie: Vous ai-je entendu correctement lorsque vous avez mentionné le chiffre de 275 enquêtes?

M. Beatty: Non, il s'agit d'enquêteurs.

M. Borrie: Il y a donc 275 enquêtes par année?

M. Beatty: Il y a 275,000 enquêtes.

M. Borrie: Avec 225 enquêteurs?

M. Beatty: Oui, je m'en excuse.

M. Borrie: Je n'ai pas de question à ce sujet. Je devrais peut-être réserver celle-ci pour M. Steele, mais j'ai noté ceci pendant votre présentation. Sur l'une de vos cartes, sous la rubrique du système d'enquête, vous parlez de personnel temporaire employé pendant une période où les demandes sont très nombreuses. Quelle serait la règle de tarification selon l'expérience de la Commission d'assurance-chômage dans un cas pareil?

M. Beatty: Ces personnes seront sans doute assurées aux termes de la Loi et nous aurons assez d'expansion de feuilles de paie pour relever du système de cote au mérite de sorte que ce sera là un facteur dans notre cote au

[*Texte*]

spect of the number of casuals we have and what category that will put us in, I do not think we are in a position to say at this stage. Whether the separations that we have will be normal or average, so to speak, or whether they will be at the other end of the scale and put us in a higher category, I do not know. I am not sure but maybe the government as a whole would constitute the employer. I do not think it has been settled yet which way it would go.

Mr. Borrie: The point I am trying to make is that there are occasions not only for construction and manufacturers but also for other types of business to gird itself for an influx of heavy claims or greater business at certain times of the year.

I have one last question, if I might, Mr. Chairman, which does not concern itself with administration. If the coverage does include sickness, including pregnancy—there is certainly no doubt how to recognize a pregnancy—what about someone who is off because of a liver ailment? How would this be verified by UIC. Would you do as the Workmen's Compensation Board or the Canadian Pension Plan does, hire your own specific physician to check up on people who are actually making claims under the sickness benefit?

Mr. Beatty: Again, this is somewhat in the preliminary stages but the present thinking seems to visualize not having our own staff to verify that a person is sick. We undoubtedly will require some sort of medical advice in this whole area of sickness insurance. This is not for deciding on particular claims but for looking at the program as a whole. As far as individual claims are concerned, we likely will require a medical certificate from a certified doctor to the effect that this person is in fact ill and not working. We do it now to some extent.

Mr. Borrie: Thank you.

The Chairman: Are there any further questions for Mr. Beatty.

Mr. Cullen: Mr. Beatty, I had occasion to appear before the Board of Referees and I must say one gets a tremendous hearing. The one thing that does occur to me is that the individual who does the investigation is very seldom present. He submits a written report and the Board pretty well has to take that as gospel. But when you talk to the individual

[*Interprétation*]

mérite. En ce qui concerne le nombre d'employés temporaires que nous avons et la catégorie où nous serons placés, je ne pense pas que nous puissions le déterminer pour le moment. Je ne sais pas si le nombre de cessations d'emploi sera normal ou moyen, ou s'il sera à l'autre extrémité de l'échelle nous plaçant ainsi dans une catégorie plus élevée. Je ne suis pas certain, mais il se peut que le gouvernement en général constitue l'employeur. La question n'a pas encore été réglée.

M. Borrie: J'essaie de dire qu'il y a pour les entreprises de bâtiment et de fabrication ainsi que pour d'autres genres d'entreprise des moyens de se préparer en conséquence en cas de réclamations en fort volume à certains moments de l'année.

J'ai une dernière question, qui ne concerne pas l'administration. Si le champ d'action comprend la maladie, y compris la grossesse, il n'y a certainement pas de doute en ce qui concerne la grossesse, mais que dire d'une personne qui ne travaille pas à cause de la mauvaise condition de son foie? Comment la Commission d'assurance-chômage peut-elle vérifier la chose? Tout comme c'est le cas pour la Commission des accidents du travail ou le Régime de pensions du Canada, engageriez-vous votre propre médecin afin de vérifier si les gens qui formulent des demandes de prestations de maladie sont vraiment malades?

M. Beatty: Ici encore, nous en sommes au stade préliminaire, mais il semble que notre propre personnel ne s'occupera pas de vérifier si une personne est vraiment malade. Il nous faudra sans doute des conseils de médecin dans ce domaine de l'assurance-maladie. Il ne s'agit toutefois pas de décision pour une demande particulière, mais pour le programme dans son ensemble. En ce qui a trait aux demandes individuelles, nous exigerons probablement un certificat de médecin, portant que la personne est malade et qu'elle ne travaille pas. Nous le faisons dans une certaine mesure à l'heure actuelle.

M. Borrie: Je vous remercie.

Le président: Y a-t-il d'autre question à l'intention de M. Beatty?

M. Cullen: Monsieur Beatty, j'ai eu l'occasion de comparaître devant un Conseil arbitral et je dois dire que c'est toute une affaire. La personne qui a fait l'enquête est rarement présente. Elle soumet un rapport par écrit et le Conseil est presque obligé de s'en tenir à ce rapport. Toutefois, quand vous parlez au particulier que vous représentez, il lui arrive de

[*Text*]

you are representing or looking after he sometimes says that he did not say that, or that he has put in words there that he did not mean or that had a different connotation. Do you make it a practice of not having the investigator there, or does this just happen sometimes.

Mr. Beatty: There is no set rule that says the investigator cannot be there and if the Chairman wanted to postpone the hearing and ask the investigator to come, he certainly could do that. We do provide, as you probably know, some kind of general assistance in most boards in that we provide technical advice from what we call our insurance officer. We generally think this is the best kind of advice that the Board can get, because the insurance officer understands the implications of the Act quite thoroughly. Generally speaking, we do not make prior arrangements for the investigator who made the investigation to be there, but he can be called and if he is immediately available he could appear at that time, or the court could postpone the case and ask for him to appear the next time.

Mr. Cullen: The other area that was on one of your sheets there is the inquiries operation. This is an area that I think, with the greatest respect, needs a bit of beefing up. I have had nothing but success in calls that I have made, but the complaint that I get from people who apply is that they will write a letter asking what has happened to a claim and sign it "E. Roy Smith" at such and such an address and E. Roy Smith is not contacted because he has not put down his number. This is the failing in the letter aspect of it. If someone were there to handle the mail aspect it would be better. Maybe this is true in some areas, but it is certainly one of the areas that is neglected in mine. I have written a letter, I have been down twice, and there did not seem to be a follow-up. Do you determine the number of people who are going to look after inquiries by the number of complaints that come in, or is there someone keeping a record of how many phone calls you get in the course of a day?

Mr. Beatty: We would not do it possibly for a whole year, but we do keep figures that enable us to forecast the workload, as far as inquiries are concerned, office by office, and then we staff in our offices to meet that potential workload. In the last year we have put far greater emphasis on this aspect than we ever did in the past. I think you perhaps recall that up until a few years ago, when the claimant came to our office, he had the

[*Interpretation*]

préciser qu'il n'a rien dit de tel ou que ses paroles ont été mal interprétées. L'usage veut-il que celui qui fait l'enquête soit absent ou cela se produit-il seulement à l'occasion.

M. Beatty: Rien ne dit que l'enquêteur doit être absent et, si le président veut remettre l'audience à plus tard et demander à l'enquêteur de se présenter, il peut certainement le faire. Comme vous le savez probablement, nous assurons une aide générale à la plupart des conseils arbitraux, c'est-à-dire que notre fonctionnaire de l'assurance dispense des conseils d'ordre technique. Nous croyons qu'il s'agit en général des meilleurs conseils que le Conseil puisse recevoir parce que le fonctionnaire de l'assurance comprend bien la portée de la loi. En général, nous ne faisons pas d'arrangements antérieurs pour que l'enquêteur soit présent, mais il peut être convoqué à l'audience et, s'il est immédiatement disponible, il pourrait comparaître au même moment, ou le Conseil peut remettre le cas à plus tard et lui demander de comparaître la prochaine fois.

M. Cullen: Votre exposé mentionne aussi la question des demandes. A mon avis, il faudrait en discuter de nouveau. Lorsque j'ai communiqué par téléphone, j'ai toujours été satisfait. Toutefois, les gens se plaignent de ce que l'on ne communique pas avec eux, parce qu'ils n'ont pas écrit leur numéro de téléphone, lorsqu'ils ont fait parvenir une lettre signée qui portait leur adresse. Il y a lacune ici et il faudrait que quelqu'un s'occupe de la question du courrier. Il y a certainement négligence dans la région où j'habite. J'ai écrit une lettre, je me suis rendu deux fois et, l'on ne semblait pas tenir compte de mes démarches. Déterminez-vous le nombre de personnes qui s'occuperont des demandes d'après le nombre de plaintes ou quelqu'un conserve un dossier du nombre d'appels téléphoniques que vous recevez au cours d'une journée?

M. Beatty: Il nous est impossible de le faire pendant toute une année, mais nous conservons les chiffres qui nous permettent de prévoir la quantité de travail que nous aurons en ce qui concerne les demandes dans chacun des bureaux et, à la lumière de ces prévisions, nous pourvoyons nos bureaux en personnel. Au cours de la dernière année, nous avons insisté plus sur cet aspect que nous ne l'avions jamais fait dans le passé. Vous vous

[*Texte*]

chance to ask the interviewer a question and he could get anything he had on his mind answered so far as his claim was concerned. That contact of course now is gone. We have the mail system which the claimant himself prefers, but nevertheless he does not have the opportunity to speak to somebody, and this is what gives rise to this great number of inquiries that we get. But even now we have a special task force studying on a country-wide basis. This is made up of some of our more senior people who have field experience in dealing with this problem. As a result of this task force we expect to develop a comprehensive report on exactly how this service should be given throughout the whole Commission, both from the standpoint of how you handle inquiries, the kind of thing you mentioned about following up, making sure that the thing is done in the minimum length of time, and how you handle the public as far as courtesy on the telephone is concerned. All aspects of the problem are being analysed and defined in a kind of operational manual that will be available to all our staff who deal with the public in this way.

Mr. Cullen: I have one other question. In going through the procedure and the claimant makes out his form and, in our case, it goes to the area office, following which I believe it is sent to Belleville where the computer is. If the computer kicks out a card at Belleville what is the procedure then, tracing it back? If it goes through the computer the fellow gets his cheque and there is no problem, but if it is kicked out because he has worked one day and he should not have, or he did not sign his name properly; or for some reason there is something wrong with that card, what procedure is followed then? Does it go back through the channels?

Mr. Beatty: It would depend on what was wrong. We have a staff in Belleville who are specially trained and who do nothing else but handle these cases that, as you say, the computer kicks out. This card would go first to a member of this staff and they would try to analyse why the computer rejected it. It might be a fairly simple thing that the person could correct right there, some missing information that could be supplied by the person who was working there, in which case it would be returned to the computer and the payment process would take up from there. On the other hand, it may be something that the claimant himself is the only one that can answer, in which case the card would have to go back to the claimant to get the missing

[*Interprétation*]

souviendrez peut-être qu'il y a tout juste quelques années, lorsque l'assuré venait à notre bureau, il pouvait poser une question à l'interviewer et obtenir des réponses concernant sa demande.

Il n'y a plus de communication de ce genre maintenant. Nous avons le système de courrier que l'assuré lui-même préfère. Néanmoins, il n'a pas l'occasion de parler à quelqu'un et c'est pourquoi nous recevons un grand nombre de demandes. Toutefois, même maintenant, nous avons une équipe spéciale qui fait une étude à l'échelle nationale. Il s'agit de certains agents supérieurs qui ont de l'expérience pratique dans ce domaine. Nous espérons que l'équipe nous donnera un rapport complet sur la façon dont ces services devraient être dispensés au sein de la Commission, tant du point de vue de la façon dont on traite les demandes, en s'assurant que le travail est fait le plus rapidement possible, que du point de vue du public en ce qui a trait à la courtoisie au téléphone. Tous les aspects du problème sont analysés et définis dans un genre de manuel de fonctionnement auquel tous les membres de notre personnel auront bientôt accès.

M. Cullen: J'ai une autre question. Lorsqu'il fait les démarches voulues, l'assuré remplit les formules et, chez nous on les expédie au bureau de zone qui, je crois, est Belleville où se trouve l'ordinateur. Si l'ordinateur rejette une carte à Belleville, comment la retrouve-t-on? Si elle est aceptée par l'ordinateur, la personne reçoit son chèque et il n'y a pas de problème, mais, si la carte est rejetée parce qu'il a travaillé un jour où il ne devait pas, s'il a mal signé son nom ou si quelque chose ne va pas, comment procède-t-on alors?

M. Beatty: Tout dépend de ce qui ne va pas. Notre personnel à Belleville bénéficie d'une formation spéciale et il s'occupe uniquement des cas qui sont, comme vous le dites, rejetés par l'ordinateur. La carte irait d'abord à un membre de ce personnel qui tâche d'analyser pourquoi l'ordinateur l'a rejetée.

Il peut s'agir d'une chose assez simple, facile à corriger, par exemple, des renseignements oubliés. La personne qui travaille là pourrait fournir les renseignements et la carte serait retournée à l'ordinateur. On recommence alors à partir de là. D'autre part, il se peut que se soit le genre de choses que le réclamant lui-même soit le seul à pouvoir donner réponse, auquel cas la carte doit être ren-

[*Text*]

information and then go through the process again. This takes a little longer.

Mr. Cullen: Could I stop you there. Does that go through the London office back to Sarnia, or does that go directly to the claimant in Sarnia?

Mr. Beatty: That would go directly to the claimant.

Mr. Cullen: In Sarnia.

Mr. Beatty: Yes, with a note saying what was missing in the information or what could not be read. Again, it may be a matter of degree. If there was something that the person looking at it in Belleville decided would be in the file in London he would send it to London because he would know that he could get it immediately from the London file and send it right back, which would be faster than sending it to the claimant. But if, for example, the claimant had shown earnings that could not be read at all and the only way you could tell what these earnings were on the form was to send it back, that would have to go directly then back to the claimant to have a legible figure put on the form.

Mr. Cullen: Thank you.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Beatty, how many times per month would the board of referees sit.

Mr. Beatty: It depends on the workload. In the summer months it might be only once a week. In the winter months it might sit five days a week. We are trying to assess our standards in this regard. When you consider that there are 48 boards and 12,000 appeals, that is a fair number of appeals to be heard by each board each year. We are trying to set a standard so that the claim is heard by the board of referees within a month of the date of the appeal.

Mr. Turner (London East): Once the board is appointed how long is their term of office?

Mr. Beatty: It is indefinite.

Mr. Turner (London East): Is the Chairman appointed by an Order in Council?

Mr. Beatty: By Governor in Council.

[*Interpretation*]

voyée au réclamant afin d'obtenir les renseignements qui manquent et repasser de nouveau par les ordinateurs. Ce processus prend un peu plus de temps.

M. Cullen: Permettez-moi de vous arrêter ici. Cette carte passe-t-elle par le bureau de London puis retourne à Sarnia ou va-t-elle directement au réclamant à Sarnia.

M. Beatty: Elle irait directement au réclamant.

M. Cullen: A Sarnia.

M. Beatty: Oui, avec une note indiquant les renseignements qui manquent ou ce qu'on n'a pu y lire. Encore une fois c'est une question de nuance. Si le préposé à Belleville décide qu'il y a certains renseignements qui devraient figurer dans le dossier à London il renverrait la formule à London parce qu'il sait qu'il pourrait obtenir des renseignements directement du dossier qui se trouve à London et la renvoyer directement ce qui serait plus rapide que de l'envoyer au réclamant. Mais si par exemple le réclamant y a indiqué des revenus qui sont illisibles et que la seule façon d'avoir des renseignements précis serait de renvoyer la formule au réclamant c'est ainsi alors qu'on procède afin que des chiffres lisibles soient inscrits sur la formule.

M. Cullen: Merci.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Beatty, combien de fois par mois est-ce que le conseil arbitral siège?

M. Beatty: Tout dépend de la somme de travail en cours. Au cours des mois d'été il se peut que ce soit seulement une fois par semaine. En hiver le conseil arbitral peut siéger 5 fois par semaine. Nous essayons d'évaluer nos normes à cet égard. Quand on sait qu'il y a 48 conseils et 12,000 appels cela veut dire que chaque conseil doit entendre chaque année un assez grand nombre d'appels. Nous essayons d'établir des normes de sorte que le réclamant soit entendu par le conseil arbitral en dedans d'un mois de la date de son appel.

M. Turner (London-Est): Une fois que les membres du conseil ont été nommés combien de temps dure leur mandat?

M. Beatty: La durée du mandat est indéfinie.

M. Turner (London-Est): Le président est-il nommé par un décret-loi?

M. Beatty: Par le gouverneur en conseil.

[*Texte*]

Mr. Turner (London East): How do you appoint the employee representatives?

Mr. Beatty: We would write to the employee organizations in the area.

Mr. Turner (London East): All organizations?

Mr. Beatty: The principal ones, not necessarily all, that we know are representative of the area. In Oshawa, for example, we might write to the UAW. We would ask them to suggest names. Also, we would ask our area manager in Oshawa if, from his knowledge of employee organizations and from contacts he has with them, if he could suggest any names. These are then screened as to suitability, whether or not they will serve, and then an appointment is made by the Commission.

Mr. Turner (London East): You do the same with the employer?

Mr. Beatty: Yes.

Mr. Turner (London East): Thank you.

The Chairman: Are there any further questions for Mr. Beatty?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have just one to re-enforce what Mr. Cullen already has brought up. I am referring to inquiries made by letters to the office. This is the way a person who is having difficulty often opens a conversation with me as a member. He says that he has written the office so many times and he cannot get any reply, that he has sent the cards in and they just send back word to send in another. I think it rather important that attention be given to this.

Mr. Beatty: I could not agree more.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Now this is a different office too. In all fairness I also must say that as soon as I take up the matter and call the office they get attention promptly and it is looked after. I take it from your reply to Mr. Cullen that you are looking after this and taking it under advisement. It is a problem.

Mr. Beatty: Yes. These offices are faced with a large volume usually. In this study that I referred to certain standards will be

[*Interprétation*]

M. Turner (London-Est): Comment nommez-vous les représentants des employés?

M. Beatty: Nous écrivons aux organismes d'employés de la région en cause.

M. Turner (London-Est): A tous les organismes?

M. Beatty: Pas nécessairement à tous mais aux organismes principaux qui à notre connaissance représentent la région. A Oshawa par exemple il se peut que nous écrivions au UAW en leur demandant de nous suggérer des noms. De plus nous pourrions demander au gérant de district à Oshawa si à sa connaissance des organismes d'employés et par les contrats qu'il entretient avec eux il pourrait nous suggérer quelques noms. Nous scrutons alors les personnes qui nous sont présentées afin de voir si elles peuvent remplir les fonctions demandées puis les nominations sont faites par la commission.

M. Turner (London-Est): Procédez-vous de la même façon avec l'employeur?

M. Beatty: Oui.

M. Turner (London-Est): Merci.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à M. Beatty?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je n'ai qu'une question à poser à l'appui de ce que M. Cullen vient de soulever. Je veux parler des demandes de renseignements qui sont faites par écrit au bureau. C'est la façon de procéder pour une personne qui a des difficultés à obtenir un entretien avec moi en tant que membre du Parlement. Cette personne me dit alors qu'elle a écrit au bureau plusieurs fois et qu'elle n'a pas encore obtenu de réponse; qu'elle a envoyé les cartes nécessaires et qu'on lui a répondu d'en envoyer une de plus. Il me semble qu'il est très important que l'on accorde une certaine attention à ce problème.

M. Beatty: Je suis parfaitement d'accord avec vous.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je parle maintenant d'un bureau qui est tout à fait différent. Pour être juste je dois dire aussi que dès que je m'occupe de l'affaire en question et que j'appelle le bureau pour qu'on y prête attention je reçois une réponse rapide et le cas de la personne est étudié. Si je comprends bien votre réponse à M. Cullen vous êtes la personne chargée de répondre à ces réclamants. A mon avis il y a là un problème.

M. Beatty: Oui, d'ordinaire, les bureaux en question doivent faire face à un grand volume de demandes. Dans le mémoire auquel je me

[*Text*]

developed for handling these sorts of things in a minimum time and so on. I certainly agree that to satisfy these people with proper service requires very careful study and solution.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): That is all, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Are there any further questions for Mr. Beatty? If not, thank you very much, Mr. Beatty.

Mr. Beatty: Thank you.

The Chairman: We now will call Mr. D. J. MacDonnell, the Chief of Coverage of the UIC, for discussion of the present coverage and proposed changes.

Gentlemen, we still have a long schedule before us this afternoon. We are starting our hearings of the different organizations tomorrow morning. While I do not want to rush anybody at all—I know these gentlemen have spent a long time in their preparations and we want to have sufficient questioning—perhaps we could all abbreviate our statements and questions somewhat so we can get through while there are still some members left this afternoon.

Mr. D. J. MacDonnell (Chief of Coverage, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman I will just add a few words briefly to amplify what the Chief Commissioner said this morning about the proposed extension of coverage under the new Act.

The present Act, which has been in operation for 30 years, started with limited coverage applying to most of the main industries but excluding a number of substantial groups, and what the proposals in this White Paper amount to is to extend further and really carry through to a logical conclusion the existing coverage so as to provide as near as possible universal coverage for all people who work for wages or salaries.

The main exceptions which have remained outside the scheme up to date are the permanent government service, employees of hospitals and charitable institutions, and the per-

[*Interpretation*]

reporte certaines normes ont été établies afin que ces formalités prennent le moins de temps possible. Je suis parfaitement d'accord avec vous pour dire que si l'on veut accorder à ces gens un service approprié, il nous faudrait étudier la question d'une façon approfondie et y trouver solution.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président. Merci.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à M. Beatty? Sinon merci beaucoup, monsieur Beatty.

M. Beatty: Merci.

Le président: Je demanderais maintenant à M. D. J. MacDonnell, chef de la Division de l'assurabilité de la Commission d'assurance-chômage, de nous parler des condi ions actuelles de l'assurabilité et des changements qu'on se propose d'y apporter.

Messieurs nous avons devant nous un horaire assez chargé pour cet après-midi. Nous commencerons nos audiences des témoins représentant les divers organismes demain matin. Bien que je ne veuille pas hâter qui que se soit, je sais que ces messieurs ont mis beaucoup de temps à préparer leur mémoire et que nous désirons avoir suffisamment de temps pour leur poser des questions. Veuillez donc abrévier vos déclarations et vos questions quelque peu pour que nous puissions terminer nos délibérations pendant qu'il y a encore quelques députés parmi nous cet après-midi.

M. D. J. Macdonnell (chef de la Division de l'assurabilité, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, je désire ajouter quelques mots brièvement à l'appui de ce que vient de dire le chef des commissaires ce matin au sujet de l'extensions qu'on se propose de faire des bénéfices de l'assurabilité en vertu de la nouvelle Loi.

La Loi actuelle qui est en vigueur depuis 30 ans a tout d'abord accordé des bénéfices limités qui s'appliquaient à la plupart des principales industries mais qui excluaient un certain nombre de groupes importants. Les recommandations du présent Livre blanc tendent surtout à élargir davantage le domaine de l'assurabilité et à amener à une conclusion logique les limites des bénéfices actuels pour que l'on puisse établir une assurabilité universelle pour tous les travailleurs qui retirent des salaires et traitements.

Les principaux groupes qui font exception jusqu'à maintenant sont les fonctionnaires permanents de la fonction publique; les employés d'hôpitaux et d'institutions charita-

[*Texte*]

sons who are working for salaries above the $7,800 ceiling. Other groups not covered but smaller in numbers include teachers, persons in professional sports and two or three other groups. If you would care to look at page one in the yellow booklet, "Facts and Figures", you will see the groups to whom it is proposed to extend coverage and the approximate numbers estimated to be in these groups. As I mentioned, the largest is the government service at all three levels—federal, provincial and municipal—and they go down to a comparatively small number of persons engaged as professional athletes. Some of the present exceptions, as you will see, are on an industrial basis—those employed in hospitals for example. Some are on the basis of occupation, such as teachers. The proposed changes will cover all these people who work for employers with the exception of a few minor groups whom it is really impractical to insure because of the difficulty of preventing abuse, or because they have extremely small attachment to the labour market. Perhaps they work for only a few hours in a week.

The main defect of the present coverage is that many workers are excluded who are exposed to the same risk as the covered population, although this was perhaps not thought to be true 30 years ago. Economic and technological changes are affecting groups who always were thought to have rather permanent employment, like the permanent civil servants and teachers, for example, and perhaps nurses. The other principal defect in the present coverage is that the burden falls on the lower paid groups of the working population.

The proposed changes will result in practically everybody being covered. This will remove a number of anomalies in coverage and administrative problems that have existed hitherto. For example, as mentioned a few moments ago, the question of determining whether people are employed at a rate above $7,800 and are paid by salary, by the hour, by the day or piece rate always has been troublesome in some trades. This has led to appeals and administrative problems. These will largely disappear. Of course there would

[*Interprétation*]

bles, et les personnes qui retirent des traitements plus élevés que le plafond de $7,800. D'autres groupes qui ne sont pas assurables mais qui sont des groupes un peu moins importants comprennent les professeurs, les athlètes professionnels et deux ou trois autres groupes. Veuillez-vous reporter à la page 1 de la brochure jaune intitulée *Facts and Figures* et vous vous verrez les groupes auxquels on se propose d'étendre les bénéfices de l'assurabilité et les chiffres approximatifs des personnes figurant dans ces groupes. Comme je l'ai mentionné le groupe le plus important est celui de la fonction publique aux trois niveaux fédéral, provincial et municipal tout au long de l'échelle jusqu'à un groupe relativement peu nombreux de personnes qui sont les athlètes professionnels. Certaines des exceptions qui existent à l'heure actuelle comme vous le verrez le sont sur une base industrielle c'est-à-dire les employés d'hôpitaux par exemple. D'autres sont exclus des bénéfices sur la base de la profession comme les professeurs. Les changements qu'on se propose d'apporter permettront d'assurer toutes les personnes qui travaillent pour des employeurs, à l'exception de quelques groupes mineurs qui sont réellement impossible d'assurer parce qu'il serait trop difficile de prévenir les abus ou parce qu'ils sont relativement peu rattachés au marché du travail. Ainsi dans cette catégorie il y a les personnes qui ne travaillent que quelques heures par semaine.

Le principal défaut du régime d'assurabilité actuel est le fait que plusieurs travailleurs sont exclus et sont néanmoins exposés au même risque que les assurés, bien que ce n'était pas la façon d'envisager les choses il y a 30 ans. De grands changements technologiques et économiques ont une certaine influence sur des groupes que l'on considérait toujours comme ayant un emploi permanent comme les fonctionnaires permanents et les professeurs par exemple et peut-être même les infirmières. L'autre défaut le plus important du régime actuel est le fait que le fardeau retombe sur les groupes moins bien rémunérés de la population active.

Les changements qu'on se propose d'apporter auront pour résultat d'étendre un régime d'assurance à pratiquement tout le monde. Ainsi un certain nombre d'anomalies du régime d'assurabilité et de problèmes administratifs seront éliminés, problème qui existait jusqu'à maintenant. Par exemple comme je l'ai mentionné il y a quelques instants la question de déterminer si des personnes qui retirent un salaire annuel de $7,800. et qui sont payés sur une base de traitements ou à l'heure, au jour le jour ou soit à la pièce nous

[*Text*]

still remain borderline cases to be determined in some instances in deciding whether a person was a self-employed person or one working for wages.

One of the advantages of the broader coverage so as to take in practically every worker is that persons who are now sometimes a little averse to changing jobs because they fear if they move into an noninsured occupation they may imperil their benefit rights, will feel freer to do so. I am thinking of the person, let us say, who has been working in insured employment for some years and who is offered alternative employment at which he would prefer to work, but in an noninsured occupation. He may feel there is just enough risk that he might be unemployed, six months or a year, from that time to make him hesitate to take this job. This objection will largely disappear.

I mentioned the few exceptions that would remain. It has been suggested that these be, as they used to be, the minimum that is really impractical to cover. For example, those on a very small weekly wage, persons with casual earnings of some small amount like $25 a week would have such a small attachment to insured employment that there would be little advantage for them in covering them. Another group who are not insured at present and who would remain noninsured are those who because of their personal relationship to the employer would be a potential source of abuse if insured. The obvious example is the spouse of the employer who cannot be insured at the present time and would still remain noninsurable.

There will be two or three limitations applied to the existing coverage whereby certain groups no longer would be insured, although they are at present. This was indicated, I think, earlier in the presentation by the Chief Commissioner when he mentioned those who had reached the retirement age either at age 70 when they are entitled to the Canada Pension Plan or those who having reached the age of 65 have applied for and are beginning to draw the Canada Pension Plan. This would automatically relieve them from making further contributions and would debar them from receiving further unemployment insurance benefits. There also will be

[*Interpretation*]

a toujours causé beaucoup de problèmes dans certaines industries. De cette situation découlent plusieurs appels et problèmes administratifs qui disparaîtront en grande partie. Naturellement il y aura toujours des cas limites lorsque par exemple il faudra décider si une personne est à son propre compte ou si elle retire des gains sous forme de salaire d'un employeur.

L'un des avantages du régime plus général d'assurabilité qui vise à faire participer pratiquement tous les travailleurs est le fait que les personnes qui à l'heure actuelle hésitent un peu à changer d'emploi, parce qu'elles craignent que si elles occupent un emploi non assurable, elles pourraient mettre en péril leurs droits aux bénéfices pourront maintenant le faire sans crainte. Je pense par exemple à une personne qui disons a occupé un emploi assuré pour quelques années et à qui on offre un autre emploi qu'elle aimerait occuper davantage mais qui n'est pas assuré. Il se peut que cette personne coure le risque de chômer six mois ou même une année ce qui la porterait à hésiter ce nouvel emploi. Cette objection n'aura plus sa raison d'être.

J'ai mentionné les quelques exceptions qui demeureraient. On a proposé que ces exceptions demeurent telles qu'elles étaient autrefois étant donné qu'il s'agit là d'un minimum réellement impossible d'assurer. Par exemple ceux qui ont une rémunération hebdomadaire très peu élevée, ceux qui ont des revenus temporaires de petits montants de $25.00 par semaine et qui par conséquent n'auraient aucun avantage à s'assurer. Un autre groupe de personnes qui ne sont pas assurées à l'heure actuelle et qui demeureraient non assurables sont celles qui, en raison de leur rapport personnel avec l'employeur, deviendraient par le fait même une source éventuelle d'abus si elles étaient assurées. Un exemple évident de cette situation est le cas de l'épouse d'un employeur qui ne peut être assurée à l'heure actuelle et qui demeurerait toujours non assurable.

Il y aura deux ou trois limitations qui s'appliqueront au régime d'assurabilité qui existe à l'heure actuelle et par lesquels certains groupes ne seront plus assurables bien qu'ils le soient à l'heure actuelle. Ce cas a été mis en lumière un peu plus tôt lors de la déclaration du commissaire en chef lorsqu'il a mentionné que ceux qui avaient atteint l'âge de la retraite soit à 70 ans lorsqu'ils ont droit au régime de pension du Canada ou ceux qui ont atteint l'âge de 65 ans, qui ont formulé une demande et qui sont en ce moment aptes à retirer les prestations du régime de pension du Canada. Ces personnes automatiquement n'auraient plus à fournir de nouvelles cotisa-

[*Texte*]

one limitation applied in respect of employees of the provincial governments. At present these people are insured on a somewhat optional basis by action of the provinces with the general result that the provinces have chosen to insure their employees on a somewhat arbitrary and selective basis which resulted in the fund getting most of the bad risks, but very few, if any, of the good risks to compensate.

The proposal in the White Paper is that a province would not be compelled to insure its employees, but would have the right to opt into the scheme on the condition that if it did so it would agree to insure all its employees irrespective of permanency or otherwise. That very briefly is an outline of proposed coverage, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. MacDonnell. Mr. Portelance has indicated he has questions. Are there any others who would like to ask questions? Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. Mr. MacDonnell, you mentioned in your statement that people making less than $25 a week will not have to pay any unemployment insurance. At the present time if an employer has an employee working one or two days a week he has to make deductions even if the employee makes only $19 a week or even $8 a day. They have to pay stamps, Do you mean that in the future they will not have to charge anything to this employee?

Mr. MacDonnell: This is the proposal.

Mr. Portelance: I have one more question. What about students working during the summertime? Maybe they will work for two months which means eight weeks. Would this qualify them to ask for unemployment benefits at the end of their working period?

Mr. MacDonnell: A student who has accumulated eight weeks contributions would be able to satisfy that requirement to qualify for benefits.

Mr. Portelance: So after eight weeks he can go to the Unemployment Insurance Commission and ask for benefits.

[*Interprétation*]

tions et ne recevraient plus de bénéfices d'assurance-chômage. Il y aura aussi une limitation qui s'appliquera aux employés des gouvernements provinciaux. A l'heure actuelle ces personnes sont assurées sur une base quelque peu facultative par les provinces ce qui a pour résultat en général que les provinces ont opté d'assurer leurs employés d'une façon quelque peu arbitraire et sur une base sélective, ce qui a eu pour résultat d'assurer la plupart des mauvais risques et très peu de personnes considérées comme étant de bons risques.

A cet effet, ce Livre blanc prévoit qu'une province ne serait pas obligée d'assurer ses employés mais aurait plutôt le droit d'opter pour le régime à condition que s'il en est ainsi elle accepterait d'assurer tous ses employés indépendamment du fait qu'ils soient permanents ou non. Voilà brièvement un exposé du régime d'assurabilité qu'on se propose de mettre en vigueur, monsieur le président.

Le président: Merci Monsieur MacDonnell. M. Portelance a indiqué qu'il avait une question à poser. Y a-t-il d'autres députés qui aimeraient poser des questions? Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci monsieur le président. Monsieur MacDonnell vous avez mentionné dans votre déclaration que les personnes qui avaient des revenus de moins de $25.00 par semaine n'auront pas à verser de cotisation d'assurance-chômage. A l'heure actuelle, si un employeur a à son emploi une personne qui travaille un ou deux jours par semaine il doit faire une déduction même si l'employé ne gagne que $19.00 par semaine ou même $8.00 par jour. Les employeurs doivent payer des timbres d'assurance. Voulez-vous dire qu'à l'avenir ils n'auront pas à réclamer quoi que soit de leurs employés?

M. MacDonnell: Tel est en effet le sens de cette recommandation.

M. Portelance: J'ai une autre question à poser. Que faites-vous des étudiants qui travaillent durant les mois d'été? Il se peut qu'ils travaillent deux mois ce qui veut dire 8 semaines. Cela leur permettrait-il de réclamer des bénéfices d'assurance-chômage à la fin de leur période de travail?

M. MacDonnell: Un étudiant qui a accumulé 8 semaines de contribution serait en mesure de répondre aux exigences et aurait droit aux prestations.

M. Portelance: Donc après 8 semaines de travail il peut s'adresser à la Commission d'assurance-chômage et réclamer des prestations.

[*Text*]

Mr. MacDonnell: He could ask, but he might not receive, and I mean this. He would have the earnings qualifications, but he would be like any other employee who is claiming a benefit in that he would still have to satisfy the other conditions, that he was available for employment, was unemployed and was unable to obtain suitable employment.

The student who goes back to school or college in September would not be eligible at that point to receive any benefit. He is not now and he would not be in future either because he is not available for employment.

Mr. Portelance: He might say he was available for employment at nights or any other time. Maybe not during the day, but...

Mr. MacDonnell: In some cases he might be able to establish that. However, the new plan would allow him the possibility of qualifying for benefits during the following summer if he could not get employment on the basis of the eight weeks of employment he had this summer. I think the student who has been fortunate in 1972, let us say, in getting a summer job for two or three months and who then goes back to school for the winter, hopes the following year to work again in the same job, but cannot find work, would have enough entitlement from the previous summer to set up a claim for benefit perhaps in June of the following summer if he could not find employment.

Mr. Portelance: That is good to know. That is all for now.

The Chairman: Thank you. Mr. Marshall.

Mr. Marshall: I do not know if my question has been covered or asked of any of the previous witnesses, but I am interested in the proposed changes as it concerns fishermen. Would you review it for me?

Mr. MacDonnell: First of all, there are two groups of fishermen, the self-employed fishermen and a much smaller percentage who work for wages or who work for an employer on some sort of wage basis.

The self-employed fishermen are ultimately to be transferred to an alternative scheme that would take care of them. They will continue to be covered under the unemployment insurance plan until some other method is

[*Interpretation*]

M. MacDonnell: Il pourrait les réclamer, mais il se peut qu'il ne reçoive rien et je tiens à faire ce point. Il aurait les qualifications nécessaires quant à la rémunération, mais il serait traité comme tout autre employé qui réclame des bénéfices en ce sens qu'il aurait toujours à satisfaire les autres conditions c'est-à-dire être disponible pour l'emploi, être en chômage et n'être pas en mesure d'obtenir un emploi approprié.

L'étudiant qui retourne à l'école ou au collège en septembre ne serait donc pas admissible à ce moment-là à recevoir quelques prestations. Il ne l'est pas présentement et il ne le sera pas dans l'avenir car il ne sera pas disponible pour de l'emploi.

M. Portelance: Il pourrait dire qu'il était disponible pour de l'emploi durant les soirées ou à tout autre temps. Peut-être pas durant le jour mais...

M. MacDonnell: Dans certain cas il se peut qu'un étudiant soit en mesure d'établir une telle chose, cependant le nouveau régime lui permettrait de se qualifier pour des prestations au cours de l'été suivant s'il ne pouvait obtenir de l'emploi sur la base de 8 semaines d'emploi durant l'été précédent. Je crois que l'étudiant qui a réussi en 1972 disons à obtenir un emploi d'été pour deux ou trois mois et qui retourne ensuite à l'école durant l'hiver espère l'année suivante de travailler encore au même endroit, mais il se peut qu'il ne puisse trouver du travail et qu'il serait admissible à partir de son emploi de l'été précédent de réclamer certaines prestations de bénéfices peut-être en juin de l'été qui suit s'il ne pouvait trouver du travail.

M. Portelance: C'est bon de le savoir. C'est tout pour le moment.

Le président: Merci Monsieur Marshall.

M. Marshall: Je ne sais si on a déjà répondu à ma question ou si elle a été posée à l'un ou l'autre des autres témoins, mais j'aimerais connaître les changements qu'on se propose d'apporter à l'égard des pêcheurs. Pourriez-vous me les donner brièvement?

M. MacDonnell: Tout d'abord il y a deux groupes de pêcheurs, ceux qui sont à leur propre compte et un plus petit pourcentage qui travaille pour un salaire ou pour un employeur sur la base d'un salaire quelconque.

Le pêcheur qui travaille à son propre compte doit être transféré en dernier lieu à un autre régime qui le touchera précisément. Il continuera d'être assuré en vertu du régime d'assurance-chômage jusqu'à ce que quel-

[*Texte*]

devised to provide them with some sort of income support.

Mr. Marshall: I heard there was going to be an alternative scheme, but nobody can tell me what is going to happen. I know some of your teams have been up in remote areas where there is no contact, no liaison, no communication and they have said, "We do not have anything to do with that anymore." This is making the fishermen even more concerned. Can you tell me who is going to look after them or under what department it is going to fall?

Mr. MacDonnell: I understand the matter has been under review by both the Department of Fisheries and the Unemployment Insurance Commission with assistance from Manpower and the Department of Regional Economic Expansion to try to work out the best possible plan to take care of fishermen, but they have not yet, as far as I know, produced a plan in detail. This will come.

Mr. Marshall: But until there is a new plan they will be covered under this.

Mr. MacDonnell: They will continue to be covered under unemployment insurance.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: This is just a supplementary question and you may not know the answer. Do you have any idea when this new plan may emerge?

Mr. MacDonnell: No, sir, I cannot say definitely.

The Chairman: We will have Mr. Mackasey back later on and you might like to ask the question of him at that time.

Are there any further questions for Mr. MacDonnell? Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I just have an observation. You are going to be in trouble with the Women's Liberation Front if the spouse cannot be covered, you know.

Mr. Portelance: Mr. Chairman, I have a supplementary concerning the employees of

[*Interprétation*]

qu'autre méthode soit élaborée pour lui fournir un apport quelconque de revenus.

M. Marshall: J'ai entendu dire que ce régime serait autre que celui qui existe à l'heure actuelle mais personne n'a pu me dire ce qui allait se passer exactement. Je sais que certaines de vos équipes d'enquête sont rendues dans des régions éloignées où il n'existe aucun contact ni moyen de communication et elles ont dit à peu près ceci: «Nous n'avons plus rien à faire avec ces problèmes maintenant.» Ce genre de remarque provoque beaucoup plus de préoccupation encore chez les pêcheurs. Pourriez-vous me dire qui s'occupera de leur cas et de quel ministère ils relèveront?

M. MacDonnell: On me dit que ce problème fait l'objet d'une étude tant par le ministère des pêcheries que par la Commission d'assurance-chômage avec l'aide des ministères de la Main d'œuvre et de l'Expansion économique et régionale où tous ces fonctionnaires essaient de mettre au point le meilleur régime qui puisse tenir compte des besoins spécifiques des pêcheurs, mais jusqu'à maintenant à ma connaissance ces divers fonctionnaires n'ont pas établi un plan en détail. C'est à venir.

M. Marshall: Mais jusqu'à ce que ce nouveau régime soit mis au point les pêcheurs seront couverts en vertu du règlement actuel.

M. MacDonnell: Ils continueront d'être assurés par la Commission d'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Il s'agit d'une question complémentaire à laquelle vous n'aurez peut-être pas de réponse. Avez-vous quelque idée de la date à laquelle ce nouveau régime sera présenté.

M. MacDonnell: Non, monsieur, je ne peux le dire d'une façon précise.

Le président: M. Mackasey sera de nouveau parmi nous un peu plus tard et vous pourriez peut-être lui poser cette question à ce moment-là.

Y a-t-il d'autres questions à l'endroit de M. MacDonnell? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai tout simplement une observation à faire. Vous rencontrerez certaines difficultés avec le Front de libération des femmes si vous dites que l'épouse ne peut être assurée.

M. Portelance: Monsieur le président, j'ai une question complémentaire à poser au sujet

[*Text*]

each province. Is there any province that has not yet agreed to this program?

Mr. MacDonnell: All the provinces are insuring some employees under the present Act. There are no exceptions and I can only assume they would not want to take away the present protection from their employees. I also assume they would probably agree to go all the way and cover everybody.

Mr. Portelance: Did you not mention before that they had to insure all their employees, not only some of them, under the new act?

Mr. MacDonnell: Under the new Act they would have to insure them all, or else withdraw entirely from the scheme.

Mr. Portelance: Have they all agreed, under the new Act, to join this plan?

Mr. MacDonnell: This has not yet been raised with them.

Mr. Portelance: Thank you.

The Chairman: Mr. Corbin.

Mr. Corbin: Mr. Chairman, I have a question of a general nature which I should perhaps have put this morning to Mr. Desroches. I will ask it now for what it is worth.

Supposing these proposals are put into law. Will they in any way affect our standing agreements with the United States as far as unemployment insurance is concerned?

Mr. MacDonnell: I do not think so. There is a reciprocal arrangement between us and the United States for the purpose of enabling people to have their claims dealt with in the one country to which they have moved, after having established unemployment history in the other country.

So far as I can see, there will be no material change. We have an agreement which we can hardly abrogate unilaterally anyway with the United States. It would remain in effect as far as I can see. It has worked very well for 25 years.

Mr. Corbin: So you do not anticipate any problems whatsoever in coming to an agreement if these proposals go through.

Mr. MacDonnell: I would think not. There is one thing I perhaps could add. The agreement is made between the government of

[*Interpretation*]

des employés de chaque province. Y a-t-il des provinces qui, jusqu'à maintenant, ne sont pas encore d'accord avec ce programme?

M. MacDonnell: Toutes les provinces assurent certains de leurs employés en vertu de la loi actuelle. Il n'y a aucune exception et je ne peux que supposer que les provinces ne voudront pas enlever la protection actuelle consentie à leurs employés. Je suppose aussi qu'elles seraient d'accord pour couvrir tous leurs employés.

M. Portelance: N'avez-vous pas déjà dit que les provinces devraient assurer tous leurs employés non seulement certains d'entre eux en vertu de la nouvelle Loi?

M. MacDonnell: En vertu de la nouvelle Loi il leur faudrait assurer tous leurs employés ou bien se retirer complètement du régime.

M. Portelance: Ont-ils tous convenu de se joindre à ce régime en vertu de la nouvelle Loi?

M. MacDonnell: Il n'a pas encore été question de la situation avec eux.

M. Portelance: Merci.

Le président: Monsieur Corbin.

M. Corbin: Monsieur le président, j'ai une question de nature générale que j'aurais dû peut-être poser ce matin à M. DesRoches. Je vais la poser maintenant pour ce qu'elle vaut.

En supposant que ces recommandations fassent force de loi un moment donné. Affecteront-elles d'une façon quelconque les accords permanents canado-américains en ce qui a trait à l'assurance-chômage?

M. MacDonnell: Je ne crois pas. Il y a un accord réciproque entre les États-Unis et notre pays en vue de permettre aux réclamants d'avoir leurs demandes examinées dans le pays où ils emménagent après avoir établi leurs antécédents de chômeurs dans le pays où ils habitaient auparavant.

En autant que je sache, il n'y aura aucun changement à ce sujet. Nous avons un accord que nous ne pouvons certainement abroger unilatéralement avec les États-Unis. Cet accord demeurera en vigueur à l'avenir à mon avis. D'ailleurs, il a très bien fonctionné depuis 25 ans.

M. Corbin: Vous ne prévoyez donc aucun problème pour en arriver à un accord si ces recommandations étaient mises en vigueur.

M. MacDonnell: Non, je ne le crois pas. Il y a cependant une chose que j'aimerais ajouter. L'accord qui a été conclu entre le gouverne-

[*Texte*]

Canada and the government of the United States, and it contains a provision that each individual State may adhere to the agreement. This has been done by all but four of the States, up to now. There are four holdouts.

Mr. Corbin: They are being forced to do it now.

Mr. MacDonnell: They will be forced to do it by their own internal legislation in the United States. So this will make the agreement 100 per cent effective, as regards all the States.

Mr. Corbin: Thank you very much.

The Chairman: Are there any further questions? Thank you very much, Mr. MacDonnell.

I now wish to call upon Mr. McKinnon, who will speak to us regarding claims and benefit prescriptions under the proposed plan, and claims assistance, philosophy and methods.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, for a point of clarification regarding the provinces, the provinces have been consulted, but they have not come forward with their decision. Of course, they do not have a decision to make until there is legislation, but they have been consulted on the matter.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have a question for the next witness. I wonder if you would clarify that last statement, sir, that the provinces do not have anything to say about this until such time as legislation is in effect.

I know the Minister said the other day that he has consulted with the provinces, but he did not give me any indication, nor did I pursue it to find out, what they thought about it.

I wonder if you would qualify that. What do you mean by the provinces not having anything to say?

Mr. DesRoches: No, I am not saying they do not have anything to say. I said they do not have to make a decision. A final decision will not be made unless legislation is worded to give them the option.

They might well decide in advance that they want to take the option. This could occur

[*Interprétation*]

ment du Canada et celui des États-Unis renferme une disposition selon laquelle chaque État peut adhérer à cet accord individuellement. Jusqu'à maintenant, tous les États sauf quatre se sont prononcés en faveur de cet accord. Il n'y en a que quatre qui tirent de l'arrière.

M. Corbin: Je crois qu'ils seront forcés de le faire dès maintenant.

M. MacDonnell: Ces États seront forcés d'adhérer à cet accord en raison de leur propre législation interne aux États-Unis. De cette façon, l'accord sera en vigueur à 100 p. 100 en ce qui concerne tous les États.

M. Corbin: Merci beaucoup.

Le président: Avez-vous d'autres questions, messieurs? Merci beaucoup monsieur MacDonnell.

Je désire maintenant accorder la parole à M. McKinnon qui nous parlera des conditions régissant les réclamations et les prestations en vertu du nouveau régime ainsi que de l'aide que l'on peut fournir aux réclamants, des lignes de conduite et des méthodes à adopter.

M. DesRoches: Monsieur le président, en vue de clarifier un point en ce qui a trait aux provinces je dirais que les provinces ont été consultées, mais qu'elles n'ont pas encore pris de décisions à cet égard. Naturellement, elles n'ont pas à prendre de décisions avant qu'il y ait quelque loi mise en vigueur, mais il y a eu des consultations à ce sujet.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai une question à poser à l'autre témoin. Je me demande si vous pourriez clarifier votre dernière déclaration monsieur, où vous dites que les provinces n'ont rien à dire jusqu'à ce que quelque loi ait été adoptée.

Je sais que le ministre a dit l'autre jour qu'il avait eu consultation avec les provinces mais il ne m'a pas donné d'indications et je n'ai pas cherché à savoir ce que les provinces pensaient à ce sujet.

Je me demande si vous pourriez nous dire quelques mots à cet égard. Que voulez-vous dire lorsque vous déclarez que les provinces n'ont rien à dire dans cette affaire?

M. DesRoches: Non, je ne dis pas que les provinces n'ont rien à dire. J'ai dit qu'elles n'avaient pas à prendre de décisions. La décision finale ne sera pas prise à moins que des lois soient décrétées pour leur permettre de faire un choix.

Les provinces peuvent décider bien à l'avance si elles veulent faire ce choix. Cela

[*Text*]

very shortly, but the actual formal decision does not have to be made.

Mr. Alexander: I must have misinterpreted your words, sir.

The Chairman: Mr. McKinnon.

Mr. B. McKinnon (Special Adviser, Claims and Benefits, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman and gentlemen, I think I will find it fairly easy to comply with the request to abbreviate my presentation. I found that many of the items that I intended to cover have been brought out in questions to the Chief Commissioner and to Mr. Beatty.

My slides are set up in sequence. I did not dare disturb them. You may feel that I am flipping through them quite quickly, but I will be doing this only when the point has already been dealt with. I suggest that for the presentation on claims and benefit, if you follow from table 8 on page 34 of the White Paper, this would be most appropriate.

There are two major categories in which our claimants will fall when they qualify for benefit. There are those with 20 insured weeks in the past 52. These are people who qualify, potentially at any rate, in all five phases of the benefit cycle, and would also qualify if the circumstances were right, for sickness, maternity or retirement.

The second category is what we call minor attachment. These are people with fewer than 20 weeks. These people are eligible only in three of the five phases, and are not eligible for maternity or retirement. They are eligible for sickness benefit, but only under certain restrictive circumstances, with which I will deal later.

The duration, in terms of weeks, varies from 18 to 51. For a person with minor attachment, the minimum for which he would qualify is 18, and the maximum is 48. For the major attachment, for the person with 20 or more weeks, the minimum entitlement would be 25 and the maximum 51.

You see before you the factors that make up the basis for qualification and duration. Phase 1 is based on labour force attachment, as is Phase 2. Phase 3 is based on the national unemployment rates. Phase 4 is again based on labour force attachment, and Phase 5 is

[*Interpretation*]

pourrait se faire très bientôt mais la décision officielle à l'heure actuelle n'a pas besoin d'être prise.

M. Alexander: J'ai dû mal interpréter vos paroles, monsieur.

Le président: Monsieur McKinnon.

M. B. McKinnon (conseiller spécial, Demandes et prestations, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, messieurs, il me sera très facile de satisfaire à votre demande et d'abréger ma déclaration. Je constate que plusieurs des problèmes dont j'avais l'intention de vous parler ont été soulevés par les questions que vous avez posées au Commissaire en chef et à M. Beatty.

J'ai établi mes propos dans un certain ordre et je n'ose pas le déranger. Il se peut que vous estimiez que je passe trop brièvement sur certains points mais je tâcherai de m'en tenir surtout à tous les points dont on n'a pas discuté jusqu'à maintenant. J'estime qu'il serait très approprié en ce qui a trait aux demandes et aux prestations de consulter le tableau 8 à la page 34 du Livre blanc.

Il y a deux principales catégories où sont classés nos réclamants lorsqu'ils peuvent réclamer des prestations. Ce sont ceux qui détiennent 20 semaines d'assurance sur les 52 écoulées. Ce sont là des personnes qui ont droit du moins potentiellement de réclamer à toutes les phases du cycle des prestations et qui pourraient aussi réclamer des prestations de maladie, de maternité ou de retraite, si les circonstances sont exactes.

La deuxième catégorie est celle que nous appelons les réclamants mineurs. Ce sont les personnes qui ont moins de 20 semaines assurées. Ces personnes sont admissibles seulement dans trois des cinq phases et ne sont pas admissibles quant à la maternité ou à leur retraite. Elles peuvent retirer des prestations de maladie mais seulement dans certaines circonstances restrictives dont je parlerai plus tard.

La durée des prestations varie de 18 à 51 semaines. Une personne qui est considérée comme un assuré mineur pourrait être admissible à 18 semaines et au maximum 48. Pour celui qui est considéré comme un assuré majeur les prestations seraient au minimum de 25 semaines et au maximum de 51 semaines.

Vous voyez donc devant vous les facteurs qui forment la base de l'admissibilité et de la durée des prestations. La phase 1 se base sur la catégorie de l'employé au sein de la main-d'œuvre ainsi que la phase 2. La phase 3 se base sur les taux nationaux de chômage. La

[*Texte*]

based on regional unemployment rates in relation to national rates.

The maximums and the minimums for the five phases are shown on the chart, and the two phases for which minor attachment claimants would not qualify are Phase 1, the three-week payment, and Phase 4, which has a potential of 18 weeks.

For the above figures, if you total up those on the right-hand side, you would find that they came up to considerably more than 51. But they are always subject to the maximum of 51 weeks.

Sickness benefit, as I said, is generally available only to major attachment claimants. The maximum number of weeks of entitlement for sickness is 15. Sickness benefit is payable only—I think this was mentioned earlier by one of the other witnesses—from the third to the 17th week following the commencement of the claim.

One question was asked earlier, I believe, of Mr. Beatty. We will require medical certification which will be the responsibility of the individual to provide. He will get the certificate from his own doctor.

I now have something to say about the 17 weeks limitation we visualize being imposed in case of sickness. This is to allow for the two-week waiting period and the 15 benefit weeks, and if the person is still ill, this period of time coincides with the waiting period required before he can draw disability benefits under CPP or QPP.

In the present policy, we pay people who are sick, who become sick while on claim, and basically that is being carried forward. It is under these circumstances that a person without the 20 qualifying weeks would be able to draw benefit while ill. The weeks of entitlement for a person who is drawing sickness benefit and who does not have the 20 qualifying weeks, varies from a minimum of 8 to a maximum of 12, depending on his labour force attachment.

Mention was made earlier—this may have been covered in sufficient detail, but I will repeat it—of the proposed integration of the UI sickness benefit with private plans.

A benefit is not payable for periods of paid sick leave. In effect, the person would not experience an interruption of earnings until

[*Interprétation*]

phase 4 se base sur le nombre de semaines actives dans la main-d'œuvre et la phase 5 sur les taux régionaux de chômage en rapport aux taux nationaux.

Les maximas et minimas pour les cinq phases sont indiqués sur le graphique et les deux phases pour lesquelles les réclamants mineurs ne seraient pas admissibles sur la phase 1 les paiements de trois semaines et la phase 4 qui a un potentiel de 18 semaines.

Pour les chiffres que je viens de mentionner, si vous additionnez la colonne de droite, vous trouverez qu'ils se montent à beaucoup plus que 51 semaines. Mais ils sont toujours sujets au maximum de 51 semaines.

Les prestations de maladie, comme je l'ai dit, ne sont disponibles en général qu'aux réclamants majeurs. Le nombre maximal de semaines de prestations possibles en cas de maladie est de 15 semaines. Les prestations de maladie ne sont payables, et je crois que l'un des témoins l'a mentionné plus tôt, que de la troisième à la 17e semaine à partir du début de la réclamation.

On a posé une question un peu plus tôt, je crois, à M. Beatty. Nous demanderons un certificat médical et ce sera l'individu lui-même qui devra le fournir. Il peut se procurer ce certificat de son propre médecin.

J'ai maintenant quelque chose à dire au sujet de la limite de 17 semaines que nous imposerons en cas de maladie. Cette limite est pour permettre une période d'attente de deux semaines et des prestations de 15 semaines si la personne est toujours malade et cette période de temps coïnciderait avec la période d'attente requise avant que nous puissions établir les prestations en cas d'invalidité.

A l'heure actuelle, nous versons des bénéfices aux personnes qui sont malades, qui tombent malades tout en réclamant des prestations de chômage et à la base c'est ce qui se fera aussi à l'avenir. C'est dans ces circonstances qu'une personne qui ne possède pas les 20 semaines d'admissibilité est tout de même en mesure de retirer des bénéfices pour cause de maladie. Les semaines où une personne est admissible à retirer des prestations de maladie et qui ne possède pourtant pas les 20 semaines de qualification varient d'un minimum de 8 à un maximum de 12 semaines selon sa catégorie au sein de la main-d'œuvre.

On a mentionné plus tôt et ce point a peut-être été étudié en détail, mais je désire répéter l'intégration qu'on se propose de faire des prestations de l'assurance-chômage au sein des régimes privés.

Une prestation n'est pas payable pour les périodes de congés de maladie qui sont déjà payés. En effet, la personne n'aurait pas à

[*Text*]

faire face à un manque de salaire jusqu'à ce his sick leave was exhausted, and it is at that point that he would be qualified for the sickness benefit that we provide. It will be integrated with private wage-loss plans, but I would like to qualify this as I am not sure whether this was clarified earlier. We are speaking of private wage-loss plans here in the sense that we are talking about employer-sponsored wage-loss plans. If an individual on his own, quite separate and apart from his employment, has taken out a sickness plan, this would not affect his entitlement to unemployment insurance in any way.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I am going to interject because that was the point I tried to make earlier. I think you have clarified it now. So he is entitled to two cheques?

Mr. McKinnon: Yes.

Now a word about this integration. Our studies have indicated there are about 2.3 million workers who have no sick leave or wage-loss insurance. So the minute they stop working they are effectively unemployed. They may have a job to go back to, but this is of little help to them. About 3 million have sick leave of some sort. For these people our plan would come into effect when their sick leave is exhausted. Some 1.3 million have coverage under employer-sponsored wage-loss plans, and the method by which we would top off these plans while at the same time providing an incentive for the retention, is now under study by a firm of consultants in conjunction with our own people.

Maternity benefit is available only to the major attachment, those with 20 weeks in their qualifying period. It is payable for nine weeks before and six weeks following confinement. Once again, it would not come into play for periods of paid sick leave. We realize the 9 weeks before rule should not be too rigid because of the possibility of an incorrect forecast resulting in someone drawing 9 weeks and no baby, so there would be a hiatus, in which case the woman might get 11 or 13 weeks before and would get her balance of the 15 after. The six weeks after, though, is a rigid rule. However, I might say in the event that someone experiences a premature birth, has not drawn her full 15 and draws her 6 afterwards, but has not yet reached the point where she has had 15 weeks, if she can otherwise qualify by being capable and avail-

[*Interpretation*]

que son congé de maladie soit épuisé et c'est à ce moment-là qu'il pourrait se qualifier pour les prestations de maladie que nous assurons. Il sera fusionné avec les régimes privés de pertes de salaires mais je voudrais expliquer vu que je ne suis pas certain que des éclaircissements aient été précédemment apportés à ce sujet. Les régimes privés de pertes de salaires dont nous parlons ici sont les régimes qui sont financés par les employeurs. Si un particulier de sa propre initiative et ceci tout à fait en dehors de son emploi, a adhéré à un régime d'assurance-maladie, ceci ne l'empêchera nullement de bénéficier de l'assurance-chômage.

M. Alexander: Monsieur le président, je vais faire une remarque parce que c'est le point que j'ai essayé de dégager précédemment. Je pense que vous l'avez éclairci maintenant. Ainsi il a droit à deux chèques?

M. McKinnon: Oui.

Maintenant un mot au sujet de cette fusion. Nos études ont indiqué qu'il y a environ 2.3 millions de travailleurs qui n'ont pas de congés de maladie ou des assurances de perte de salaires. Ainsi dès qu'ils cessent de travailler, ils sont effectivement en chômage. Il est possible qu'ils aient un emploi qu'ils pourront reprendre, mais ceci ne les aide pas beaucoup. Environ 3 millions de travailleurs bénéficient de congés de maladie d'un genre ou d'un autre. Dans le cas de ces gens, notre régime sera applicable quand leurs congé de maladie aura pris fin. Environ 1.3 million sont protégés en vertu des régimes de pertes de salaires financés par l'employeur, et la méthode par laquelle nous compléterions ces régimes tout en fournissant un stimulant pour la conservation de l'emploi, est actuellement en cours d'étude par une firme d'experts-conseils travaillant de concert avec nos propres agents.

Seules les requérantes principales bénéficient des prestations de maternité, à savoir celles qui auront travaillé 20 semaines au cours de l'année. Ces prestations seront versées pendant les neuf semaines qui précèdent l'accouchement et les six suivantes. Une fois de plus, cette disposition ne serait pas applicable pour les périodes rémunérées d'un congé de maladie. Nous nous rendons compte que le règlement concernant les neuf semaines précédant l'accouchement ne devrait pas être trop rigoureux à cause de la possibilité d'une prévision incorrecte dont la conséquence serait qu'une personne bénéficierait des prestations durant neuf semaines au bout desquelles la grossesse ne serait pas à terme, il y aurait donc là une erreur, dans un tel cas la femme pourrait bénéficier de 11 ou 13 semaines précédant l'accouchement et obtien-

[*Texte*]

able for work, she could draw the balance as regular benefit. She would get her total of 15.

Those, very quickly and very briefly, are the highlights of the claims and benefits. Do you wish, Mr. Chairman, to have questions at this point or...

The Chairman: Yes. Thank you very much, Mr. McKinnon. Are there any questions of Mr. McKinnon? Mr. Borrie.

Mr. Borrie: Yes, just one, Mr. Chairman. Under present benefits to those who take sick while on claim, you said it depends on their attachment to the labour force.

Mr. McKinnon: The present rule?

Mr. Borrie: Is that the terminology you used?

Mr. McKinnon: No, once on claim now, if they become sick, they can continue to draw whatever they have established entitlement to, whatever that might be.

Mr. Borrie: Under the proposal, it depends upon their attachment to...

Mr. McKinnon: Under the proposal, the difference between the minor attachment and the major attachment, is that a person with less than 20 weeks, if they cease to work due to illness, injury or quarantine, are not eligible for UI benefits. If their interruption of earnings is caused by illness, they are not entitled to unemployment insurance until they recover, but if while they are receiving benefit, they become incapacitated, their benefit will continue. As a matter of fact, it is proposed to expand the present rule to some degree because under the present rule you must actually be in receipt of benefit for all practical purposes. If you break your leg on the way to our office to file a claim, that is too bad, even though your interruption of earnings was due to work shortage. Under the present law you cannot qualify for benefits because you were not capable at the outset.

[*Interprétation*]

drait le reste des 15 semaines après. La règle des 6 semaines suivant l'accouchement ne peut être enfreinte. Néanmoins, dans le cas où une femme a un accouchement prématuré, et qu'elle n'a pas bénéficié pleinement de ces 15 semaines et qu'ensuite elle touche les prestations pour les 6 semaines qui suivent l'accouchement, mais qu'elle n'a pas épuisé ses 15 semaines, si elle peut autrement y avoir droit en étant capable de reprendre son travail, elle pourrait toucher la différence en tant que prestations normales. Elle toucherait donc le total des prestations couvrant 15 semaines.

Ce sont là, rapidement et brièvement exposés les points saillants des demandes et prestations. Monsieur le président, voulez-vous que des questions soient posées à ce stade ou...

Le président: Oui. Merci, monsieur McKinnon? Avez-vous des questions à poser à M. McKinnon? Monsieur Borrie.

M. Borrie: Oui, juste une question, monsieur le président. Dans le cas des prestations actuelles versées à ceux qui tombent malades au cours d'une période de prestations, vous avez dit que ces versements dépendent de la longueur de la période de travail.

M. McKinnon: Le règlement actuel?

M. Borrie: Avez-vous employé ces termes?

M. McKinnon: Non, une fois qu'ils se trouvent en période de prestations, s'ils tombent malades, ils peuvent continuer à toucher les prestations dont ils ont droit quel qu'en soit le montant.

M. Borrie: Dans le cadre de la proposition, ceci dépend de la durée d'emploi...

M. McKinnon: Dans le cadre de la proposition, la différence entre la durée d'emploi minimale et la durée d'emploi maximale est qu'une personne ayant travaillé moins de 20 semaines, si elle cesse de travailler pour cause de maladie, de blessures ou de mise en quarantaine, elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage. Si leur perte de gains est due à la maladie, ces personnes n'auront droit à l'assurance-chômage qu'à leur guérison, mais si au cours de la période durant laquelle elles touchent des prestations, elles sont frappées d'incapacité, elles continueront à toucher les prestations. En fait, on se propose d'étendre quelque peu le présent règlement, lorsque dans le cadre du présent règlement vous devez en fait toucher des prestations à toutes fins utiles. Si vous vous cassez la jambe en vous rendant à nos bureaux pour déposer une demande, c'est

[*Text*]

Mr. Borrie: What I am interested in, though, Mr. McKinnon, is the terminology used, "Depending on attachment to the labour force."

Mr. McKinnon: That is only for the purpose of determining the number of weeks for which the benefit will be paid. This is the formula that is applied in determining the duration, even for regular benefit.

Mr. Borrie: I see. Thank you.

The Chairman: Are there any further questions of Mr. McKinnon? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: You said that after confinement the six-week figure is fixed.

Mr. McKinnon: It is fixed for maternity benefit, yes.

Mr. Cullen: If someone goes in, as you have said, with a false alarm, would her entitlement be the 15 weeks?

Mr. McKinnon: The entitlement would be 15 weeks because this is based on the major attachment of 20 weeks, so she has 15 weeks entitlement. However, if she does not draw her 15 weeks maternity benefit, by the time the point is reached where she is six weeks after confinement, she can pick up the balance as regular benefit. Maternity benefit cannot be paid for more than six weeks after confinement, but she could qualify for regular benefit.

Mr. Cullen: So this would, in essence, cover the miscarriage situation.

Mr. McKinnon: This would cover the premature birth or miscarriage. If, for instance, the baby is expected in week 11, and the person has filed her claim, is on claim, has drawn 2 weeks and the baby happens in week 5, well, she has only drawn two weeks. After her confinement she would carry on for six weeks, but she would have drawn only eight weeks. Now, at that point, if she is capable and available for work, there is nothing to preclude her from drawing regular benefit up to the total of 15.

[*Interpretation*]

bien regrettable pour vous même si votre perte de gains est due à une interruption de travail. Dans le cadre de la présente loi, vous n'avez pas droit aux prestations parce qu'avant de faire votre demande, vous ne pouviez pas occuper un emploi.

M. Borrie: Pourtant monsieur MacKinnon, ce qui m'intéresse ce sont les termes employés: «sujet à la durée de travail.»

M. McKinnon: C'est uniquement pour déterminer le nombre de semaines durant lesquelles les prestations sont versées. C'est la formule qui est appliquée pour déterminer la durée, même pour les prestations normales.

M. Borrie: Je vois. Merci.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à M. McKinnon? Monsieur Cullen.

M. Cullen: Selon vous la période de six semaines suivant l'accouchement est strictement respectée.

M. McKinnon: Elle est strictement respectée pour les versements de prestations de maternité.

M. Cullen: Si une femme cesse de travailler comme vous l'avez dit à cause d'une prévision inexacte, bénéficierait-elle de la période de 15 semaines?

M. McKinnon: Elle aurait droit aux prestations pour 15 semaines parce que ceci repose sur la durée de travail maximale de 20 semaines. Néanmoins, si elle ne touche pas ces prestations de maternité couvrant 15 semaines, lorsqu'elle se trouvera à la période de six semaines suivant l'accouchement, elle peut toucher la différence en tant que prestations normales. Les prestations de maternité ne peuvent être versées que pour six semaines suivant l'accouchement, mais elle peut avoir droit à des prestations normales.

M. Cullen: Ainsi cette disposition vu ses modalités, serait applicable dans le cas d'une fausse couche.

M. McKinnon: Elle serait applicable au cas d'une naissance avant terme ou d'une fausse couche. Si par exemple, l'accouchement est prévu pour la 11e semaine, et que la personne a déposé sa demande, qu'elle bénéficie de prestations et qu'elle en a reçu pendant deux semaines et que l'accouchement a lieu la 5e semaine, cela veut dire qu'elle n'a reçu des prestations que pour deux semaines. Après son accouchement, elle bénéficiera de six semaines mais elle n'aura touché des prestations que pour huit semaines. Or, à ce stade,

[*Texte*]

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Do you have any further questions of Mr. McKinnon? Mr. Bill Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have just one question. Have you examined how the maternity leave benefits would operate in conjunction with the teachers' maternity leave programs that some school boards have with their teachers?

Mr. McKinnon: It would operate in the same way as any other employer's maternity leave program. In other words, while the person is on paid maternity leave, they would not be considered to be unemployed, to have experienced an interruption of earnings. It is just as if they had continued working.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): In some cases, they are asked to leave the classroom at a certain period of pregnancy, you see, and there is no compensation for that.

Mr. McKinnon: If there is no compensation for it and they are within the nine weeks before confinement, they would then be eligible.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes. Thank you.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: No, I think I will pass, Mr. Chairman.

The Chairman: If there are no further questions, I wish to thank Mr. McKinnon very much.

We now will call on Mr. Allen.

Mr. McKinnon: No, I have claims and assistance.

The Chairman: I am sorry, we will hear the second part of Mr. McKinnon's presentation, "Claims and Assistance: Philosophy and Method."

Mr. McKinnon: This, too, has been covered in considerable detail in response to questions and many of the points I will make have probably been made before. However, we feel

[*Interprétation*]

si elle est capable de reprendre son travail, rien ne peut l'empêcher de toucher des prestations normales couvrant le total de 15 semaines.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à M. MacKinnon? Monsieur Bill Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai juste une question à poser. Avez-vous étudié comment les prestations de maternité seraient versées dans le cadre des programmes de congés de maternité concernant les institutrices dont certaines Commissions scolaires font bénéficier leurs enseignants?

M. McKinnon: Elles seraient versées de la même façon que dans le cadre de tout autre programme de congés de maternité qu'offre un employeur. En d'autres termes, quand le congé de maternité de la personne est payé, cette dernière n'est pas considérée comme étant en chômage, comme ayant subi une perte de gains. C'est exactement comme si ces personnes avaient continué de travailler.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Dans certains cas, on leur demande de cesser d'enseigner durant une certaine période de leur grossesse et cet arrêt de travail ne comporte pas de compensation.

M. McKinnon: Il n'y pas de compensation pour cet arrêt de travail et si elles se trouvent dans la période de neuf semaines précédant l'accouchement, elles auraient alors droit aux prestations.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, merci.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Non, je n'ai rien à dire, monsieur le président.

Le président: Si personne n'a d'autres questions à poser, j'adresse mes remerciements à M. McKinnon. Nous appellerons maintenant M. Allen.

M. McKinnon: Non, je traite de la question des demandes et de l'aide.

Le président: Je m'excuse. Nous allons écouter la seconde partie de l'exposé de M. McKinnon: «Demandes et Assistance: Conception et Méthode».

M. McKinnon: Cette question a également été traitée en détail en réponse à des questions et plusieurs des arguments que je présenterai l'auront probablement déjà été.

[*Text*]

as we are his first point of contact, we are in a position to do things. We see these people, as someone mentioned ahead of me, they must come to us for their money. It is our intention to provide them with labour market information. These will be kits providing information related to the individual's particular circumstances and lists of, what we call, key occupations, occupations related to his own without which he might not think of looking for work in this particular line. We will provide him with the address of the CMC and any other information that might assist him in his job search. We will provide him with information on job search techniques because there was one study in California that came to my attention which revealed that people had lost this technique over the years, for whatever reason I do not know, perhaps the affluent society, but they just simply did not bother to look for jobs.

Again, as a first contact we feel that we are in the best position to screen these people for other agencies. We will be the funnel through which they will be directed to the other agencies. This of course necessitates that we have information pertaining to the programs of these other agencies and their resources.

We will not apply the program to everyone. There would be little point in applying it to people who are on a temporary four or five week layoff. For instance, when the auto workers are laid off for four or five weeks and it is a definite period, the service would be available if they wished to avail themselves of it. But, nonetheless, we would screen those people out who have a definite date of return to work within the near future.

There are certain other workers that obviously would not benefit by exposure to the program—sick claimants for example. Until such time as they recover there is very little we can do to get them rehabilitated. We would provide them with specific labour market information and advice concerning job search techniques and the information on other agencies.

I might say in this regard that in applying on a pilot basis some of these techniques we have found that the people exposed to the

[*Interpretation*]

Néanmoins, nous avons le sentiment qu'étant les premiers à entrer en rapport avec ces gens, il nous est possible d'agir. Nous rencontrons ces gens, comme quelqu'un l'a mentionné précédemment, ils doivent venir nous trouver pour toucher leur argent. Nous avons l'intention de leur fournir des renseignements concernant le marché du travail; il s'agira de dépliants contenant des renseignements sur la situation particulière de l'individu ainsi que des listes de ce que nous appelons des occupations-clé, qui se rapportent à sa profession et sans la connaissance desquelles il ne pensera peut-être pas à chercher du travail dans ce domaine particulier. Nous lui communiquerons l'adresse du Centre de main-d'œuvre du Canada et de tout autre renseignement susceptible de l'aider dans sa recherche d'un emploi. Nous lui fournirons des renseignements sur les techniques de recherche d'un emploi, parce qu'une étude faite en Californie a frappé mon attention; il y était révélé que beaucoup de gens avaient perdu cette technique au cours des années pour des raisons que j'ignore, peut-être le fait de vivre dans une société d'abondance, mais il reste qu'ils ne s'efforçaient pas de chercher du travail.

Une fois de plus, étant donné que nous sommes les premiers à entrer en communication avec eux, nous avons le sentiment d'être les mieux placés pour trier ces gens pour le compte des autres organismes. Ils passeront par nous avant d'être envoyés ailleurs. Bien entendu, il nous faut pour cela des renseignements concernant les programmes des autres organismes et leurs ressources.

Nous n'appliquerons pas le programme à toute le monde. Rien ne sert de l'appliquer à ceux qui ont été mis à pied temporairement pour 4 ou 5 semaines. Par exemple, lorsque des ouvriers de l'industrie de l'automobile sont mis à pied pour 4 ou 5 semaines et que c'est une période précise, les services leur seraient offerts s'ils désiraient en profiter. Néanmoins, nous trierions ces gens pour qui une date précise de reprise de travail dans un proche avenir a été fixée.

Il y a certains autres travailleurs à qui évidemment l'application du programme ne serait d'aucune utilité, par exemple les requérants qui sont malades. Jusqu'à ce qu'ils soient guéris, nous ne pourrons pas faire grand-chose pour leur réhabilitation. Nous leur fournirions les renseignements précis sur le marché du travail, des conseils relativement aux techniques de recherche d'emploi ainsi que les renseignements sur d'autres agences.

Je dois dire à cet égard qu'en appliquant à titre d'expérience certaines de ces techniques, nous avons découvert que les gens à qui ce

[*Texte*]

program are on benefit for a shorter period of time. We estimate the program itself will take 400 man-years. With the savings we expect from this, based on these pilot projects, we hope to reduce the time on claim for the people exposed to this program by anything from one-half to one week, representing a saving of $15 million to $30 million. That far exceeds the cost of the program.

The information that I have spoken of will be provided. This is done automatically for the claimants from whose records we consider they would benefit from the program. Then we have the two interviews that are referred to in the White Paper, the first being at the six to eight weeks' stage. This is where we confront the individual face to face and obtain more information concerning his experience and skill than was available from the forms that we had in the first instance. We give them personal advice and labour market information and develop his interest in his problem. The information that we would be giving him at this time would be updated from what we gave him eight weeks prior. Again, we would be able to be much more precise in giving him advice and information concerning job search methods than we were when we were just providing a labour market information kit.

At this first interview we might in fact, from discussion with him and from the information that is available to us from other agencies, refer him to another agency. Most of the people we refer will perhaps be referred to the CMC for retraining or job referral. But one thing we want to avoid is merely saying you had better go to Manpower. We expect to be quite precise. We phone the Manpower officer responsible for this particular area in which the man is involved and we will set up the appointment for him. We will not merely tell him to go over to the Manpower building and enquire at the reception desk. We actually will make the appointment for him. This would apply whether it is Manpower or any other agency to which we were sending him.

[*Interprétation*]

programme a été appliqué restent en chômage pendant une période plus courte. Nous estimons que le programme lui-même prendra 400 années-hommes avec les économies que nous pensons réaliser de cette façon et en nous basant sur ce projet-pilote, nous espérons réduire la période de prestations pour les gens à qui ce programme est appliqué de 4 jours à 1 semaine, ce qui représenterait une économie de 15 à 30 millions de dollars. Ce résultat dépasse de beaucoup le coût du programme.

Les renseignements dont j'ai parlé seront fournis. Ce serait fait automatiquement, car les requérants dont nous aurons étudié le dossier bénéficieraient du programme. En outre, nous avons les deux entrevues dont il est fait mention dans le Livre blanc, la première ayant lieu au stade des 6 ou 8 semaines de chômage. C'est le moment où nous rencontrons le particulier personnellement et obtenons plus de renseignements concernant son expérience professionnelle et sa compétence que nous fournissaient les formulaires dont nous disposions en premier lieu. Nous leur donnons des conseils personnels et des renseignements sur le marché du travail et l'amenons à s'intéresser à son problème. Les renseignements que nous lui fournirons à ce moment seront mis à jour à partir de ce que nous lui avons communiqué 8 semaines auparavant. Nous serons plus en mesure d'être beaucoup plus précis dans les conseils et les renseignements que nous lui communiquerons au sujet de la méthode de recherche de l'emploi que nous ne l'étions lorsque nous ne faisions que fournir une documentation de renseignements sur le marché du travail.

Au cours de cette première entrevue, il nous sera possible en fait, après avoir discuté avec lui et en tenant compte des renseignements que nous ont fournis d'autres organismes de l'envoyer à une autre. La plupart des gens que nous enverrons seront peut-être mis en communication avec les Centres de main-d'œuvre du Canada aux fins de recyclage ou orientation régionale. Mais une chose que nous voulons éviter c'est de dire uniquement qu'il ferait mieux de s'adresser au bureau de la main-d'œuvre. Nous espérons être tout à fait précis. Nous téléphonerons au bureau de la main-d'œuvre responsable de cette région particulière où se trouve cet homme et nous arrangerons le rendez-vous pour lui. Nous ne nous bornerons pas de lui dire de se rendre à l'édifice de la main-d'œuvre et de se renseigner au bureau de la réception. Nous allons vraiment arranger le rendez-vous pour lui. Ce qui d'ailleurs sera fait, qu'il s'agisse du bureau de la main-d'œuvre ou de toute autre agence à laquelle nous l'envoyons.

[*Text*]

It is anticipated that 30 per cent of our claimant population will reach the stage of getting to the first interview, which number 600,000 or 700,000 a year.

The second interview comes at the fourteenth week following claim. Here we have the opportunity to see what he did with the information that we gave him in the first instance, because it will be on record. We will be able to determine what action was taken by him. This will give us some assessment of his job search ability. Because he has been unemployed for a longer period there is more likelihood of a problem now, and this will be analyzed. Again, we will set up an interview with any other agency which may be able to provide assistance. The technique here will be the same in that we will be precise and we will not merely give him a quick brushoff and tell him to go to welfare or Manpower.

The Chairman: Thank you, Mr. McKinnon. Mr. Marshall, do you have a question?

Mr. Marshall: I was listening with interest to your claimant assistance plan and I can see that your closest relationship will be with CMC.

To be very frank, all I can see is duplication, confusion and frustration. In the first place, the man has a record with CMC of his employment qualifications, he gets a job and he is laid off, and your people who are going to assist him are going to ask him some questions, find out what his qualifications are and where he should go to work, and he is going to be sent back to CMC, or you are going to arrange an appointment. Now he is going to go to CMC and the same thing is going to happen all over again.

Mr. McKinnon: Just to take the last point first, if it is going to happen all over again the interview probably would not be made. In fact if we make the phone call and there is nothing they can do for him at CMC—I am not suggesting there is not in the majority of cases—we are not going to send him over there merely for the sake of going through another step. It is only when from our conversation with CMC in preparation for endeavouring to set up the interview that we will in fact refer him to CMC, if they feel

[*Interpretation*]

Il est prévu que 30 p. 100 de nos requérants atteindront le stade d'obtenir leur première entrevue ce qui représenterait un nombre de 600,000 ou 700,000 par an.

La seconde entrevue aura lieu la quatorzième semaine suivant la demande. A ce moment, nous aurrons l'occasion de nous rendre compte de ce qu'il a fait des renseignements que nous lui avons donnés la première fois car ils seront inscrits au dossier. Nous serons en mesure de connaître les mesures qu'il a prises. Ce qui nous donnera une évaluation de son habileté à rechercher un emploi. Et puisqu'il aura été en chômage pour une période plus longue, il est très probable qu'à ce stade, il y ait un problème et nous analyserons cette situation. De nouveau, nous arrangerons une entrevue avec tout autre organisme qui serait en mesure de l'aider. La méthode dans ce cas sera la même, en ce sens que nous nous efforcerons d'être précis et nous ne nous contenterons pas de nous débarrasser de lui et de lui dire de s'adresser au bien-être social ou au service de main-d'œuvre.

Le président: Merci, monsieur McKinnon. Monsieur Marshall, avez-vous une question à poser?

M. Marshall: Je vous ai écouté avec intérêt parler de votre régime d'assistance aux requérants et je me rends compte que votre relation la plus étroite sera avec les Centres de main-d'œuvre du Canada.

Pour parler très franchement, tout ce que je peux voir c'est la répétition de la confusion et de la frustration. D'abord, l'homme possède un dossier au Centre de main-d'œuvre du Canada concernant ses qualifications professionnelles, il obtient un emploi et est mis à pied et vos agents vont l'aider et lui poser certaines questions pour connaître ses qualifications et où il devrait aller travailler; après quoi, il sera renvoyé au Centre de main-d'œuvre du Canada où vous allez arranger un rendez-vous pour lui. Or, il se rendra au Centre de main-d'œuvre du Canada et la même chose se répétera de la même façon.

M. McKinnon: Considérons votre dernière remarque d'abord, si ceci doit se reproduire de la même façon il ne sera probablement pas fixé. En fait, si nous téléphonons et qu'au Centre de main-d'œuvre ils ne peuvent rien faire pour lui, je ne veux pas dire que c'est le cas dans la majorité des situations, nous ne l'enverrons pas à ce service uniquement pour remplir une autre formalité. Ce n'est qu'à partir de notre conversation avec l'agent du Centre de main-d'œuvre afin d'essayer d'arranger une entrevue que nous déciderons de

[*Texte*]

they can do something with him. By acting as a screening agency it is hoped that we will provide positive assistance to CMC. They will be getting people who have in fact been screened to a degree, for whom in fact, in the opinion of the CMC officer with whom we set up the appointment, something can be done. An interest in retraining might be a factor. If he expresses an interest in being trained for some other occupation we phone CMC and, if they think that he might qualify in a certain area, then he is going over for a very definite and precise purpose. I certainly feel that he is not going to be shuffled over there needlessly. We are constantly talking to CMC.

This screening process might extend further. We might even screen those who are exposed to registration with the CMC in the first instance. For instance, I use again the example of the large motor layoff. There is very little purpose served in 10,000 people who are off four weeks in a town of 100,000 having pieces of paper go from us to CMC. It serves no purpose because nothing is going to happen. They will go back to work in four weeks anyway. I feel that we might lighten their load and make the people they deal with more likely candidates for their service.

Mr. Marshall: I do not want to belabour the point but you are going to have two people in two departments doing the same job.

Mr. McKinnon: We are not the experts in retraining, we are not the experts in career counselling, we have no facility to move people from point A to point B if there are jobs there, but they in fact do have these facilities.

Mr. Marshall: Would it not be better to get somebody from Manpower that is qualified to move to UIC? It is good in theory but it does not work out.

Mr. DesRoches: The point involved here is that somebody has to do this screening job and we do it now on paper. Either people apply or we put in our kit an application and we send it over to Manpower. We now are working with Manpower to first of all get rid of the paper that does not have to be there, which is quite substantial when you multiply this by the number of people. Mr. McKinnon

[*Interprétation*]

l'envoyer au Centre de main-d'œuvre, s'ils ont le sentiment de pouvoir l'aider. N'agissant qu'en tant qu'organisme de triage nous espérons apporter une aide utile au Centre de main-d'œuvre du Canada. Ils entreront en communication avec des gens qui en fait ont été sélectionnés dans une certaine mesure, pour qui en fait l'agent du Centre de main-d'œuvre avec lequel nous fixons le rendez-vous pense qu'on peut faire quelque chose. Un certain intérêt pour le recyclage devrait également être un facteur. S'il exprime le désir d'être recyclé pour un certain autre emploi nous téléphonons au Centre de main-d'œuvre et si ces derniers pensent qu'ils pourraient réussir dans un certain domaine, à ce moment, il se rendra à ce service dans un but très précis. Je suis certain qu'il ne sera pas renvoyé là-bas inutilement. Nous devons constamment nous mettre en rapport avec les Centres de main-d'œuvre.

Ces procédés de triage pourraient avoir une plus longue portée. Nous pourrions même sélectionner ceux qui doivent s'inscrire aux centres de main-d'œuvre. Je cite à nouveau l'exemple de la mise à pied d'ouvriers de l'industrie de l'automobile. Il est peu utile d'envoyer aux Centres de main-d'œuvre 10,000 travailleurs mis à pied pour 4 semaines dans une ville de 100,000 habitants. C'est inutile parce qu'il ne se passera rien. De toute façon ils reprendront leur travail dans 4 semaines. J'ai le sentiment que nous pourrions alléger leur fardeau et leur envoyer des gens qui ont vraiment besoin de leur service.

M. Marshall: Je ne désire critiquer votre argument mais vous aurez deux fonctionnaires dans deux services qui accompliront la même tâche.

M. McKinnon: Nous ne sommes pas des experts en recyclage ni en orientation professionnelle, nous n'avons pas les moyens d'envoyer les gens d'un point A à un point B si les emplois existent là-bas. Mais les Centres de main-d'œuvre sont en mesure de le faire.

M. Marshall: Ne serait-il pas préférable de nommer à la Commission de l'assurance-chômage un agent qualifié du service de la Main-d'œuvre? C'est très bien en théorie mais ce ne peut être appliqué.

M. DesRoches: Le point en question c'est que quelqu'un doit accomplir ce travail de triage et que nous le faisons présentement sur le papier. Ou les gens font une demande ou bien nous mettrons une formule de demande dans notre documentation et nous l'envoyons au service de Main-d'œuvre. Actuellement, nous travaillons de concert avec le service de main-d'œuvre pour nous débarrasser de docu-

[*Text*]

has referred to this. On both sides there is a purpose to be served by ensuring that references are made for a real and purposeful meaning. Now that is the first part of it.

● 1630

The other part is to ensure that we know who these claimants are. We do not deal with people as people right now. We are not trying to point the finger at any part of the organization, either ours or the other, but there is something lacking here in that nobody does look at the unemployed as a problem.

I think Manpower have a broader role than ours. They have to place people who are looking for work, whether they are unemployed or not, and they have to look at a number of other programs of manpower. But we are specifically involved, as Mr. McKinnon has said, with the first contact point with the unemployed, and as the Minister has emphasized, this has many ramifications with welfare and other areas of social development.

Just looking at our group of people and looking at what we are doing with them now, all we are proposing is that we provide this service to direct them and screen them. This role is not being done now.

Mr. Marshall: All I can say is that instead of me getting 50 letters a week on the runaround that they are getting through nobody's fault, or through the system's fault, we are going to get 100 letters saying that they are now sending them to UIC and they are sending them back to Manpower, and then going back to UIC. I warn you, it is going to happen.

Mr. DesRoches: I can only repeat what Mr. McKinnon has said. You are assuming now that people are going to be shuffled from place to place. This is one way of looking at it, but there is no reason why the file and the interview could not be integrated, and this is what we are working towards. Things do not have to be done twice, but surely they have to be done once at some point, at least as far as we can see it.

Mr. Marshall: You will hear from me.

[*Interpretation*]

ments inutiles, ce qui est déjà très important quand vous multipliez ceci par le nombre de gens en question. M. McKinnon l'a mentionné. Des deux côtés, l'objectif est celui de s'assurer que les recommandations sont faites à des fins utiles. C'est le premier aspect de ces mesures.

D'autre part, il s'agit de savoir qui sont ces requérants. Nous ne traitons pas ici des personnes en tant que personnes, nous ne voulons pas désigner en particulier une partie de l'organisation, que ce soit la nôtre ou l'autre, mais il y a une lacune ici en ce sens que personne ne considère la personne non employée comme constituant un problème.

Je crois que le ministère de la Main-d'œuvre a un rôle plus grand que nous à jouer. Il leur appartient de trouver de l'emploi aux personnes qui en cherchent, qu'il s'agisse de personnes qui soient employées ou non ainsi que de s'occuper d'un certain nombre d'autres programmes dans le cadre de la main-d'œuvre. Mais nous nous occupons spécialement, comme l'a dit M. McKinnon, des chômeurs lorsque ces derniers font leur première démarche et comme M. le Ministre l'a souligné, il y a là de nombreuses implications avec le bien-être et d'autres domaines du développement social.

En examinant le groupe de personnes dont nous nous occupons et ce que nous faisons à l'heure actuelle, tout ce que nous proposons c'est de fournir un service qui permet d'orienter et de trier ces personnes. Ceci n'est pas fait à l'heure actuelle.

M. Marshall: Tout ce que je puis dire c'est qu'au lieu de recevoir 50 lettres par semaine de personnes qui tournent en rond sans que ce soit la faute de personne ou du système, nous en recevrons maintenant 100 disant qu'on les envoie à la CAC et que cette dernière les renvoie à la Main-d'œuvre et que de là on les renvoie à la CAC. Je vous avertis, c'est ce qui va se produire.

M. DesRoches: Je ne puis que répéter ce que M. McKinnon a déjà dit. Vous vous attendez à ce que les gens soient envoyés d'un endroit à l'autre; c'est une façon de concevoir les choses, mais il n'y a aucune raison pour que le dossier et l'entrevue ne puissent être intégrés et c'est en ce sens que nous travaillons. Les mesures n'ont pas besoin d'être prises deux fois, mais il faut quand même qu'elles soient prises une fois pour de bon pour autant que nous le sachions.

M. Marshall: Vous pouvez vous attendre à avoir de mes nouvelles.

[*Texte*]

The Chairman: Are there any further questions, Mr. Marshall?

Mr. Marshall: No. Thanks.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Mr. McKinnon, my question is on about the same line as Mr. Marshall's. You are waiting for a limit of at least six weeks before having an interview with this person, but at the same time he may refer to the CMC right away, to Manpower. This is what is happening at the present time.

Mr. McKinnon: Except for the possibility that I mentioned, there may be certain categories who reach agreement with CMC. There are certain categories of people for whom registration for employment is a mere piece of paper-shuffling and that is all. This again is the person on temporary layoff. But for people who file claims or who we feel meet the criteria of possibly benefiting from the claimant assistance program, their applications for employment will be sent to the CMC at that point. It will be there on file, on record, but here we get to the point that they are getting a piece of paper and they are getting many pieces of paper, and they have many other things to do. It could be six weeks. There may be nothing. As far as they are concerned, the man has applied for a job as a labourer and they have a whole pile of these papers. But when we get to see the man and interview him, we may find that in his history he was a plumber's helper.

Mr. Portelance: There had better be a better co-operation between Manpower and your office than what we had in the past, because I have seen a case where a man has been at your place in early February and in the middle of April he goes to Manpower and they have no record of his application at your place. It might be wise to see him again in six weeks, and then you can fight for him with Manpower to do something in that case. Otherwise, nothing is done and they just open up files with cards with nothing on them.

You mentioned also that after eight weeks or even after 14 weeks you may direct him to other agencies. Do you mean Manpower or

[*Interprétation*]

Le président: Y a-t-il d'autres questions, monsieur Marshall?

M. Marshall: Non merci.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Monsieur McKinnon ma question est à peu près dans le même sens que celle qu'a posée M. Marshall. Vous attendez au moins six semaines avant d'avoir une entrevue avec cette personne et d'un autre côté, cette dernière peut s'adresser directement aux Centres de main-d'œuvre du Canada. C'est ce qui se produit à l'heure actuelle.

M. McKinnon: Sauf dans le cas que j'ai mentionné, il y a certaines catégories de gens qui arrivent à obtenir satisfaction aux centres de main-d'œuvre. Il y a, par contre, certaines autres personnes pour qui l'inscription en vue d'obtenir de l'emploi n'est qu'une question de paperasserie. Il s'agit ici une fois de plus de la personne qui est temporairement mise à pied. Mais dans les cas des gens qui présentent des demandes ou des gens que nous pensons être susceptibles de remplir les conditions pour obtenir une aide dans le cadre du programme d'aide aux réclamants, les demandes d'emploi seront, à ce stade, expédiées aux centres de main-d'œuvre du Canada. Tous les détails seront versés aux dossiers, mais ici nous arrivons au point où les gens reçoivent toutes sortes de formules et ils doivent remplir un tas d'autres formalités. Cela pourrait durer six semaines ou ne pas durer du tout. En ce qui concerne la main-d'œuvre cette personne a fait une demande pour obtenir un emploi de manœuvre et on a toute une pile de ces papiers. Mais, lorsqu'on voit la personne, que l'on a une entrevue avec elle, il se peut que l'on découvre que cet homme avait déjà travaillé comme aide-plombier par exemple.

M. Portelance: Je crois qu'il faudrait qu'il y ait une meilleure collaboration entre la Main-d'œuvre et votre bureau car j'ai eu connaissance d'un cas où une personne s'était présentée chez vous au début de février et lorsqu'au milieu du mois de mars elle s'est rendue à la Main-d'œuvre, cette dernière n'avait aucunement connaissance de sa première démarche à votre bureau. Il pourrait être sage de rencontrer à nouveau cette personne au cours de ces six semaines et alors vous pourriez intercéder pour elle auprès de la Main-d'œuvre. Autrement, rien n'est fait et l'on se contente d'établir des dossiers avec des cartes où il n'y a rien dessus.

Vous avez aussi indiqué qu'après huit semaines ou même après quatorze semaines, vous aviez la possibilité d'envoyer cette per-

[*Text*]

other agencies, or to what others besides Manpower?

Mr. McKinnon: It could be a provincial employment agency, and we visualize this will happen in our interview. It has really nothing to do with his unemployment status, but it is a service to the public. At any of these interviews, if we have a man with a large number of dependents and a relatively low rate, and he mentions to us that he is having difficulty in getting by on the $40 or $50 that we are paying him, we might refer him to a welfare agency because there are welfare supplement benefits for people with heavy responsibilities and low wages or low unemployment insurance benefits.

Many people are not aware of this. It has really nothing to do, I will admit, with getting him re-absorbed in the labour market, but I think it is a very positive service that we would be performing. But again we would make the contact for him rather than send him over to another agency and have him enquire at a desk and not get past the receptionist. We would set up an appointment to see if there is something positive that could be done by this other agency.

Mr. Portelance: How many more people will you need in your Department to do all this type of work, or are you doing it with the same number?

Mr. McKinnon: We have 400 man-years estimated for this.

Mr. Portelance: On top of what you already have right now?

Mr. McKinnon: Not necessarily on top. As was mentioned earlier, we have a large number of people maintaining 40 million records that will no longer require maintenance under the new contribution system. There will be no role for these people to play on the revenue side.

Mr. Portelance: Does this mean that 400 people would be going out and this will create 400 new jobs?

Mr. McKinnon: No. Many of the people we require to administer the claimant assistance program are people that we now have in our

[*Interpretation*]

sonne à d'autres organismes. Voulez-vous parler de la Main-d'œuvre ou d'autres agences ou de quoi?

M. McKinnon: Il pourrait s'agir d'un bureau provincial de placement et nous pensons que ceci sera dit au cours de notre entrevue. Ceci n'a rien à voir avec le statut du chômeur mais c'est un service rendu au public. Si au cours de ces entrevues, nous rencontrons quelqu'un qui a beaucoup de personnes à charge et qui touche une très petite somme et dit qu'il a beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts avec les $40 ou $50 que nous lui versons, nous pouvons l'envoyer à un organisme de bien-être car il existe des prestations supplémentaires de bien-être qui sont prévues pour les personnes ayant de lourdes charges et de petits salaires ou de petites prestations d'assurance-chômage.

Très peu de gens en sont au courant. Ceci n'a rien à voir, je l'admets, avec le travail de réintégration du chômeur au marché du travail, mais c'est un service très positif que nous lui rendons. A nouveau, dans ce cas, c'est nous qui nous nous occuperions d'établir les contacts plutôt que de l'envoyer à un autre organisme et l'obliger à demander des renseignements au comptoir qui peut constituer pour lui une barrière infranchissable. Nous fixerions un rendez-vous afin de nous rendre compte si quelque chose de positif peut être fait par cet autre organisme.

M. Portelance: Combien de personnel supplémentaire auriez-vous besoin dans votre ministère pour faire tout ce travail ou est-ce que vous le faites avec le même nombre de personnes?

M. McKinnon: Nous avons prévu 400 années-hommes pour ce travail.

M. Portelance: En plus de ce dont vous disposez déjà à l'heure actuelle?

M. McKinnon: Non pas nécessairement en plus. Comme nous l'avons indiqué plus tôt, un grand nombre de personnes chez nous s'occupent de tenir à jour 400 millions de dossiers qui n'auront plus besoin d'être tenus à jour en vertu du nouveau système de cotisation. Ces personnes n'auront plus à travailler du côté des revenus, des rentrées.

M. Portelance: Voulez-vous dire que 400 personnes abandonneront ce travail et qu'il y aura 400 nouveaux emplois?

M. McKinnon: Non. Parmi les personnes qui s'occuperont d'administrer le programme d'aide aux requérants, il y en a beaucoup qui

[*Texte*]

record maintenance unit and in the contribution sections in our regions.

Mr. Portelance: Which percentage of that 400 do you have now?

Mr. McKinnon: I do not think I have the figure.

Mr. Portelance: Do you figure these 400 new men...

Mr. DesRoches: No, these are 400 man-years, and actually the actual people may not be the same people. But these are vacancies created in one area, and the vacancies will be used for other purposes. It is that type of arrangement which we have in mind. The exact people may not be involved, but the over-all cost of the program will be the same. They are making a number of changes here and in the process we can find room and adjustments to perform these services which are very much required.

The Chairman: Are there any further questions for Mr. McKinnon? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I would like to go back to that number one. I am still interested in the differentiation between the two plans—one private plan and one employer plan. If I understood you correctly, Mr. McKinnon, you said that if it is a private plan, then the government has no interest in this whatsoever. A person can draw benefits from that plan as well as from the UIC. On the other hand, if he is involved with an employer plan, the Department then considers this and, if I understood you correctly, that plan or the compensation from that plan is then taken into consideration.

Mr. McKinnon: That is right.

Mr. Alexander: He may not be entitled to any benefit.

Mr. McKinnon: Well, he may not be.

Mr. Alexander: He may not be, but on the other hand he may be.

Mr. McKinnon: Yes, that is right, sir.

Mr. Alexander: It is difficult for me to get the difference between the two plans. One is a private plan and the other is, of course, a plan that comes into effect perhaps through

[*Interprétation*]

travaillent à l'heure actuelle dans notre unité de manutention des dossiers et dans nos sections des cotisations dans nos régions extérieures.

M. Portelance: Quel est le pourcentage de ces 400 personnes dont vous disposez à l'heure actuelle?

M. McKinnon: Je ne crois pas avoir le chiffre ici.

M. Portelance: Est-ce que vous croyez que ces 400 nouvelles personnes...

M. DesRoches: Non, il s'agit là de 400 années-hommes et il se peut qu'en fait, il ne s'agisse pas des mêmes personnes. Toutefois, il s'agit là d'emplois libres créés dans un secteur et ces emplois libres serviront à d'autres fins. C'est ce genre d'arrangement que nous avons à l'esprit. Ce ne sont peut-être pas les mêmes personnes qui seront en cause mais le coût d'ensemble du programme sera le même. On procède à un certain nombre de modifications ici et au cours de ces modifications, nous pourrons trouver des moyens de rendre ces services qui sont tellement nécessaires.

Le président: Y a-t-il d'autres questions que vous voudriez poser à M. McKinnon? Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'aimerais en revenir à ce numero un. Je m'intéresse toujours à cette distinction établie entre les deux régimes: le régime privé et le régime de l'employeur. Si je vous ai bien compris, monsieur McKinnon, vous avez déclaré que si nous avons là un régime privé, alors le gouvernement n'y voit aucun intérêt. Une personne peut obtenir des prestations aussi bien de ce régime que des prestations d'assurance-chômage. D'autre part, si cette personne fait partie d'un régime de l'employeur, le ministère en tient alors compte, si je vous comprends bien, ce régime là où la compensation qui en découle est alors prise en considération.

M. McKinnon: C'est exact.

M. Alexander: Il se peut qu'il n'ait le droit à aucune prestation.

M. McKinnon: Cela se peut.

M. Alexander: Cela se peut, mais d'un autre côté, il se peut aussi qu'il ait droit à des prestations.

M. McKinnon: Oui, c'est exact, monsieur.

M. Alexander: J'ai du mal à comprendre la différence entre les deux régimes. Il s'agit, d'une part, d'un régime privé et d'autre part naturellement d'un régime qui entre en

[*Text*]

union negotiations. It just comes into effect, but in the long run the employee is contributing towards that plan somehow or other, whether it is by direct payment or whether it is by way of a fringe benefit. What I would like to know is the rationale between the different approaches with respect to the two plans. Why is one accepted and the other not?

Mr. McKinnon: The private plan that he as an individual acquires is strictly a matter of investment with him. The other, arising from his job as it does, is considered to be a continuation of at least a portion of his earnings from his employer.

Mr. DesRoches: That concept applies now, Mr. Alexander. There is a difference made in all consideration of earnings between private earnings. For example, a person could be unemployed and have an apartment building and draw revenue from that capital and that is not considered in the reckoning of unemployment insurance.

Mr. Alexander: But now we are extending the period.

• 1640

Mr. DesRoches: Well, we are not. We are following the concept of earnings from work. Again we go back to this. This interruption of earnings must be related to work. We are talking about unemployment as defined in the law as no work, as a starting point, and then work or no work related to earnings. So there is a logic which has been built up in the law over the years, which I did not make up, that it is a work earnings replacement plan and not a total income replacement, which is a different concept.

Mr. Alexander: It is hard for me to acquire a distinction between the two.

Mr. DesRoches: If we did not make that distinction I suppose we would have to get into a broader concept of income, which is really not part of the unemployment insurance concept.

Mr. Alexander: It just seems to me the new plan which we are talking about now is an anomaly and, in fact, it seems to be fairly discriminatory, because I cannot see the difference between the two. It is an individual who is involved. One, he is involved as a result of his own self-interest or initiative. In the other one he is still involved, but only as

[*Interpretation*]

vigueur peut-être à la suite de négociations syndicales. A longue échéance, l'employé contribue de quelque façon à ce régime qu'il s'agisse d'un versement direct ou qu'il s'agisse d'avantage marginal. Ce que j'aimerais savoir c'est la raison pour laquelle on considère d'une façon différente un régime par rapport à l'autre. Pourquoi l'un est accepté et l'autre ne l'est pas?

M. McKinnon: Le régime privé est considéré comme strictement une question de placement faite par une personne. L'autre régime qui découle de l'emploi de cette personne comme c'est le cas, est considéré comme une prolongation d'une partie tout au moins des gains de la personne, des gains que celle-ci obtient de son employeur.

M. DesRoches: Ce principe-là est en vigueur à l'heure actuelle monsieur Alexander. Une différence existe dans toutes les considérations de gains, entre les gains de source privée. Par exemple, une personne pourrait être au chômage et être propriétaire d'un édifice à appartements et retirer des revenus de ce capital et l'on n'en tient pas compte dans le calcul de l'assurance-chômage.

M. Alexander: Mais nous prolongerons, à l'heure actuelle, la période.

M. DesRoches: En fait, non, nous ne prolongeons pas la période. Nous en revenons toujours au concept des gains provenant du travail. Il va de soi que la privation des gains doit se rattacher au travail. Comme point de départ, la loi définit le chômage comme étant une absence de travail, puis le travail ou l'absence de travail par rapport aux gains. Ainsi, au cours des années, la loi s'est imprégnée d'une logique qui a établi un régime de remplacement des gains provenant du travail et non pas un remplacement intégral du revenu ce qui est un concept fort différent.

M. Alexander: Je ne vois pas très bien la distinction entre les deux.

M. DesRoches: Si nous n'établissons pas cette distinction, je suppose que nous devrions imaginer un concept de revenu beaucoup plus large, ce qui ne rentre vraiment pas dans le concept de l'assurance-chômage.

M. Alexander: A mon avis, le nouveau plan qui fait maintenant l'objet de notre étude est quelque peu singulier, pour ne pas dire discriminatoire. Je ne peux vraiment pas voir la différence entre les deux. Il s'agit, n'est-ce pas, d'une personne en cause. Dans le premier cas, il est en cause par suite de sa propre initiative tandis que dans le second cas il ne

[*Texte*]

a result of negotiations, fringe benefits and so on. The money in both plans comes from his employment whether one is direct or whether you call one a fringe benefit. I will not pursue it any further, but I wanted to know why the distinction was there.

Mr. DesRoches: It is work related or not work related. I think that is it.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: You have dealt with the problem by defining it out of existence, as I see it. You said there are certain definitions that have been accepted.

Mr. DesRoches: The law does that, Mr. Broadbent, not me.

Mr. Broadbent: Right. Surely the force of Mr. Alexander's argument is that the law should be changed. Not that the present proposal is acceptable, because it is completely consistent with what has been done in the past. The question is surely one of questioning what has been done in the past as well. One has to deal with that argument, would you not agree?

Mr. DesRoches: I cannot agree. This is a matter of government policy. We are dealing with an area of unemployment insurance as we have conceived it, and our terms of reference fit in within that concept.

Mr. Broadbent: I would expect we will get back to that later when we hear the presentations from some of the interested groups.

The Chairman: I think it is certainly a policy matter, Mr. Broadbent. You can pursue it later. Are there any further questions? Mr. Marshall.

Mr. Marshall: Mr. Chairman, on a point of order. I used an unfortunate choice of words. I said, "They get the runaround". I must say that in both the Unemployment Insurance Commission and Manpower I get complete cooperation. It was the system I was complaining about, not the people who are there.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Marshall. I now will call on Mr. Allen. Mr. Allen is here for two presentations. First of all, the statistical projections and, second, the method of calculation of assessible costs. Mr. Allen.

[*Interprétation*]

l'est que par suite de négociations, de produits marginaux, et ainsi de suite. Donc, l'argent en cause dans les deux plans provient directement de l'emploi, que le régime soit direct ou qu'il fasse partie d'avantages marginaux. Je n'irai pas plus loin, mais je voulais savoir pourquoi il y avait cette distinction.

M. DesRoches: Il s'agit d'un plan qui se rattache au travail ou qui ne s'y rattache pas. Je crois bien avoir trouvé la solution.

Le président: D'autres questions? Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Si j'ai bien compris, vous avez abordé le problème comme s'il n'existait pas. Vous admettez qu'on a accepté certaines définitions.

M. DesRoches: C'est la loi qui le veut ainsi, monsieur Broadbent; non pas moi.

M. Broadbent: D'accord. Il est évident que le poids de l'argument de M. Alexander réside en ce qu'il faut changer la loi. Il ne s'agit donc pas d'admettre la proposition actuelle comme acceptable, parce qu'elle suit la ligne de conduite du passé. Cependant, il importe de s'interroger sur ce qui a été fait dans le passé. Ne croyez-vous pas qu'il faut envisager cette question?

M. DesRoches: Je ne suis pas d'accord avec vous car il s'agit là de la politique du gouvernement. Nous traitons d'un secteur de l'assurance-chômage tel que nous l'avons conçue et nos attributions cadrent bien dans ce concept.

M. Broadbent: Nous reviendrons sans doute là-dessus quand nous aurons entendu les présentations de certains groupes intéressés.

Le président: Certes, il s'agit d'une question de politique, monsieur Broadbent, et vous pourrez vous y attaquer plus tard. D'autres questions messieurs? Monsieur Marshall.

M. Marshall: Monsieur le président, j'en appelle au règlement. L'expression que j'ai employée n'est pas très heureuse quand j'ai dit qu'on les renvoie d'une place à l'autre. Je dois admettre que je reçois la plus entière collaboration de la part de la Commission d'assurance-chômage et de la main-d'œuvre. Je m'en suis pris au régime et non pas aux personnes comme telles.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Marshall. Je donne maintenant la parole à M. Allen qui fera deux présentations. En premier lieu, il nous parlera des projections statistiques et ensuite d'une méthode de calcul des coûts imposables. Monsieur Allen.

[*Text*]

Mr. D. R. Allen (Director of Policy Formulation, Unemployment Insurance Commission): Thank you, Mr. Chairman. I will be treating both subjects together in order, perhaps, to speed it up a bit, and especially as part of the division of cost between the private and public sectors was discussed yesterday and this morning. What I really wanted to deal with was the background to the "Facts and Figures" booklet, in effect, by indicating how we had produced most of the statistical estimates which have been presented to the members.

The raw data we had to work with was a large sample of the men and women in the labour force during the 1965-68 period. We have, of course, from our files benefit and contribution records for all of the people who are insured, so we took a large sample of the approximately 250,000 individuals and put together data on their earnings, employment, unemployment, contributions and benefits for a four-year period. This was to be the basis for, in effect, simulating the operation of a proposed unemployment insurance system. We had to supplement the data on individual work and income histories with data from certain other sources. For example, we had been confronted with evidence that there were differences in the relationship between benefits paid to workers laid off in a certain industry and the contributions made by both workers and their employers.

In order to get a feel for how much these turnover rates varied within an industry, we conducted a special survey of several hundred firms in a variety of industries and used this as part of the experience rating computations. We also had to look into the public sector. As has been mentioned earlier, we have had consultations with the provinces and we wanted to get an idea of what coverage was already in effect in the present system, especially at the provincial level, although we had to study the federal and municipal public services as well because of the fact that coverages by no means are broad, let alone universal in those areas. So we have had people in the field look at employer records for these federal, provincial and municipal employments to determine what sort of coverage increase would be involved if we adopt universality of coverage.

[*Interpretation*]

M. D. R. Allen (conseiller en économique, Commission d'assurance-chômage): Merci monsieur le président. Je traiterai des deux sujets à la fois pour éviter une perte de temps et aussi parce qu'une partie de la division des coûts entre le secteur privé et public a été traitée hier et ce matin. En réalité, je veux discuter des données de base sur lesquelles on s'est fondé pour rédiger le livre «Facts and Figures» en indiquant comment nous avons réussi à élaborer la partie la plus importante de l'évaluation statistique que nous avons présentée aux membres.

Les données premières qui nous ont servi de matériel de base comportaient un large échantillon d'hommes et de femmes qui constituaient la population active de 1965 à 1968. Naturellement, nous avons gardé les dossiers des prestations et des cotisations de tous nos assurés. Donc, nous avons choisi 250,000 particuliers environ et nous avons réuni des données statistiques concernant les gains, l'emploi, le chômage, les cotisations et les prestations pour une période de quatre ans. Cette façon de procéder devait servir de base pour simuler la mise en opération du régime proposé d'assurance-chômage. Nous avons pu compléter nos recherches sur le travail individuel et l'historique des revenus grâce à des données provenant d'autres sources. Par exemple, nous avons dû prendre conscience qu'il y avait des différences entre le rapport des prestations versées aux travailleurs mis à pied dans une certaine industrie et les contributions versées à la fois par les employés et les employeurs.

Pour vous donner une idée du degré d'oscillation des taux du chiffre d'affaire dans une industrie donnée, nous avons mené une enquête spéciale auprès de centaines de firmes qui se sont lancées dans des industries diverses; les résultats de ces enquêtes contribuaient en partie à nos calculs visant à établir une cote. Il va sans dire que nous n'avons pas négligé le secteur public. Nous avons dialogué avec les provinces ce qui nous a permis de connaître le champ d'application en vertu du régime actuel, tout particulièrement au niveau provincial; il nous a fallu toutefois faire une étude des services publics au niveau fédéral et municipal parce qu'il faut bien se dire que le champ d'application dans ces régions est loin d'être étendu et encore moins universel. Les dossiers de l'employeur pour ce qui est des emplois fédéraux-provinciaux et municipaux ont fait l'objet d'une étude pour déterminer en quoi il faut élargir le champ d'application si nous voulons en arriver à adopter l'application universelle du régime.

[*Texte*]

The other area was an interaction with the welfare systems in the provinces. As the Minister mentioned yesterday, it was estimated that the effect of liberalizing the eligibility conditions for benefits would be to remove from the social welfare programs' caseloads some of the people who are now being refused unemployment insurance benefits because they do not have enough contributions, and we wanted to get an idea of how much that may amount to.

In addition, there was one other source of data which I have not mentioned on this slide, and that is, we worked with DBS on putting together a set of regional boundaries which could be used for phase 5. We wanted to define throughout Canada a series of labour markets for which unemployment rates could be determined and compared with the national unemployment rate in order to specify the amount of Phase 5 benefits which would be payable in each area. We had to cope with the fact that in some large provinces it was felt by economists and politicians that there was by no means a homogeneous labour market throughout the province, so some of the provinces were subdivided. Since this question was raised yesterday morning, I believe, by Mr. Perrault, I have made available a number of copies of a map of Canada with these Phase 5 regions specified. Possibly at the end of this presentation it could be distributed. So, we have the national and regional unemployment rates from DBS for these regions for the same years 1965-68.

Our procedure consisted of three approaches or three definite problems. The first was to analyse the operation of the present system in more detail which was possible because we had such a large group of people who are in the labour force and we had an idea of what province, for example, they lived in. Therefore, we could study the operation of the present system to a degree which was not available from published data. Then we launched the major job, which was to simulate the operation of the proposed system and, having done that for 1965-68, in other words, how would the proposed system have worked if it had been in effect in those years, we then had to set about projecting the various statistical estimates or numerical estimates to the early nineteen seventies, which is what went into the "Facts and Figures" book.

Now, just to look at each of those areas in turn, as far as the analysis of the operation of the present system goes, one of the things we

[*Interprétation*]

Il a été aussi question de l'interaction d'un régime d'assistance sociale dans les provinces. Le ministre déclarait hier que les conditions d'ouverture du droit aux prestations étant moins rigoureuses il faudrait retirer des programmes d'assistance sociale une grande partie des travailleurs à qui l'on refuse les prestations d'assurance-chômage parce que leurs cotisations sont insuffisantes. Nous voulions aussi savoir quel montant est en cause.

Nous avions en plus une autre source de donnée que nous n'avons pas fait paraître sur cette diapositive; de concert avec le BFS nous avons procédé à une délimitation des régions qui pourraient nous être utiles à la 5e phase. Nous voulions définir dans tout le Canada une série de marchés du travail pour lesquels le taux régional de chômage pourrait se comparer au taux national; de cette façon, nous serions en mesure à la 5e phase de préciser ce que chaque assuré peut toucher, compte tenu du taux régional. Il nous a fallu tenir compte du fait que dans plusieurs grandes provinces, les économistes et les politiciens étaient d'avis qu'il n'y avait pas de marché de travail homogène dans toute la province; on a donc procédé à une subdivision des provinces. En outre, puisque M. Perrault nous a posé cette question ce matin, j'ai mis à votre disposition un certain nombre d'exemplaires de cartes du Canada sur lesquelles sont spécifiées les régions de la 5e phase. A la fin de cette présentation, on pourrait très bien les distribuer. Bref, le BFS nous a donné le taux de chômage régional et national pour les années 1965 à 1968.

Dans notre façon de procéder, il nous fallait tenir compte de trois problèmes précis. Dans le premier cas, nous devions faire une analyse plus détaillée de l'activité du régime actuel vu que nous disposions d'un groupe assez important de gens occupant un emploi et que nous savions dans quelle province ils demeuraient. Il nous était donc possible de faire l'étude du fonctionnement du régime actuel et ce, à un degré que toutes les données publiées jusqu'ici ne nous donnaient pas. Nous avons fait plus encore. Nous avons lancé une initiative fort importante qui consistait à simuler l'application du régime proposé; nous nous sommes aussi demandés en supposant que le régime proposé ait été mis en vigueur entre 1965 et 1968, s'il aurait réussi. Puis nous avons dû nous mettre à préparer l'extrapolation pour les années 1970 des diverses évaluations statistiques et numériques qui se trouvent dans la brochure «Facts and Figures».

En observant tour à tour chacune de ces régions, on a pu constater, entre autres, les fluctuations des prestations versées aux

[*Text*]

were able to do was to look at the flows of benefits to individuals and contributions from individuals and their employers by province, by income group, by age, by sex and by industry. This is something which is described in two of the tables in this book. I think they are quite easy to locate.

Then we had to simulate the operation of the proposed system in the following way. We reconstructed for all of the people or a portion of the people in the data base the week by week work and income history, so we knew for a period of four years how many weeks of employment and unemployment they had had, how much benefit they had received under the present system and how much they had paid into the present system. We had certain problems. For example, the data which we had did not show anything about pregnancy in the cases of the females, so we had, in effect, to make some women pregnant so we could simulate the operation of the maternity for the maternity benefit. That was one of the more pleasant parts of the simulation.

We had to do the same thing for sickness and in both cases reconcile the number of cases of sickness and pregnancy which we had created, so to speak, to the existing data on the whole economy. Having done that, we had seven thousand people set up with a week by week work history, we subjected them all to the rules of the proposed system so we could determine how the system would have worked for those years and, in particular, we made estimates of the total benefits in each type and phase, each of the five phases and the special benefits. We had to estimate the total number of claimants and by checking to see how many contributions each person had when he became unemployed, we were able to divide it into those with major labour force attachments, that is the 20 weeks or more, those people who would be entitled to get phase one as well as the sickness and maternity benefits, and retirement, and also the people with a minor labour force attachment. We were able to estimate the number of sickness, maternity and retirement claims that we could expect.

[*Interpretation*]

employés et les cotisations des employés et des employeurs par province, par groupe de revenu, par âge, par sexe et par industrie. Ces détails figurent dans deux des tableaux de cette brochure. Ils sont d'ailleurs très facile à trouver.

D'autre part, il nous a fallu simuler le fonctionnement du régime proposé de la façon suivante. En nous servant des mêmes personnes qui ont servi de base à nos données, nous avons reconstitué l'historique de leurs revenus et travaux hebdomadaires, ce qui nous a permis de mettre en lumière sur une période de quatre années le nombre de semaines d'emploi et de chômage, la somme de prestations qu'ils ont touchées en vertu du présent régime de même que les cotisations qu'ils ont versées toujours en vertu du régime actuel. Naturellement, il nous a fallu envisager certaines difficultés. Par exemple, les données dont nous disposions ne tenaient pas compte des cas de grossesse; par conséquent, nous avons dû imaginer un certain nombre de femmes enceintes, pour que nous puissions simuler le fonctionnement des dispositions relatives aux prestations de grossesse. Il va sans dire que c'était là l'aspect le plus agréable de la simulation.

Nous avons dû procéder de la même façon pour les cas de maladie et dans les deux cas il nous a fallu ajuster le nombre de cas de maladie et de grossesse que nous avions créé de toute pièce aux données existantes dans l'ensemble de l'économie. Ceci fait, nous avions alors 7,000 personnes dont nous avions étudié l'historique de travail hebdomadaire, nous les avons assujetties au règlement du régime proposé, ce qui nous a permis de déterminer la façon dont le régime aurait été mis en application durant ces quatre années. En outre, nous avons fait notamment des extrapolations des prestations totales pour tout travail et pour chacune des cinq phases et des prestations spéciales. Il nous a fallu aussi évaluer le nombre total des réclamants, et en vérifiant le montant des cotisations hebdomadaires inscrites à leur nom avant la cessation d'activité, nous avons pu diviser ce montant parmi ceux qui avaient une durée d'emploi assez importante. Si une personne a travaillé pendant 20 semaines ou plus au cours des 52 semaines qui ont précédé la perte de son emploi, elle a droit aux prestations de la première phase ainsi qu'aux prestations de maladie, de maternité et de retraite; en outre, une durée d'emploi inférieure à ces vingt semaines ouvre droit aux mêmes prestations. Nous avons donc été en

[*Texte*]

Mr. Alexander: Could I interject just for a moment, Mr. Chairman?

The Chairman: I think, Mr. Alexander, we should let him finish.

Mr. Alexander: I wondered whether he had the facts and figures of these estimates. I do not think they are in here. Could they be made available to us? Are there any facts and figures in the yellow sheets or could we refer to them some where?

Mr. Allen: They are primarily in the "Facts and Figures" booklet, although not everything is in this booklet because an arbitrary decision was made about its size.

The Chairman: Maybe Mr. Allen could continue, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Allen: The output is primarily contained in this booklet, but we could supplement it with other statistics.

Having simulated the total cost of the system, we divided the cost between employees, employers and government according to the rules proposed in the White Paper and that is how we achieved the distribution of costs which we have discussed in some of the tables this morning. We had to estimate the total insurable earning space, the contribution rates, amount of benefits that would be paid at various unemployment rates and changes in the number of beneficiaries. This was quite important because not only per se in a sense would it indicate how many more people might be expected to draw benefits than at present, but also we used this data to get an idea of how much money would be saved and how many fewer cases might have shown up on the welfare rolls if this system had been in effect. So, this is an example of where we supplemented the simulation output with some of the research from other sources.

The effect of making benefits taxable and contributions tax deductible was accumulated which is also shown in this book and we reworked some of the redistributional effects which had been estimated originally for the present system and they are reproduced, I think, on page 14. After we had completed the simulation of the proposed system for the 1965 to 1968 period, we had to project the benefits and contributions using forecasts of unemployment, wages and salaries in the labour force. The real trick here was how to

[*Interprétation*]

mesure d'évaluer le nombre de demandes de maladie, de maternité et de retraite auxquelles nous pouvions nous attendre.

M. Alexander: Puis-je prendre la parole un moment, monsieur le président?

Le président: Il est préférable de le laisser terminer, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je me demandais simplement s'il avait les chiffres de ces évaluations. Je ne les vois pas ici. Pourrions-nous en avoir un exemplaire? On peut peut-être les trouver dans les feuilles jaunes ou ailleurs?

M. Allen: On les trouvera principalement dans la brochure «Facts & Figures», bien que tout n'y soit pas en raison des limites du volume.

Le président: M. Allen pourra peut-être poursuivre, monsieur Alexander.

M. Alexander: En effet.

M. Allen: Vous verrez que cette brochure contient principalement le rendement, mais nous pourrions lui ajouter d'autres données statistiques.

Après avoir simulé le coût total du régime, nous l'avons réparti parmi les employés, les employeurs et l'état selon les réglements proposés dans le Livre blanc et c'est bien de cette façon que nous avons pu répartir les coûts dont il a été question dans les tableaux ce matin. Il nous a fallu évaluer l'ensemble des postes à gains assurables, les taux de cotisation, la valeur des prestations qui doivent être versées selon les divers taux du chômage; il a fallu aussi modifier le nombre des bénéficiaires; ce qui est fort important parce que ces chiffres indiquent le nombre accru de bénéficiaires auxquels on peut s'attendre et aussi l'argent que nous aurions pu économiser tout en ayant moins de chômeurs à la charge du bien-être si ce régime avait été en vigueur. Vous avez donc un exemple sous les yeux de la façon dont nous avons complété la simulation à l'aide des recherches en provenance d'autres sources.

La brochure indique clairement les répercussions qu'a provoquées la proposition voulant que les prestations soient imposables et que les cotisations puissent être déduites du revenu soumis à l'impôt; vous voyez aussi certains des effets qui ont été répartis de nouveau et qu'on avait dû d'abord évaluer en fonction du régime actuel et que vous trouverez je crois à la page 14. Après avoir achevé la simulation du régime proposé pour les années 1965 à 1968, nous avons dû faire l'extrapolation des prestations et des cotisations

[*Text*]

relate the cost of a system to changing unemployment rates. We broke it down into three areas identifying the relationship between the unemployment rate and the number of benefit periods. That is to say, as the unemployment rate rises, the number of claims will increase, but probably not proportionately.

Mr. Broadbent: Why not?

Mr. Allen: Very often the extra unemployment or the extra amount of unemployment which is involved in an increase in the average rate of unemployment is just a matter of the same number of people being out of work for more weeks and, therefore, we have the second curve here which relates the unemployment rate to average duration. We had to take that into account because it makes a difference when we have a two week waiting period for every claimant, whether you have "X" weeks made up of a whole bunch of people with one or two weeks, or fewer people working for a long term.

Finally, we looked at the relationship between the average weekly benefit and the unemployment rate which is also expressed in these four years that we had to work with. Therefore, if we could relate the amount of benefits to the unemployment rate by estimating the number of cases, the number of weeks per case and the number of dollars per week, the product of those three factors would equal the total cost of the system for that given unemployment rate. So if we have a projection then of the increase in wages and salaries and the increase in the size of the labour force we can make projections into the nineteen seventies for the total cost of the system at various unemployment rates and we have specified what unemployment rates were assumed in the 1972 to 1975 period in this book. So, presumably, if you wanted to assume another unemployment rate you would be able to deduce whether or not the cost would be higher or lower than that which is published in here.

Mr. Broadbent: Do you have forecasts of the unemployment rates for the nineteen seventies?

Mr. Allen: We have not forecast unemployment rates for the nineteen seventies except insofar as we supposed a certain pattern of unemployment would prevail. We specified it in here and we indicated the amount it would

[*Interpretation*]

en nous inspirant des prévisions de chômage, de salaires et de traitements dans la population active. La difficulté réelle consistait à rattacher le coût du régime au taux changeant du chômage. Nous avons donc établi trois régions grâce auxquelles on peut voir le rapport entre le taux du chômage et le nombre de périodes de prestations. En d'autres termes, quand le taux du chômage augmente, le nombre de demandes s'accroît lui aussi mais probablement pas à un taux proportionnel.

M. Broadbent: Pourquoi pas?

M. Allen: Très souvent, le surplus de chômage que comporte un accroissement du taux moyen du chômage comprend le même nombre de gens sans travail, mais pour une plus longue durée, et c'est pourquoi nous avons la deuxième courbe qui indique le taux de chômage pour une durée moyenne. Il va de soi que nous avons dû tenir compte de facteurs qui montrent bien la différence quand nous avons pour tout réclamant un délai de carence de deux semaines qu'il s'agisse d'un grand nombre de personnes ayant un délai de carence d'une ou deux semaines, ou de très peu de gens travaillant plus longtemps.

En dernier lieu, nous avons analysé le rapport qui existe entre les prestations moyennes hebdomadaires et le taux de chômage qui se rapporte aussi aux quatre années qui ont fait l'objet de notre étude. Par conséquent, si nous pourrons rattacher le montant des prestations au taux de chômage grâce à une évaluation du nombre des cas, de celui des semaines par cas et des dollars par semaine, le produit de ces trois facteurs équivaudrait au coût total du régime pour ce taux du chômage donné. Si donc nous avons une projection de l'accroissement des salaires et des rénumérations ainsi que celui de la population active, nous pouvons sans crainte faire des extrapolations pour les années 1970 pour ce qui est du coût total du régime aux divers taux du chômage. Nous avons d'ailleurs précisé que nous avons assumé dans cette brochure les taux du chômage pour les années 1972 à 1975. Il s'ensuit donc que si vous voulez supposer un autre taux du chômage, vous seriez en mesure de déduire si oui ou non le coût sera supérieur ou inférieur à celui que nous avons publié ici.

M. Broadbent: Disposez-vous de prévisions pour ce qui est des taux du chômage pour les années 1970?

M. Allen: Non; nous avons simplement prévu que le chômage prendra une certaine tendance à cette époque. Nous venons de le préciser et expliquer ce qu'il en coûterait. Pour ce qui est de 1972, on peut voir ce qu'il

[*Texte*]

cost. For 1972 we also showed the cost of the system at a variety of unemployment rates from 3.5 to 7 per cent and, therefore, one would have to compare the published unemployment rate on page 4 for the subsequent years with the relationship between the unemployment rate and the costs for 1972 which are shown on page 2. The same method can be used both for estimating the total cost and estimating the 4 per cent cost for the system for any given year. It would be rather difficult to estimate the 2 per cent cost because, not having had much experience with 2 per cent unemployment, it would be hard to find out how these curves might behave at 2 per cent unemployment, but as Mr. DesRoches said this morning, given certain assumptions about duration and the earnings of the people who would be laid off if unemployment were that low, presumably subject to all these qualifications, the model could be run at 2 per cent or could produce estimates at that level.

I think that is all that I will say at this time.

The Chairman: Thank you, Mr. Allen.

Are there any questions for Mr. Allen?

Mr. Borrie: Mr. Chairman, I have only one question and that is dealing with the illness and pregnancy benefits. I do not know if you were in this morning when I mentioned that one of the briefs we already have received accounting for 2 per cent of the working force evaluates their 1969 claims at $6 million, whereas in your projection you account for $142 million to be allocated as a benefit to those who were ill or pregnant. So I do not think you have enough pregnancies in your allocation or enough in the way of illness, if this can be compared one with the other.

Were these just arbitrary figures that you were working on or did you actually go to employers of large numbers of employees?

Mr. Allen: What we used for validation—this holds true not only for sickness but also for the total level of unemployment—was the labour force survey, which asks in that case how many persons were regularly employed but not at work in that particular month or week because of illness. What we did then was to look for gaps where there was no benefit in claimants' contribution records which might indicate under the present system they would be disqualified, because sickness is not a reason for establishing a benefit. Interruption of earnings through sickness at the present is not valid, so presumably a person could have an interruption in his contribution

[*Interprétation*]

en coûterait au régime pour divers taux de chômage allant de 3.5 à 7 p. 100 et dès lors, il ne reste plus qu'à comparer le taux du chômage publié à la page 4 pour les années consécutives en établissant le rapport entre le taux du chômage et les coûts prévus pour 1972 qus l'on retrouve à la page 2. On peut procéder de cette façon pour évaluer le coût total ainsi que le coût de 4 p. 100 que comporte l'application du régime pour une année donnée. Naturellement, il serait plutôt difficile d'évaluer un coût de 2 p. 100 parce qu'un chômage de 2 p. 100 ne nous est pas très familier; il serait assez difficile de prévoir le mouvement des courbes pour un taux de chômage de 2 p. 100; cependant, comme l'a dit M. DesRoches, si nous posons certaines hypothèses quant à la durée et aux gains des gens qui seraient mis à pied si le taux de chômage était aussi bas, et dans l'hypothèse que ces personnes soient soumises à toutes ces conditions, nous pourrions nous servir de ce modèle et faire l'extrapolation au taux de 2 p. 100.

Je pense que je n'ai plus rien d'autres à ajouter merci.

Le président: Merci, monsieur Allen.

Y a-t-il d'autres questions à poser à M. Allen?

M. Borrie: Monsieur le président, j'en ai une concernant les prestations de maladie et de maternité. J'ignore si vous étiez parmi nous ce matin lorsque je mentionnais que l'un de nos mémoires évaluait à 6 millions de dollars leurs réclamations au profit de 2 p. 100 de la population active pour 1969 alors que vous prévoyez 142 millions de dollars en prestations aux employés malades ou aux femmes enceintes. A mon avis donc, vous ne semblez pas accorder une place suffisante à la maladie et à la maternité si l'on peut ainsi comparer les deux.

Ces chiffres sont-ils arbitraires ou tirent-ils leur source des gros employeurs?

M. Allen: En ce qui concerne la maladie et l'ensemble du niveau de chômage nous avons procédé à la validation en faisant une enquête sur la population active; nous avons demandé en l'occurrence combien de personnes occupaient un emploi régulier tout en étant absents pour cause de maladie au cours de ce mois ou de cette semaine en particulier. Nous cherchions donc des trous dans le dossier de cotisation d'une personne où des prestations n'ont pas été versées ce qui pourrait être une indication en vertu du régime actuel que cette personne n'est pas admissible en raison de maladie puisque celle-ci n'ouvre pas droit à des prestations en vertu de la loi actuelle.

[*Text*]

record and no benefit record even though he would appear to qualify on the basis of past employment, because sickness could have been the reason for his absence. Now to determine whether we had enough illness or enough cases in our simulation model we checked the percentage of the employed work force in the whole economy, as represented by the labour force survey, with that which we had produced or which we had assumed to be prevailing in our data base. Then of course we subjected the individuals to all the rules which are embodied in the White Paper—such as 20 weeks in the last 52 to get in, a two-week waiting period, all earnings to be deducted from the benefit and so on. We have different estimates on the amount of sickness. I think we could get the sickness by industry, from the model, but the real difficulty in comparing with the private sector experience is that there were 5,000 different plans in the private sector, which very often paid from the first or third day and very often paid for 26 weeks whereas our maximum duration was 15.

So just off the top of my head it would be difficult to judge whether it would be reasonable that that experience of the industry you mentioned would be typical of what we ought to expect under our system, because we really have some very special rules. As a matter of fact, most wage-loss insurance programs would provide better coverage at least in the first two weeks. I think this is where the United Kingdom found the bulk of their claims, because they picked up from the third day of illness and they found that there was an enormous number of claims, the majority of which were fewer than two weeks in duration.

Mr. Borrie: I noticed in the brief that the amount payable to the sick employee was half of what would be submitted to him under the proposed plan under UIC. Instead of $100 it was $60. So this was half. Yet, 2 per cent of the working force, $6 million.

[*Interpretation*]

La privation des gains en raison de maladie ne permet pas au chômeur de toucher les prestations à l'heure actuelle. Bref, une personne pourrait avoir un dossier qui indique une interruption dans ces cotisations et où il n'aurait pas droit aux prestations bien qu'il aurait semblé avoir satisfait toutes les conditions d'admissibilité il en se fonde sur l'emploi passé parce que la maladie aurait été la cause de son absence. En outre, pour vérifier si nous avons suffisamment inclus le cas pathologique dans notre simulation, nous avons vérifié le pourcentage de la population active actuellement employé dans l'ensemble de l'économie; c'est l'enquête sur la population active qui nous a permis de présenter nos données de base. Il va sans dire que nous avons assujetti les particuliers à tous les règlements que comporte le Livre blanc telles les 20 semaines ou plus de travail au cours des 52 semaines qui ont précédé la perte de l'emploi, une période d'attente de deux semaines ainsi que les cotisations déductibles aux fins de l'impôt. Nos évaluations varient en ce qui concerne le nombre de cas de maladie. Nous pourrions répartir la maladie par industrie, mais il semble très difficile d'établir une comparaison entre l'expérience du secteur privé où il existe plus de 5,000 différents régimes; ceux-ci très souvent versent des prestations dès la première ou troisième journée et continuent de le faire pendant 26 semaines alors que notre durée maximum était de 15 semaines.

Il semble donc très difficile d'évaluer s'il est raisonnable de comparer l'expérience de l'industrie avec ce que nous sommes en droit d'attendre en vertu de notre régime, tout simplement parce que nous sommes assujettis à des règles très spéciales. En réalité, la plupart des plans d'assurance contre la perte de salaire prévoient un champ d'application supérieur tout au moins pendant les deux premières semaines. Le Royaume-Uni a dû d'ailleurs faire face à un très grand nombre de demandes puisqu'il verse des prestations au bout de la troisième journée de maladie; par ailleurs, le Royaume-Uni s'est rendu compte que la plupart des demandes proviennent des cas dont la maladie dure moins de deux semaines.

M. Borrie: Je remarque dans le mémoire que le montant payable à l'employé malade est 50 p. 100 inférieur à celui qu'on lui verserait en vertu du régime proposé de la Commission d'assurance-chômage. Au lieu de $100, il s'agit de $60. Il s'agit donc bien de 50 p. 100 et malgré cela, 2 p. 100 de la population active ne requiert que 6 millions de dollars.

[*Texte*]

Mr. Allen: Again, that is another difference. In respect of some of the private plans the Department of Labour has surveyed they pay a flat rate to all their employees and we will be paying two thirds of the previous insurable earnings. So a $90 a week person would be paid $60 under our plan and someone earning from $150 up could get $100, but only the people at the top of the insurable earnings bracket would get our maximum benefit.

Another thing I noticed when I attended the Society of Actuaries Meeting is that not all private plans are as concerned about other income as we would be. As we do under regular unemployment insurance benefits, we require the claimants to declare earnings and some of these other plans in effect pay a basic $60 a week or 50 per cent of former earnings but do not care too much about what else the claimant receives during that week. If he had been able to work one day, say, in a week and earn one fifth of his former salary he would only get $46, two thirds of his former earnings, from us whereas a private plan might treat that as a full week of illness. So it would be really hard. I think when the actuary, Mr. LaRose from the Department of Insurance, went to discuss this very matter of the realism of our cost estimates with the insurance industry these factors played a big role in explaining away some of the initial differences in what they thought our plan might cost based on their own experience. But we really have to look very carefully at that particular plan that you mentioned in order to say much more than that.

Mr. Borrie: Thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I wonder if we are going to get the simulation studies and so on that I asked about yesterday. I made an inquiry of the Minister to see if we could get tabled certain studies that were done in preparation for this. I do not know if I mentioned them by name, but I would like to see some of the simulation studies presumably that were done on this to see in detail what kinds of assumptions were being made about, say, unemployment patterns in the nineteen sev-

[*Interprétation*]

M. Allen: Encore une fois, il faut mettre en relief cette autre différence. En ce qui concerne les régimes privés qui ont fait l'objet d'une étude de notre ministère, ils versent à tous leurs employés un taux de base alors que nous ne payons que $\frac{2}{3}$ des gains préalablement assurables. Dès lors, une personne dont le revenu hebdomadaire est de $90 recevra $60 en vertu de notre régime et quiconque gagne $150 et plus pourra recevoir jusqu'à $100; il est clair que seuls les employés qui sont au haut de l'échelle des gains assurables recevront le maximum de nos prestations.

J'ai remarqué que lorsque j'ai assisté à la réunion de la société des actuaires, tous les plans du secteur privé ne se préoccupent guère comme nous le faisons des autres sources de revenu du requérant. Nous procédons donc comme nous le faisons avant de verser des prestations régulières d'assurance-chômage, en demandant aux requérants de déclarer leurs gains. Certains autres plans verseront un montant de base de $60 par semaine ou 50 p. 100 des gains qui ont précédé l'arrêt de travail mais ils ne se préoccupent guère du montant que le réclamant a reçu au cours de cette semaine. S'il lui avait été possible de travailler un jour au cours de cette semaine, et de gagner ainsi $\frac{1}{5}$ de son salaire précédent, il ne toucherait alors que $46 soit les $\frac{2}{3}$ des gains qu'il touchait avant le cessation de son activité, alors qu'un régime privé aurait très bien pu considérer que ce cas comporte une semaine complète de maladie. C'est donc dire que la situation est très compliquée. L'illustre actuaire M. Larose du Département des assurances a débattu cette question du réalisme de notre évaluation avec l'industrie de l'assurance; il a mis en relief les facteurs qui ont joué un grand rôle dans l'explication des différences fondamentales; naturellement, il fallait faire ressortir ce que notre plan coûterait à la lumière de leur propre expérience. Il nous faut donc jeter un regard scrutateur sur ce plan particulier pour avoir nous prononcer de façon plus élaborée.

M. Borrie: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, je me demande si nous obtiendrons les études de simulation dont je vous parlais hier. J'ai demandé au ministre si nous pourrions déposer certaines études qui ont été faites en préparation de ce travail. Je ne crois pas les avoir nommées, mais j'aimerais bien avoir l'étude détaillée des travaux de simulation qui ont été faits en tenant compte des hypothèses émises concernant la situation du chômage au cours des années 70. Ces hypothèses auront

[*Text*]

enties. It obviously has a great bearing on the efficacy of the plan.

The Chairman: As I understand it, Mr. Broadbent, they have taken figures from 3½ per cent to 7 per cent on an actuarial basis and presumably that could go below 3½ per cent also. I do not remember your exact reference yesterday.

Mr. Broadbent: I do not remember my exact request. I remember one, the White Paper on Social Security. I and some other members had made reference to that. It would be desirable to have that tabled. But that does not bear on this question.

The Chairman: I think you have asked for the cost to the government at 2 per cent.

Mr. Broadbent: That was this morning.

The Chairman: I am going to try to get that for all of us.

Mr. Broadbent: Has a simulation study been prepared, or are there just too many to be able to ask for one?

Mr. DesRoches: Could I answer that, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: In fact what did happen with the project team in this whole process of developing policy was that there were a number of papers, if you like—a number of studies. It would be difficult to say that this can all be put in a package because in effect some of them were preliminaries, or were not used. As far as the simulation is concerned, if you want the dimensions of what the simulation involved, if we could have a specific request we could sort of describe, in the way Mr. Allen has described, what goes into simulation. Actually, simulation is a process inside the computer and it is very difficult, outside the results which we produce here, to be much more specific about this particular aspect. We could describe some of the processes that went into doing this. You mentioned forecasting unemployment. We did not really do this. What we did is assume that if certain levels of unemployment existed these would be the costs, as Mr. Allen pointed out. Then you have another table which gives you another range of unemployment figures which you could substitute if you do not like the assumptions we have made. This is about the sum and substance of it.

[*Interpretation*]

sans doute de grandes répercussions sur la bonne marche du régime.

Le président: Je crois savoir qu'ils ont pris des chiffres allant de 3½ p. 100 à 7 p. 100 d'après une analyse actuarielle et on peut vraisemblablement supposer que ces chiffres pourraient baisser au-dessous de 3½ p. 100. Hélas, je ne me souviens pas exactement ce que vous avez dit hier.

M. Broadbent: Ni moi non plus d'ailleurs. Je me souviens toutefois que j'ai demandé certains détails au sujet du Livre blanc sur la sécurité sociale. Je n'étais pas le seul à vouloir des renseignements là-dessus. Il serait fort souhaitable qus cette étude soit déposée. Toutefois, nous nous éloignons du sujet.

Le président: Si je me souviens bien, vous avez demandé ce qu'il en coûterait au Gouvernement si le taux était de 2 p. 100.

M. Broadbent: J'ai dit cela ce matin.

Le président: De toute façon, je vais essayer d'obtenir ces données et de vous en donner un exemplaire.

M. Broadbent: A-t-on préparé une étude de simulation ou en a-t-on tellement fait qu'il nous est impossible d'en obtenir une?

M. DesRoches: Puis-je répondre à cette question monsieur le président.

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Dans notre travail qui consistait à formuler une politique, il y a eu un très grand nombre de communications et d'études. Naturellement, on ne peut pas les mettres toutes dans une même catégorie car il y en a qui ne sont que des études préliminaires et dont on ne s'est pas servi. Quant à la simulation, si vous voulez connaître les détails qu'elle comporte, nous pourrions gracieusement le faire. En réalité, la simulation est un procédé qui a lieu à l'intérieur d'un ordinateur et en dehors des résultats que nous venons de fournir, j'aurais peine à être plus précis que cette machine. On pourrait sans doute décrire certains procédés qui nous ont menés à l'obtention de ces résultats. Vous parliez de prévisions de chômage, par exemple. Ce n'est pas exactement ce que nous avons fait mais nous avons présumé qu'un certain niveau de chômage existait et qu'il en coûterait une certaine somme comme M. Allen le disait si bien d'ailleurs. Vous avez le choix de consulter un autre tableau qui vous donnera un autre niveau de chiffres de chômage.

[*Texte*]

• 1710

Mr. Broadbent: But you or no one else in any other department have made an actual forecast, as opposed to hypothetical models, of unemployment in different regions, or nationally, for the nineteen seventies?

Mr. DesRoches: This is not this kind of model. This is a model of the behaviour of an unemployment insurance program under certain rates of unemployment. Now the forecasting of unemployment as a measure of government or economic performance in the country would be a subject of another type of model which is not under our jurisdiction at all. Whether such forecasts are made, I would not know. We certainly do not need this in this type of projection. All we need are hypothetical things which we can measure at different rates.

Mr. Broadbent: And this hypothetical model is all you did use?

Mr. DesRoches: That is right. So whatever years we use, 5.2 or 5.3, we show certain rates in one of these tables going over a period up to 1975. These are rates which we use for the purpose of coming up with some estimates because we had to use some rate. If you look at 1970 it is 5.5. One thing we must remember is that this is an average for the year. Even though the rate today may be 6.4 or 6.5, if you average over the year it will not be 6.4 or 6.5. So this has to be taken into account as well. But these are rates that you can vary by taking figures from the other table and substituting them in here.

Mr. Broadbent: Why I asked the question was that Mr. Allen said that he operated on the assumption that certain patterns of unemployment would prevail. Is that not correct?

Mr. Allen: We certainly had certain patterns that actually existed during 1965 to 1968, for a starter, and we had to make sure that the aggregation of all the individuals who were in our sample did in fact produce the same unemployment rates which had been recorded for that time period. That was the first thing we had to do. The next thing we have done really, and are doing, is to continue to test out the model by running it at different unemployment rates. Of course the government has to know what is likely to happen if unemployment reaches X per cent in years, particularly when we are proposing that the plan might be implemented. Therefore we have presented estimates at a number of unemployment rates for 1972. Ultimately,

[*Interprétation*]

M. Broadbent: Mais ni vous ni personne dans aucun autre ministère n'ont fait de prévisions plus sérieuses que celles obtenues au moyen d'un modèle hypothétique sur la situation du chômage au cours des années 70 sur le plan régional et sur le plan national?

M. DesRoches: Il s'agit ici d'un modèle distant qui représente les variations du régime d'assurance-chômage en fonction de certains taux de chômage. L'établissement de prévisions sur le pourcentage de chômage comme indice des performances économiques et gouvernementales dans les pays découle d'un autre type de modèle, ce qui n'est absolument pas de notre ressort. Je ne sais pas si de telles prévisions existent; en tout cas, nous n'en avons pas besoin. Il nous suffit d'établir des hypothèses et de faire varier nos résultats selon différents taux.

M. Broadbent: Vous ne vous êtes donc servi que de ce modèle hypothétique?

M. DesRoches: Oui; quelles que soient les années envisagées, 5.2 ou 5.3, nous indiquons certains taux dans les tableaux allant jusqu'en 1975. Nous nous servons de ces taux pour faire une évaluation car nous devons établir un taux quelconque. Par exemple, vous pouvez voir qu'en 1970 le taux choisi est 5.5 et c'est là un taux moyen pour l'année, même si le taux actuel est de 6.4 ou de 6.5; en effet si vous faites la moyenne de l'année, le taux ne sera certainement pas de 6.4 ou de 6.5. Il faut donc également tenir compte de tout cela. Mais vous pouvez faire varier ces taux en prenant des chiffres dans un autre tableau et en les subtituant à ce tableau-ci.

M. Broadbent: Je posais cette question parce que M. Allen a dit avoir travaillé en tentant de déterminer quels seraient les taux de chômage, futurs, est-ce juste?

M. Allen: Nous sommes partis de certains chiffres qui ont réellement existé de 1965 à 1968 et nous avons dû veiller à ce que tous les individus constituant notre échantillon manifestent les mêmes taux de chômage que ceux qui avaient été enregistrés pour la période concernée. C'est la première chose que nous avons dû faire. Ensuite, nous avons, et nous continuons à le faire, testé notre modèle en nous servant de différents taux de chômage. Le gouvernement doit évidemment savoir ce qui peut survenir si le chômage atteint X p. 100 pendant des années, particulièrement si le régime entre en vigueur. C'est pourquoi, nous avons présenté diverses estimations variant selon plusieurs taux de chômage pour 1972. Enfin, si le régime est

[*Text*]

if the program is adopted, presumably the simulation will be run at whatever unemployment rate Treasury Board or Finance wishes the departments to use for getting the best estimate of work load. We also are doing some work in forecasting unemployment but that is really a separate area of research. What we are trying to do is to be flexible and be able to incorporate any level of unemployment which is in fact forecasted—and that forecast could very likely come from people other than in our Department.

Mr. Broadbent: But you are doing forecasts of unemployment.

Mr. DesRoches: We are doing this for our own purpose. The research project Mr. Allen speaks about is a forecast of unemployment for administrative purposes. We spoke earlier about work loads. We have our own administrative purpose for forecasting work load. This is not the government's forecast of unemployment. It is a forecast of unemployment for our own purposes based purely on historical consideration.

Mr. Broadbent: Offhand, I do not know what else you would base it on.

Mr. DesRoches: This is the only type of forecasting we are engaged in. This is purely a quantitative type of forecasting. There are no qualitative elements in it.

Mr. Broadbent: I have one final question on this point. Mr. Allen did refer to a model. You know, you keep referring back to the model and I frankly am concerned for our research people. I wonder if there is a paper available that describes—I mean an actuary's paper or whoever does it—the actual model that you keep referring to, what goes into it and so on, and could that be made available to the Committee?

Mr. Allen: Several attempts have been made to write it up, just as several attempts were made to write up the White Paper proposal for that matter. It really has changed quite often. As you probably appreciate, the documentation of computer programs usually lags behind to a certain extent. But we have written a certain amount of documentation on the simulation model and presumably this process will continue as the White Paper goes through Parliament. Presumably we would react to any changes which are proposed in the Unemployment Insurance proposal. So we ought to be able to make available documen-

[*Interpretation*]

adopté, il est vraisemblable que la simulation se fera à un taux de chômage choisi par le Conseil du Trésor ou par les Finances pour obtenir la meilleure évaluation possible du volume de travail. Nous faisons également des prévisions sur le chômage mais c'est là un autre domaine de recherche. Nous tentons surtout de garder une grande souplesse afin de pouvoir incorporer à notre modèle tous les taux de chômage qui seront prévus, aussi bien par nous que par d'autres ministères.

M. Broadbent: Vous établissez cependant des prévisions sur le chômage.

M. DesRoches: C'est uniquement pour nous-mêmes que nous faisons cela. Le travail de recherche dont parle M. Allen n'est utile que sur le plan administratif. Nous avons déjà parlé de volume de travail. C'est pour servir nos propres objectifs administratifs que nous établissons des prévisions sur le volume de travail. Cela n'a aucun rapport avec les prévisions gouvernementales sur le chômage. Ces prévisions ne servent qu'à nous et elles sont fondées uniquement sur des considérations historiques.

M. Broadbent: Je ne vois pas très bien sur quelles autres considérations vous pourriez vous fonder.

M. DesRoches: C'est le seul genre de prévisions que nous effectuons. Ce sont des prévisions purement quantitatives dans lesquelles n'entre aucun élément qualitatif.

M. Broadbent: Je voudrais poser une dernière question à ce sujet. M. Allen a parlé d'un modèle. Vous parlez constamment de ce modèle et je pense à notre personnel de recherche. Je me demande s'il y aurait un document qui décrirait—je veux parler d'un document fait par un actuaire ou par qui que ce soit—qui décrive le modèle réel dont vous parlez, ce qu'il constitue etc. et que vous pourriez peut-être mettre à la disposition du Comité?

M. Allen: Nous avons plusieurs fois tenté de faire rédiger cela, tout comme plusieurs tentatives ont été faites pour rédiger les propositions du Livre blanc. Ce modèle a très souvent varié, vous le comprendrez aisément, les documents concernant les programmes d'ordinateurs sont souvent difficile à obtenir mais nous avons rédigé plusieurs documents concernant le modèle de simulation et nous continuerons à le faire vraisemblablement lorsque le Livre blanc sera présenté au Parlement. Nous réagirions sans doute si des changements intervenaient modifiant les propositions d'assurance-chômage. Nous pourrions

[*Texte*]

tation or a description of the model. Whether it would remain that final at any point of time is a matter of some question.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, if I may, within the time and priorities we have I will see what we can do about writing up the technique. This depends on whether we can devote the time on writing up the techniques, because basically this is what is involved. It is a technique of forecasting. You know, writing up the model itself would involve putting in a bunch of data, 50,000 records of people, which is not really what you want. It is a technique of what has been done, in other words what Mr. Allen explained today. Within the priorities we have and so on we will see whether we can write some kind of a paper which will bring together these techniques. But there will be no data attached to this except the results. I think this has to be made clear.

The Chairman: Mr. Broadbent, perhaps we could just take this in abeyance for the time being. This whole field is so foreign to me I cannot make a judgment on just really what would be available, what would not be available, and what should be available to us. I am not sure, after listening to Mr. DesRoches, whether the information he would provide would be really what you are looking for.

Mr. Broadbent: I would like to pursue it just for a minute, if I may. I do not think, in the pejorative sense of the word, it is merely an academic matter at all. But, not being an actuary, I suppose I am having diffculty in the sense of formulating a question precisely enough. What I, and our research people would be interested in is looking at the kinds of assumptions that you have built into your model, then looking at it from a certain mathematical point of view, presumably, and seeing how tenable your assumptions might be from a political point of view and so on. This seems to me to be a very serious question before passing over-all judgment on the plan. In one sense it may not be. All the assumptions you make seem to be very plausible, sensible and so on and there may be no serious dispute at all. On the other hand there could well be.

Mr. DesRoches: It depends. I think what we had better do is try to write out the techniques so that at least we will have some meeting point as to what is involved here. Like any other production of estimates, it involves some calculations and some assumptions and I am not too sure whether this would be of any meaning to anybody outside.

[*Interprétation*]

donc sans doute communiquer les documents concernant le modèle ou le décrivant. On peut se demander toutefois si ce modèle restera jamais fixe.

M. DesRoches: Je vais tenter, monsieur le président, de voir s'il est possible, en fonction du temps que nous avons et des priorités que nous devons respecter, de rédiger un document concernant les techniques utilisées. Je ne sais pas si nous aurons assez de temps pour rédiger cela car il s'agit de la technique même de prévisions. Comme vous le savez, il faut pour établir le modèle lui-même, introduire un très grand nombre de données, environ 50,000 dossiers et ce n'est pas ce dont vous avez besoin. Vous voulez connaître les techniques utilisées, c'est-à-dire ce qu'a expliqué M. Allen aujourd'hui. Nous allons tenter de rédiger un document qui pourrait résumer toutes ces techniques, mais ce document ne comprendra que les résultats et aucune donnée. Je tiens à être précis sur ce point.

Le président: Peut-être pourrions-nous nous en tenir là pour l'instant, monsieur Broadbent. Ce domaine m'est tellement étranger et je ne peux me prononcer sur ce qui peut être disponible, ce qui ne le peut pas et ce qui devrait nous être communiqué. Après avoir entendu M. DesRoches, je ne sais pas si les renseignements qu'il va donner seront réellement ceux que vous recherchez.

M. Broadbent: Je voudrais dire quelques mots seulement; je ne pense pas qu'il s'agisse ici d'un domaine purement académique, dans le sens péjoratif du terme. Mais je ne suis pas un actuaire et j'ai des difficultés à formuler une question qui soit assez précise. J'aimerais, tout comme notre personnel de recherche d'ailleurs, étudier les hypothèses sur lesquelles vous avez basé votre modèle, puis le considérer sous un angle mathématique vraisemblablement et tenter de déterminer dans quelle mesure vos hypothèses sont acceptables sur le plan politique, etc... Il me semble que c'est une question très importante puisque nous allons devoir nous prononcer sur l'ensemble du régime. Dans un sens, j'ai peut-être tort. Toutes les hypothèses que vous faites semblent très plausibles etc. et il n'y aura sans doute aucun conflit. D'autre part, j'ai peut-être raison.

M. DesRoches: Cela dépend. Je pense que la meilleure solution est de tenter de rédiger un document décrivant les techniques utilisées afin que nous puissions discuter de façon valable. Comme toute estimation, ce travail exige des calculs et des hypothèses et je ne sais pas si cela voudrait dire grand-chose pour des non-spécialistes. Les hypothèses sont

[*Text*]

The assumptions basically are what the White Paper is about. It assumes that there will be a duration of X number of weeks and so many people will follow that, and then the next pattern and so on. What this model is all about is taking a series of cases and putting them through, their patterns of work and patterns of no work, and deducing from this when they would be unemployed on the basis of past records, when they would be employed, and when they would be drawing benefits according to the model which is provided in the White Paper—which is a rather arid mathematical computer-type of formula.

Mr. Broadbent: Oh yes, but is there not some mathematical formula that you could present? It may not make too much sense to me, but it might make sense to certain research people.

Mr. DesRoches: As a technique, I think we will try to write it up and make sense.

Mr. Broadbent: If it is available now, could it be made available to members of the Committee?

The Chairman: Is it available now?

Mr. DesRoches: It is not available. It would have to be written up.

Mr. Allen: It would have to be put together during the Committee's period of sittings.

Mr. Broadbent: Would it take very long?

Mr. Allen: It would take probably a couple of weeks.

Mr. Alexander: We would have the solution by that time.

The Chairman: Mr. Broadbent, perhaps we could leave it this way, that Mr. DesRoches will make some investigation into this and just see what is available and perhaps he can have some outside discussions with you. We will have these people back before us again before our hearings are closed and you could pursue it further at that time if you would like to do so.

I would think, as well as having the Minister back, we may well want to have Mr. DesRoches back. In the meantime, I do not think we are in a position this afternoon to be able to come to a conclusion as to what should be presented since it obviously is not available at the present time.

Mr. Broadbent: Could I make this request, Mr. Chairman? If it is going to take a couple of weeks for this to be prepared, might we

[*Interpretation*]

directement liées au sujet dont traite le Livre blanc. Nous présumons qu'il y aura un nombre X de semaines et que tant de personnes agiront de telle et telle façon, puis nous utilisons de nouveaux chiffres, etc... Ce modèle étudie une série de cas en tenant compte du travail, du non-travail etc. et en déduit quand les personnes seront en chômage en fonction des anciens dossiers, quand elles seront employées et quand elles recevront des prestations selon le modèle donné par le Livre blanc, ce qui est une formule mathématique d'ordinateur plutôt insignifiante.

M. Broadbent: Oui, mais ne pourriez-vous pas présenter une formule mathématique? Peut-être n'y comprendrai-je pas grand-chose, mais elle signifiera quelque chose pour notre personnel de recherche.

M. DesRoches: Nous allons tenter de présenter ces techniques par écrit aussi précisément que possible.

M. Broadbent: Si vous avez ces renseignements dès maintenant, pourriez-vous les communiquer aux membres du Comité?

Le président: Les avez-vous?

M. DesRoches: Non, nous devrons rédiger un document.

M. Allen: Nous devrons faire ce travail pendant que siègera le Comité.

M. Broadbent: Cela sera-t-il long?

M. Allen: Environ deux semaines.

M. Alexander: Nous aurions donc les résultats dans deux semaines.

Le président: Peut-être pourrions-nous en rester là, monsieur Broadbent, et monsieur DesRoches s'occupera de cette question, verra ce qui est disponible et pourra peut-être discuter avec vous de ce sujet en dehors du Comité. Ces témoins comparaîtront à nouveau devant nous et vous pourrez alors poser d'autres questions si vous le voulez.

Nous voulons que le ministre revienne et je crois que M. DesRoches devra revenir également. Entre-temps, nous ne sommes pas cet après-midi en mesure de déterminer précisément ce qui devrait nous être présenté puisque, manifestement, rien n'est disponible pour l'instant.

M. Broadbent: Je me bornerais à ceci monsieur le président: s'il faut environ deux semaines pour préparer ce document, pour-

[*Texte*]

not get agreement then that by the time this White Paper comes before the House in the form of legislation, we could have it made available to us, the outline of this model.

In other words, I would not want to slow up the proceedings of the Committee and so on now, but by the time the legislation comes before the House could we have it understood that this would be presented.

Mr. DesRochees: I should be able to advise Mr. Weatherhead on this in the near future. It is a matter of deciding what shape this is going to take. It is a writing job really. Somebody has to take the bits and pieces and put them together. I will advise Mr. Weatherhead within a few days about this.

The Chairman: I do not think we should decide anything this afternoon on this particular point. We really should wait a week or two weeks and have some outside discussions.

Mr. Broadbent: Maybe the work could be begun now. I do not want it pushed aside quite so quickly. Surely if it is going to take two weeks, then we might make the decision now for someone to begin work on it. If we do not get a decision until two weeks from now then it may be too late, if this measure is going to come before the House.

The Chairman: It is very difficult for us to know just what we are working on. I am confused in that myself.

Mr. DesRoches: It could be written briefly, it could be one page or ten pages, depending on how much detail you want. Really, one could write it on one page and say it was a mathematical model the same as you have in the slides. It is a technique, it is a description of a technique, at least as I see it, unless I do not conceive the same thing as you are.

To me this is a technique of evaluating or forecasting which is involved in any forecast project whether it is a budget or a forecast of something else. We can write up this technique, but I would like it to be as complete as possible. Mr. Allen estimates two weeks, and I have no reason to doubt it would take less time than this.

All I can say is I could tell Mr. Weatherhead for sure within a few days just how fast we can progress with this and who can be assigned to it.

[*Interprétation*]

rions-nous décider d'examiner ce document avant que ce Livre blanc passe devant la Chambre et devienne loi.

En d'autres termes, je ne veux pas ralentir les délibérations du Comité maintenant, mais pourrions-nous avoir ce document avant que le Livre blanc ne soit soumis à l'approbation de la Chambre.

M. DesRoches: Je parlerai de cela à monsieur Weatherhead aussitôt que possible. Le problème est de décider sous quelle forme nous allons vous présenter cela; il s'agit surtout d'un travail de rédaction. Il faut que quelqu'un ramasse les données éparpillées pour les rassembler. Je parlerai de cela à M. Weatherhead dans quelques jours.

Le président: Je ne pense pas que nous devrions décider quoi que ce soit cet après-midi à ce sujet. Nous devrions attendre une semaine ou deux et en discuter en dehors de ce Comité.

M. Broadbent: Le travail pourrait peut-être commencer dès maintenant. Je ne veux pas que cette question soit écartée aussi rapidement. S'il faut deux semaines pour que le travail soit fait, nous pourrions décider maintenant que quelqu'un va s'y attacher tout de suite. Si nous ne décidons quelque chose à ce sujet que dans deux semaines, il sera peut-être trop tard, si le Livre blanc doit être présenté à la Chambre.

Le président: Nous avons déjà beaucoup de mal à savoir sur quoi nous travaillons et je m'y perds moi-même.

M. DesRoches: Nous pourrions établir un document d'une page aussi bien que de dix pages; tout dépend du nombre de détails que vous voulez avoir. En fait, on pourrait dire en une page qu'il s'agit d'un modèle mathématique tout comme celui qui se trouve sur la diapositive. C'est une technique, la description d'une technique, tout au moins selon moi, à moins que je n'aie pas la même conception que vous.

Pour ma part, il s'agit d'une technique d'évaluation ou de prévisions qui est nécessaire à tout travail de prévisions qu'il s'agisse d'un budget ou de tout autre chose. Nous pouvons présenter cette technique par écrit mais je voudrais que cela soit fait aussi précisément que possible. M. Allen a dit deux semaines et c'est vraisemblablement la durée exacte.

Je ne peux dire qu'une chose: j'en parlerai à M. Weatherhead dans quelques jours pour savoir combien de temps le travail va durer et qui va s'en charger.

[*Text*]

Mr. Broadbent: That is fine, thank you.

The Chairman: Any more questions of Mr. Allen? Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I am very impressed with Mr. Allen, maybe because of his youth. I was going to ask him how old he was, but I do not think that is any of my business.

Nevertheless, I think he can help me. If you refer to page 4, Mr. Allen, I am trying to ascertain just what the government's share of this thing is going to be when we start talking about that 4 per cent.

If you look at 1972 you have got 5.3 being the assimilated national unemployment rate. If you look on page 2 we do not have that same percentage. Of course, that is the first problem, but could you follow that line through on page 4 and explain it to me so I can perhaps ascertain just what the government's contribution is going to be as a result of the increased unemployment rate in terms of administrative costs or whatever they are supposed to pick up. I would just like to have that example.

Mr. Allen: Okay. We will start back on page 2 actually.

Mr. Alexander: All right, we will go to page 2, although you do not have a 5.3 on page 2.

Mr. Allen: No, but it does not matter. We have indicated there that for the employees-employers, their cost is constant for all unemployment rates above 4 per cent.

Mr. Alexander: Yes, I saw that.

Mr. Allen: So, there we would have 420 for the employers and 299 for the employees. $719 million would be the employees-employers share at 5.3 per cent as, indeed, at all unemployment rates from 4.0 up. If we go to page 4 and keep that figure in mind, that $719 million, we notice that the estimated cost of Phases 1 and 2 at that unemployment rate in that year is $571 million; the cost for the last three phases is $164 million; the maternity, sickness and retirement was estimated at $72 million and administration costs ought to be thrown in the pot as well, bringing the total up to $948 million.

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Très bien, je vous remercie.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à poser à M. Allen? Monsieur Alexander?

M. Alexander: Je dois avouer que je suis très impressionné par M. Allen; peut-être est-ce à cause de sa jeunesse. J'allais justement lui demander quel âge il avait, mais je ne pense pas que cela me regarde.

Néanmoins, je pense qu'il peut m'aider. Si l'on se réfère à la page 4, monsieur Allen, j'essaye d'établir d'une façon précise ce que sera la contribution du Gouvernement dans ce domaine si l'on parle de ce chiffre de 4 p. 100.

Si l'on examine les prévisions faites pour 1972 on voit que le taux de chômage national prévu atteint 5.3 p. 100. Si l'on se reporte à la page 2 on ne trouve pas le même pourcentage. Ceci constitue, évidemment, le premier problème, mais si vous voulez bien suivre cette ligne tout au long de la page 4 et me l'expliquer de manière à ce que je puisse établir ce que sera exactement la participation du Gouvernement en fonction de l'augmentation du taux de chômage et en ce qui concerne les prix de revient administratifs ou autres frais que nous devrions assumer. J'aimerais bien que vous me donniez cet exemple.

M. Allen: D'accord. Pour commencer nous allons revenir à la page 2.

M. Alexander: D'accord, revenons-en à la page 2, bien que cette page 2 ne mentionne pas un taux de 5.3 p. 100.

M. Allen: Non, mais cela n'a aucune importance. Nous mentionnons à cet endroit qu'en ce qui concerne les employés et les employeurs, la participation reste constante quel que soit le taux de chômage, à partir du moment où celui-ci dépasse les 4 p. 100.

M. Alexander: Oui, je le vois bien.

M. Allen: Ceci donnerait donc 420 pour les employeurs et 299 pour les employés. Ceci porterait donc la contribution employé-employeur à 719 millions de dollars pour un taux de chômage de 5.3 p. 100, comme d'ailleurs pour n'importe quel taux de chômage au-delà des 4 p. 100. Si l'on se reporte à la page 4 tout en gardant bien ces chiffres à l'esprit, (ce chiffre de 719 millions de dollars), nous pouvons remarquer que le prix de revient prévu pour les phases 1 et 2 au cours de cette année précise au taux de chômage de cette année-là, est de 571 millions de dollars; le prix de revient des 3 dernières phases est de 164 millions de dollars. Nos prestations de maternité, de maladie, et de retraite sont estimées à 72 millions de dollars et le prix de

[*Texte*]

If we assume the employees and employers pay $719 million at any unemployment rate which already takes into account the fact that they would be paying administration costs, then we could subtract the $719 million from $948 million getting $229 million.

If we wanted to substitute in that row for 1972 any one of the rows from page 2, we would find all of the difference between the total cost and the $719 million would be picked up by the government. Page 8 luckily reconciles to this. On the 1972 row we have the $229 million for the government juxtaposed with the employee-employers share under different assumptions.

The Chairman: Have you any further questions, Mr. Alexander? Are there any further questions of Mr. Allen.

Mr. Alexander: I will try to figure that out a little later.

The Chairman: I now will call on Mr. Steele for our last presentation this afternoon. Mr. Steele will speak to us regarding the experience rating system, philosophy calculations and examples. Mr. Steele.

Mr. D. J. Steele (Director, General Planning, Unemployment Insurance Commission): Thank you, Mr. Chairman. I will try to be brief.

As mentioned before, the main purposes of the experience rating are to reduce hidden subsidies, to provide a mild incentive to employers to stabilize employment and, of course, I might add that experience rating is an insurance principle, and in fact is just part of normal insurance operations.

You might like to look at the hidden subsidies and if you look at page 10 of the "Facts and Figures" you will find all of them are given there.

To put it another way from what the table shows, in the construction industry, for instance, the unemployment insurance fund paid out $2.29 for every dollar it received from the industry and as it paid out $76 million it only took in about $33 million.

[*Interprétation*]

revient des opérations administratives doit entrer en ligne de compte lui aussi, ce qui amène le total à 948 millions de dollars.

Si l'on considère que les employés et les employeurs payent une contribution de 719 millions de dollars quelque soit le taux de chômage, ce qui revient à dire qu'ils contribuent déjà aux frais administratifs, on peut donc soustraire ces 719 millions de dollars des 948 millions de dollars. Et ceci nous donne 229 millions de dollars. Si l'on veut soustraire des chiffres établis pour 1972 n'importe lequel des chiffres mentionnés dans les colonnes de la page 2, on peut s'apercevoir que toute la différence entre le prix de revient total et les 719 millions de dollars mentionnés sera couverte par le Gouvernement. Fort heureusement, à la page 8 j'en arrive à ce résultat. Dans la colonne de chiffres qui concernent l'année 1972, on voit le chiffre de 229 millions de dollars pour le Gouvernement juxtaposé avec la contribution des employés employeurs sous de diverses suppositions.

Le président: Désirez-vous poser d'autres questions, monsieur Alexander? Quelqu'un veut-il poser d'autres questions à M. Allen?

M. Alexander: J'essaierai de calculer cela un petit peu plus tard.

Le président: Je vais maintenant appeler M. Steel qui nous présentera le dernier rapport de cet après-midi. M. Steel va nous parler du système de cote, des calculs, et de certains exemples. Monsieur Steel.

M. D. J. Steel (directeur de la planification générale, Commission d'assurance-chômage): Merci, monsieur le président. J'essaierai d'être bref.

Comme cela a déjà été dit auparavant, les objectifs essentiels de la cote d'expérience sont de réduire les subventions indirectes, de constituer pour les employeurs un certain encouragement à stabiliser l'emploi, et bien entendu, je puis ajouter que cette cote d'expérience est un principe de base de l'assurance, et fait tout simplement partie du fonctionnement habituel d'un système d'assurance.

Vous aimeriez peut-être avoir un aperçu de ces subsides cachés; veuillez vous référer à la page 10 du document «Faits et chiffres», ils y sont tous mentionnés.

Pour exprimer les choses d'une manière un peu différente, dans l'industrie de la construction par exemple, la caisse d'assurance-chômage a remboursé 2.29 dollars pour chaque dollar qu'elle a reçu de la part de cette industrie, et comme elle a payé environ 76 millions de dollars, cela veut dire qu'elle n'a reçu que 33 millions de dollars environ.

[*Text*]

In the case of services, the ratio is $1.32 for every dollar received; in forestry, fishing and trapping you have $4.82 against $80 received; in public administration, $1.59. This is, of course, mainly because the provinces have not insured the low risk employees and the same with the federal government. Finally, in agriculture you have $2.31 for every $1 of contribution.

• 1730

The main features of experience rating, as mentioned in the White Paper, are that the rates should vary between 100 per cent and 200 per cent of the employee rate, that it should be restricted to the employers with $78,000 or more of insured earnings. This means they must have between 10 and 15 employees or more which is what the $78,000 converts to. To avoid a peculiarity of phasing in between $78,000 and $156,000, in other words, an employer who had insurable earnings of $78,001 would be rated and one with $77,799 would not, we will have a phasing in type of arrangement so that between $78,000 and $156,000 there is a progressive allowance taken on the experience rating and this will vary from the 140 per cent average rate. Finally, the small employers pay the average rates of 140 per cent.

To avoid unfairness to employers the proposal is that the lay-off factor should exclude claims by students, voluntary separation, misconduct and so on, but it should include sickness and exclude maternity. Only claims resulting in a benefit will be considered. If you look at the DBS figures, you will find that something like 10 per cent of all claimants, in fact, draw no benefit under the present plan. This means within one week they are back at work. So we would expect the same sort of arrangement that within the two-week waiting period if the claimant finds work that claim will not be considered against the employer. The lay-off factors should be averaged over three years so as to smooth out any peculiarities which might affect the employer in one particular year. It also explains why the experience rating will not be in full effect until 1976.

[*Interpretation*]

En ce qui concerne les services, le taux est de 1.32 dollar pour chaque dollar reçu; dans le domaine des pêches, forêts et chasse, on trouve les chiffres de 4.82 dollars pour 80 dollars reçus; dans le domaine de l'administration publique, 1.59 dollar. Évidemment, ceci provient surtout du fait que les provinces n'ont pas assuré les employés courant très peu de risques de chômage et que la même chose s'est produite au gouvernement fédéral. Enfin, dans le domaine de l'agriculture, on trouve le chiffre de $2.31 pour chaque dollar de contribution.

Les principales caractéristiques de la tarification selon l'expérience, telles qu'elles sont mentionnées dans le Livre blanc, veulent que les taux devraient varier entre 100 p. 100 et 200 p. 100 des taux des employés, et que ce système devrait être limité aux employeurs assurant une totalité de salaire égale ou supérieure à 70,000 dollars. Ceci revient à dire qu'il aurait environ entre 10 ou 15 employés ou davantage, et c'est ce à quoi équivalent les 78,000 dollars. Pour éviter certaines particularités dans l'établissement des cotes entre 78,000 dollars et 156,000 dollars, qu'on exprimait d'une autre façon, un employeur qui assurerait des salaires s'élevant à $78,001 serait coté et celui qui assurerait des salaires s'élevant à 77,799 dollars ne le serait pas; nous établirons cette cote en fonction de certains critères pour qu'il puisse y avoir entre $78,000 et $156,000 une allocation progressive de prestations établies en fonction de la tarification de leur expérience et ceci s'éloignerait quelque peu du taux moyen de 140 p. 100. En fin de compte, les petits employeurs paieraient le taux moyen de 140 p. 100.

Pour éviter certaines injustices vis-à-vis des employeurs, on propose que le facteur de mise à pied devrait exclure les réclamations faites par les étudiants, les personnes cessant le travail volontairement, les renvois pour mauvaise conduite etc. etc, mais il devrait inclure le chômage pour cause de maladie et exclure le chômage pour cause de maternité. On ne tiendra compte que des demandes justifiées. Si l'on se reporte au chiffre avancé par le BFS, on constate qu'environ 10 p. 100 de toutes les demandes faites, sous le régime actuel, n'obtiennent pas gain de cause. Ceci veut dire qu'au bout d'une semaine ces personnes ont repris le travail. Nous pensons donc en arriver au même genre de compromis, à savoir qu'après le délai d'attente de deux semaines si le candidat retrouve du travail sa demande ne sera pas prise en considération. La moyenne des facteurs de mise à

[*Texte*]

I have put up on the screen an approximate formula because I think it is easier to understand than the actual formula proposed. The employer lay-off ratio is the first thing you have to get. This is the number of lay-offs leading to benefit, divided by the approximate man years of employment. In other words, two people who work for six months for an employer is one man year of employment. We also get the same thing for all employers which is the national number of lay-offs over the national man years. If you want to know what that is for the whole of the country we have worked it out approximately there, and it comes to about 1.5 to 2 million claims over 6 million man years. This is a lay-off factor for the nation of between .25 and .33. I might put it another way. If an employer has, say, 100 employees and if he lays off 33 of them during the year and those 33 make claims on the fund, then that is the same as if he were an average employer. It is the same as all other employers combined. Finally, when you take the ratio for the employer, you have the employer lay-off factor, it is the employer lay-off ratio over the national lay-off ratio.

Look at this again on our charts. In your "Facts and Figures" you will find there is a table to convert lay-off factors into costs, but here we see on the charts, if you look at the lay-off factor of one, that is if your 33 per cent of your work force is laid off and makes a claim, 33 per cent of this in terms of man years, of course. If an employer, for instance, only hires people for six months then, of course, if he hired 1,000 people for six months it would be 500 man years, and 33 per cent of that would be something like 130 claims, so that is your average. When you get down to .4 it is proposed that this should be the zero line. They get the employee rate up to .4 which means you have to have a 14 per cent turn-over rate before you get beyond the employee rate and at the same time once you

[*Interprétation*]

pied devrait être établie pour une période de trois sans de manière à éliminer tous les faits particuliers qui pourraient affecter un employeur au cours d'une certaine année. Ceci explique également pourquoi le système de tarification selon l'expérience ne sera pas pleinement en vigueur avant l'année 1976.

Je fais projeter sur l'écran une formule approximative car je pense qu'elle est plus facile à comprendre que la véritable formule proposée. Le taux de mise à pied de l'employeur est le premier élément qu'il faille considérer. C'est-à-dire que le nombre de mises à pied donnant droit aux prestations divisées par le nombre approximatif d'années-homme d'emploi. En d'autres termes, si deux personnes travaillent chacune pendant 6 mois pour un certain employeur, cela signifie une année-homme d'emploi. On calcule également cette proportion pour tous les employeurs, c'est-à-dire le nombre national de mises à pied par rapport au nombre national d'années-homme. Si vous voulez savoir à quoi s'élève ce chiffre pour l'ensemble du pays, nous l'avons calculé de manière approximative, et cela représente environ 1.5 à 2 millions de demandes pour plus de 6 millions d'années-homme. Ceci représente un facteur de mise à pied pour l'ensemble du pays qui varie entre 0.25 et 0.33. Je pourrais peut-être m'exprimer d'une manière différente. Si un employeur a à son service mettons, 100 employés et s'il en met 33 à pied au cours d'une année, et si ces 33 personnes réclament des prestations à la caisse d'assurance-chômage, eh bien cela revient à dire que cet employeur se classe dans la moyenne. Il agit comme l'ensemble de tous les autres employeurs. En fin de compte, si vous considérez le taux de l'employeur, vous obtenez le facteur de mise à pied de l'employeur, c'est-à-dire le taux de mise à pied de l'employeur en fonction du taux national de la mise à pied .

Veuillez jeter un autre coup d'œil sur nos diagrammes. Sur votre document «faits et chiffres», vous trouverez un tableau qui permet de convertir les facteurs de mise à pied en prix de revient, mais vous pouvez le voir sur le diagramme, si vous considérez le facteur de mise à pied d'un employeur, c'est-à-dire si 33 p. 100 de votre population active est mise à pied, on réclame des prestations, 33 p. 100 de la population active en fonction des critères année-homme, bien entendu. Par exemple, si un employeur n'embauche des employés que pour six mois, cela veut dire que, s'il a embauché 1,000 personnes pour six mois cela équivaut à 500 années-hommes, et 33 p. 100 de ce chiffre donnerait à peu près 130 demandes de prestation. Voilà en quoi consiste la moyenne. Si l'on descend à un

[*Text*]

go over 66 per cent of your insurable man years in terms of lay-off you get to the upper limit of 200 per cent of the employee rates which, of course, is $1.58 under the present proposal, $1.58 per $100 of insured earnings.

I have some examples here which we might just go over to see how this would work. You take the first employer there and the average weekly earnings are $108. He has a lay-off factor of .91 which would have been calculated on the basis that he laid off 82 people in the year and he provided 270 man years of work. Under the present scheme the employer and the employee would pay $1.40 a week for each week of earnings which comes to about $19,600 in total. Under the new scheme with the two rates of 79¢ and $1.06 because of the .91 lay-off factor, as you see, the employees pay $11,000 and the employers pay $14,800. Another employer has a lay-off factor of 10 which means he is away over the margin, will get the 200 per cent rate. The average weekly earnings were $75. He provided 50 man years of work, and, in fact, to get a lay-off factor of 10, he laid off 174 people during the year. Again, under the present plan, the employer and the employee would each pay $2,470 in total and under the new plan the employees would contribute $1,500 and the employer in this case $3,100. In other words, this particular employer would pay more under the new plan than he would under the old.

By the way, there is one change, as you will have noticed on the example above. We took allowance for the $75 a week and reduced the rate to 95 cents which is roughly what it is under the present plan.

The final example is the same sort of thing, 53 man years with a lay-off of about 14 people. So, he had a lay-off ratio of .79 and, as you see, the employer reduced his contributions from $5,100 to $3,690.

Just to see how this affects different industries we took a sample of about 400 employ-

[*Interpretation*]

taux de 0.4 p. 100, nous proposons que ce taux constitue la ligne zéro. Cela porte le taux des employés à 0.4, ce qui signifie que vous devez avoir un taux de roulement de 14 p. 100 avant de dépasser le taux des employés et, en même temps, une fois que vous dépassez les 66 p. 100 de vos années-homme assurables ceci en fonction des mises à pied, vous atteignez le plafond de 200 p. 100 des taux des employés, ce qui, bien entendu, représente 1.58 dollar en vertu de nos propositions actuelles; autrement dit, 1.58 dollar pour 10 dollars de gains assurés.

J'ai quelques exemples ici, que nous pourrions peut-être examiner pour voir comment ce système fonctionnerait. Prenons le premier employeur et le salaire hebdomadaire moyen qui est de 108 dollars. Son facteur de mise à pied est de 0.91; ce taux a été calculé en supposant qu'il a mis à pied 82 personnes au cours de l'année et qu'il a offert 270 années-homme de travail. En vertu du régime actuel, l'employeur et l'employé devraient payer $1.40 par semaine pour chaque semaine de gains, ce qui veut dire un total d'environ 19,600 dollars. En vertu du nouveau régime, et e nfonction des 2 taux de 79c. et de 1.06 dollar (fonctions des facteurs de mise à pied de 0.91), comme vous le voyez, les employés devraient payer $11,000 et les employeurs $14,800. Un autre employeur a un facteur de mise à pied de 10 ce qui signifie qu'il dépasse la limite, il sera coté en fonction du 200 p. 100. Dans ce cas le salaire hebdomadaire moyen est de 75 dollars. Il a fourni 50 années-homme de travail, et en fait, pour obtenir un facteur de mise à pied de 10, il a dû mettre à pied 174 personnes au cours de l'année. Une fois de plus, en vertu du régime actuel, l'employeur et l'employé devraient payer chacun $2,470 au total, et en vertu du nouveau régime, les employés cotiseraient pour $1,500 et l'employeur, dans ce cas précis, pour $3,100. En d'autres mots, cet employeur-là payerait davantage sous le nouveau régime qu'il ne le faisait sous l'ancien.

Je profite de l'occasion pour vous signaler une modification comme vous l'avez peut-être remarqué dans l'exemple donné ci-dessus. Nous avons pris des prestations pour les $75. par semaine et avons réduit le taux à 95c., ce qui correspond à peu près à la situation actuelle.

Le dernier exemple est du même genre, 53 années-homme et une mise à pied d'environ 14 personnes. Le taux de mise à pied de cet employeur est donc de 0.79 et, comme vous le voyez, l'employeur a du réduire ses cotisations de $5,100 à $3,690.

Pour nous rendre compte comment ceci pouvait affecter les différentes industries,

[*Texte*]

ers mixed up in the finance, food and beverage, and construction industries. I am sorry about the colour not coming out too well, but the blue is finance and, as expected, 49 per cent of the employers in the sample got the lowest rate. They got the 100 per cent rate as against 25 per cent in food and beverage, and 20 per cent in construction. Between the 100 and the 129 per cent of the employee rate you have 18 per cent of the employers in finance, 33 per cent in food and beverage, and 25 per cent in construction. You might notice, then, the construction has by now got 45 per cent of their employers below the average from this sample and, in fact, there are surprisingly few people around the average, between 130 and 149 per cent. Of course, at the far end of the scale you get the employers who will get the 200 per cent rate which is 10 per cent in finance, 20 per cent in food and beverage, and 16 per cent in construction. Again, I just would like to bring out the points that even in finance which is considered a relatively stable industry there are still 10 per cent of the employers who have lay-off rates in excess of two thirds of their employees during the year.

I think I would like to stop there unless somebody wants to go into the actual calculation of man years.

The Chairman: Are there any questions of Mr. Steele at this stage? Mr. Alexander.

• 1740

Mr. Alexander: Mr. Chairman, and Mr. Steele, thank you very much for your contribution. I am just wondering about the Gill Report which seems to be very emphatic to the effect that the merit rating system is not that to which we should aspire. For one thing, there is the problem with respect to a company that could possibly, because it does not include students and casuals, turn around and hire nothing but students and casuals and still be able to take advantage of the Act. There seems to be some hardship with respect to this, and as it has been pointed out, the merit system would not necessarily reduce unemployment. I am just wondering why, after such a comprehensive report, the recommen-

[*Interprétation*]

nous avons pris un échantillonnage d'environ 400 employeurs, au hasard, dans le domaine des finances, de l'industrie des aliments et des boissons, et de l'industrie de la construction. Je suis désolé que les couleurs de mon diagramme ne ressortent pas très bien, mais le bleu représente les finances, et, comme nous l'avions prévu, 49 p. 100 des employeurs de notre échantillonnage obtenaient la cote la plus basse. Ils obtenaient la cote de 100 p. 100 contre 25 p. 100 dans l'industrie des aliments et boissons, et 20 p. 100 dans la construction. Entre les 100 p. 100 et les 129 p. 100 du taux des employés, on trouve 18 p. 100 des employeurs dans le domaine des finances, 33 p. 100 dans celui des aliments et boissons, et 25 p. 100 dans la construction. Comme vous pouvez le remarquer, à l'heure actuelle, dans le domaine de la construction, 45 p. 100 des employeurs sont situés en dessous de la moyenne (d'après notre échantillonnage), et, en fait, il y a un nombre étonnamment faible de personnes qui se situent autour de la moyenne, entre 130 et 149 p. 100. Évidemment, à l'autre bout de l'échelle, vous trouvez les employeurs qui auront la cote de 200 p. 100, à savoir 10 p. 100 dans le domaine des finances, 20 p. 100 dans l'industrie des aliments et boissons, et 16 p. 100 dans la construction. Encore là, je voudrais faire remarquer que même dans le domaine des finances qui est considéré comme un domaine d'emplois relativement stables, il y a encore 10 p. 100 des employeurs dont le nombre des mises à pied au cours de l'année dépasse les deux tiers du nombre de leurs employés.

Je pense que je m'arrêterai ici à moins que quelqu'un désire que nous entrions dans le domaine des calculs précis en années-homme.

Le président: Quelqu'un désire-t-il poser des questions à M. Steel? Monsieur Alexander?

M. Alexander: Monsieur le président et monsieur Steel, je vous remercie beaucoup pour votre contribution. Le rapport Gill semble insister sur le fait que le système de cote du mérite est loin d'être un système idéal. D'une part, une compagnie qui n'a dans son personnel ni étudiant ni travailleur occasionnel, pourrait changer d'avis et n'engager que des étudiants et des employés occasionnels et cependant, être toujours en mesure de bénéficier de la loi. Il y a là un problème et comme on l'a fait remarquer, le système de cote ne réduirait pas nécessairement le chômage. Je me demande pourquoi les recommandations que l'on trouve dans le Livre blanc semblent être exactement contraires à

[*Text*]

dations in the White Paper now seem to be exactly opposed to the Gill Report, which seemed to think that this was not the proper approach.

Mr. Steele: I am going to speculate a bit. I think at the time the Gill Report was written, they were thinking in terms of the U.S. system.

Mr. Alexander: What time was that report written? In 1962, was it not?

Mr. Steele: Yes, in 1962. The system occurs in the States whereby the employer builds up his own fund and the employers are fully responsible. This system, of course, avoids that type of problem that the rates—there is no allowance, if you like, for the length of time on benefit. We simply say that there is an average cost per claim and the employer is rated on that basis. There is no attempt to charge back to the employer the exact amount that was spent on his behalf.

The second thing is—I think we would have to check the references—that there have been many more representations by economists since that time, saying that the merit rating probably in the limited way we have done it is a good thing, and in fact our task force did recommend that at the time. These were people from the universities who recommended that we do have experience rating.

Mr. Alexander: In other words, then, the Gill Report is eight years out of date. In short that is what you are saying.

Mr. Steele: If you like, yes.

Mr. Alexander: Let me ask you another question then, Mr. Steele. How do you intend to police these individual industries or plants, as the case may be? Is this a week-by-week thing or bi-yearly, because if the rate is set, then when is it changed again?

Mr. Steele: The rate is set for the year. The employers will be told in December of the year what their rate is for the next year. They will be given a statement as to how it is arrived at. They will be told that they have the opportunity to appeal the rate within a certain period. The rate will be based on the T-4s that they have submitted, and it will be based on the number of claims which we have.

They know the T-4s they have submitted. We know the number of claims and we will tell them the number of claims. If there is an argument, we can go back to the actual social insurance number of the claim and check it out that that person did in fact work for that employer. In fact, we will have the separation

[*Interpretation*]

celles du rapport Gill, pourtant très complet, qui n'accepte pas le système de cote.

M. Steele: Lorsque le rapport Gill a été rédigé, on pensait en fonction du système américain.

M. Alexander: A quelle date le rapport a-t-il été rédigé? En 1962, n'est-ce pas?

M. Steele: Oui, en 1962. Aux États-Unis à cette époque, l'employeur constitue ses propres réserves et il est totalement responsable. Évidemment, ce système évite tous les problèmes; il n'y a pas d'allocation, si vous voulez, correspondant à la durée de prestations. Il y a simplement un coût moyen correspondant à chaque demande et l'employeur est coté en fonction de cela. On n'essaye pas de faire payer à l'employeur le montant exact qui a été dépensé pour lui. Il faudrait aussi, je crois, étudier tous les rapports écrits par des économistes depuis lors, selon lesquels la tarification suivant l'expérience telle que nous la concevons serait une bonne chose, comme l'a reconnu notre groupe d'étude. Ce groupe d'étude était constitué d'universitaires qui nous ont conseillé de choisir le système de la tarification selon l'expérience.

M. Alexander: En d'autres termes, le rapport Gill a huit ans de retard. C'est à peu près ce que vous dites, en somme.

M. Steele: Si vous voulez, oui.

M. Alexander: Je voudrais vous poser une autre question, monsieur Steele. Comment entendez-vous contrôler ces industries ou ces usines individuelles? S'agira-t-il d'un système hebdomadaire ou semestriel? Quand le taux fixé va-t-il être modifié?

M. Steele: Le taux est fixé pour l'année. En décembre, les employeurs sauront quel va être leur taux pour l'année à venir. Ils recevront un état leur expliquant comment ce taux a été déterminé. Ils auront la possibilité de faire appel dans un certain délai. Le taux sera basé sur les T-4 soumis et sur le nombre de demandes que nous recevons.

Ils connaissent les formules T-4 qu'ils ont présentées. Nous connaissons le nombre de demandes et nous le leur dirons. En cas de conflit, nous recherchons le numéro d'assurance sociale correspondant à la demande afin de vérifier que c'est bien cette personne qui a travaillé pour cet employeur. En fait, nous

[*Texte*]

certificate on hand and we can produce it as evidence that we received that separation certificate from that claimant and we have the employer's name, address and everything on the certificate. We can prove to him that these claims actually took place.

Mr. Alexander: What type of appeal procedure is involved?

Mr. Steele: Probably they could appeal to the Commission on the question of fact. After all, the experience rating is purely a question of fact. Either we had the claim or we did not. Either they submitted the T-4s or they did not. It is strictly a question of fact. They might also appeal to the board of referees in the case of a claimant whom we allowed to claim, and they thought it should not have been allowed by voluntary discharge or misconduct or that sort of thing. They could appeal to the board of referees that we had allowed a claim that they thought should not have been allowed.

Mr. Alexander: I have no further questions, Mr. Chairman, at this time.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Borrie.

Mr. Borrie: In Table 3 on page 13 of the White Paper, do I understand that correctly, and also the proposal, that the employee earning $150 a week and an employer who would be guided by the experience rating would end up by paying $2.64, double the rate? Have I made that clear?

Mr. Steele: Not quite. Could you just repeat that?

Mr. Borrie: Yes. On the experience rating to an employer, in Table 3 it goes up to $100 per week of average salary, but where the salary averages out at $150 per week, does this mean that the employer's rate would be doubled to $2.64 of unemployment insurance?

Mr. Steele: The rates given there are the rates per $100 of insured earnings. For an employee earning $150, you have to add 50 per cent on to those rates to find the rates on a weekly basis. For instance, an employee earning $150 per week will in fact pay, I think it is, $1.18 a week for his contributions. The employer can pay between $1.18 and $1.36 for that employee per week.

[*Interprétation*]

aurons à notre disposition le certificat de séparation que nous aura donné l'assuré et qui contient le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que tous les renseignements le concernant. Nous pouvons lui prouver l'existence réelle de ces demandes.

M. Alexander: Quelle est la procédure d'appel utilisée?

M. Steele: Les assurés pourront probablement faire appel à la Commission sur une question de fait. Après tout, la tarification selon l'expérience est une question de fait. De deux choses l'une: nous aurons reçu la demande ou nous ne l'aurons pas reçue; les employeurs auront ou non présenté leur T-4. C'est strictement une question de fait. L'appel pourrait également être interjeté devant la commission d'enquête si nous avons accepté la demande d'un assuré qui n'y avait en fait pas droit parce qu'il s'était mal conduit ou qu'il avait volontairement quitté son travail. On peut faire appel devant la commission d'enquête s'il s'agit d'une demande qui a été acceptée à tort.

M. Alexander: C'est tout pour l'instant. Merci, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Borrie.

M. Borrie: Au tableau trois, page 13 du Livre blanc, je crois comprendre que l'employé qui gagne $150 par semaine et un employeur qui serait coté selon l'expérience finirait par payer $2.64, soit le double du taux? Est-ce clair?

M. Steele: Pas tout à fait. Pourriez-vous répéter?

M. Borrie: Oui. Le tableau trois indique la cote d'un employeur si l'on considère que le salaire hebdomadaire moyen est de $100, mais si le salaire est en moyenne de $150 par semaine, cela signifie-t-il que le taux de l'employeur va être doublé pour atteindre $2.64 d'assurance-chômage?

M. Steele: Les taux donnés dans ce tableau sont les taux correspondant à un traitement de $100. Pour un employé gagnant $150, il faut ajouter 50 p. 100 à ces taux pour déterminer les taux hebdomadaires. Par exemple, un employé qui gagne $150 par semaine paiera en fait, je crois, 1.18 dollar par semaine de cotisation. L'employeur versera une somme variant entre 1.18 dollar et 1.36 dollar pour cet employé par semaine.

[*Text*]

Mr. Borrie: But under a rating he could be doubled to $2.64.

Mr. Steele: It is $2.36. Sorry, I am just doing it in my head. That is right. He could be up to twice that, but do not forget that he is paying a percentage of the total insurable earnings, which is 1.58 or .79. It is no longer a question of him matching the employee rate. It is a question of adding up all the insurable earnings and taking a percentage. Perhaps to give you some idea, I did some calculations a few weeks ago, and it seems to me that the employer would be paying between .3 per cent and .6 per cent of his total costs, as his contribution to unemployment insurance. He now pays about .4 or .5 per cent or something of that order. It depends on the employer, of course. Some employers, those at present covered, will in fact pay less than they are paying now, as the example showed. Many of them will, in fact, pay less.

Mr. Borrie: Yes. I wonder if we could have that back on the board again.

There is not any intention, going to the table on page 10 of your "Facts and Figures", of bringing the industries that are at present, as you say, being subsidized, up to where they will be self-contained.

Mr. Steele: We feel that the experience rating will do this. Of course, it will not do it 100 per cent, but it will tend to do this because if you remember the other slide...

Mr. Borrie: Yes, the coloured slide.

Mr. Steele: Obviously more firms in the construction industry will be at the 200 per cent rate than firms in the finance industry, so automatically there is a correction.

Mr. Borrie: They are going to have to more than double what their present contributions are.

Mr. Steele: Well, I do not think we will completely correct that subsidy by experience rating, but we will go a long way towards it. Unfortunately, we do not have figures at the moment, and we have been unable to simulate exactly how the experience rating will affect these subsidies.

Mr. Borrie: I wonder if we could see that other table. It is the coloured one.

I will pass, Mr. Chairman, while I have a look at that again.

[*Interpretation*]

M. Borrie: Mais, selon le système de cote, cela pourrait être doublé et atteindre 2.64 dollars.

M. Steele: Non, je suis désolé, 2.36 dollars, je viens de faire un petit calcul mental. C'est juste. L'employeur pourrait avoir un taux double, mais n'oubliez pas qu'il paye un pourcentage du total des gains assurables, qui correspond à 1.58 ou 0.79. Il ne s'agit plus pour lui d'égaler le taux de l'employé. On additionne simplement les gains assurables, puis on établit un pourcentage. Cela va peut-être vous donner une idée, j'ai fait quelques calculs il y a plusieurs semaines, et l'employeur paierait, me semble-t-il, une somme variant entre 0.3 et 0.6 p. 100 de ses coûts d'ensemble, comme cotisation à l'assurance-chômage. Il verse actuellement 0.4 ou 0.5 p. 100. Cela dépend, bien sûr, de l'employeur. Certains employeurs actuellement assurés paieront en fait moins que ce qu'ils paient en ce moment. Ce sera le cas pour la plupart d'entre eux.

M. Borrie: Oui, peut-être pourrions-nous revoir cela sur l'écran.

D'après le tableau qui se trouve à la page 10 de votre brochure «Faits et chiffres», on n'à pas l'intention d'amener les industries qui reçoivent actuellement des subsides à se financer seules.

M. Steele: C'est à peu près ce que fera le système de tarification selon l'expérience. Évidemment, pas à 100 p. 100, mais si vous vous souvenez de l'autre diapositive...

M. Borrie: Oui, la diapositive en couleur.

M. Steele: Il est évident qu'il y aura dans l'industrie de la construction beaucoup plus de firmes assujetties au taux de 200 p. 100 que dans le domaine des finances; la correction donc se fait automatiquement.

M. Borrie: Leurs cotisations actuelles vont être plus que doublées.

M. Steele: Je ne crois pas que nous corrigerons cela totalement au moyen de la cote, mais nous ferons déjà un pas important dans cette direction. Malheureusement, nous n'avons pas de chiffres pour l'instant, et nous n'avons pas pu simuler exactement quelles seraient les répercussions de la tarification selon l'expérience sur les subsides.

M. Borrie: Peut-être pourrions-nous voir cet autre tableau. Je veux parler de la diapositive en couleur.

Je cède la parole, monsieur le président, pendant que j'examine cette autre diapositive.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: I would like to ask the gentleman a question. Right now if a small employer has four or five people working for him—let us say that he is paying them $45 a week. At present he has to pay 50 cents and the employer also pays 50 cents, which makes $1. In the future that same employer will have to pay $1.11 and the employee 36 cents.

Mr. Steele: Since you say $50 per week, the employer will pay half of $1.11 which is 56 cents and the employee will pay half of 79 cents which is about 40 cents. The employee will pay 40 cents and the employer will pay 56 cents for each $50 per week per employee.

Mr. Portelance: So 56 cents is the maximum for $50.

Mr. Steele: No, you said $50 a week.

Mr. Portelance: I will give you an example like we have at page 13 in the book. We were talking about $45 a week.

Mr. Steele: Yes.

Mr. Portelance: Now the employee will pay 36 cents instead of 50 cents, like he did in the past.

Mr. Steele: That is right.

Mr. Portelance: But the employer in the past was also paying 50 cents.

Mr. Steele: Well, he will pay 1.4 times 36 cents. It is exactly 50 cents.

Mr. Portelance: You still pay the same amount.

Mr. Steele: Yes.

Mr. Portelance: What is this $1.11 about, where you are talking about an employer?

Mr. Steele: That is per $100 of insurable earnings. It says employer contributions, using $100 per week as an average salary.

Mr. Portelance: That means $1.11 then.

Mr. Steele: Per $100 of insurable earnings. So if you had three people, one earning $50, one earning $70, and one earning $100 a week, that is $220 a week of insurable earnings, and he would pay about $2.22 for the whole thing.

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Je voudrais poser une question à monsieur. Un petit employeur qui a 4 ou 5 employés qu'il paye, disons, $45 par semaine, verse actuellement 50¢ et l'employé paye également 50¢ ce qui fait un dollar. A l'avenir, ce même employeur devra verser 1.11 dollar alors que l'employé ne payera que 36¢.

M. Steele: Puisque vous dites $50 par semaine, l'employeur paiera donc la moitié de 1.11 dollar ce qui fait 50¢ et l'employé versera la moitié de 79¢, c'est-à-dire environ 40¢. L'employé paiera 40¢ et l'employeur paiera 56¢ pour chaque $50 hebdomadaire par employé.

M. Portelance: 56¢ constitue donc le maximum pour $50.

M. Steele: Non, vous avez dit $50 par semaine.

M. Portelance: Je vais vous donner un exemple du genre de ce que nous avons à la page 13 du livre. Nous parlions d'environ $45 par semaine.

M. Steele: Oui.

M. Portelance: L'employé paierait donc 36¢ au lieu de 50¢ comme il le faisait par le passé.

M. Steele: C'est exact.

M. Portelance: Mais, par le passé, l'employeur payait également 50¢.

M. Steele: Eh bien, il payera maintenant 1.4 fois 36¢, ce qui fait exactement 50¢.

M. Portelance: On paye donc toujours le même montant.

M. Steele: Oui.

M. Portelance: A quoi correspond ce chiffre de $1.11 là où il s'agit de l'employeur?

M. Steele: Il correspond à $100 de gains assurables. Il représente la cotisation d'un employeur qui verse un salaire hebdomadaire moyen de $100.

M. Portelance: Cela veut donc dire $1.11.

M. Steele: Pour $100 de gains assurables. Si donc vous avez trois employés dont l'un gagne $50, le second $70 et le troisième $100 par semaine, cela représente $220 par semaine de gains assurables, l'employeur payerait environ $2.22 en tout.

[*Text*]

Mr. Portelance: In the past he was paying $2.80.

Mr. Steele: Something like that, yes.

The Chairman: Are there any further questions of Mr. Steele? If not, I wish to thank Mr. Steele, Mr. DesRoches and all our witnesses today.

Tomorrow at 10 o'clock, we will have before us the Canadian Manufacturers' Association, the Canadian School Trustee's Association, and the Retail Council of Canada.

We will adjourn until 10 o'clock tomorrow. Thank you.

[*Interpretation*]

M. Portelance: Il payait autrefois $2.80.

M. Steele: Oui, à peu près.

Le président: Y a-t-il d'autres questions pour M. Steele? Sinon, je désire remercier M. Steele ainsi que M. DesRoches et tout nos témoins d'aujourd'hui.

Demain à 10 h, se présenteront devant nous les représentants de l'association des manufacturiers canadiens, de l'association canadienne des commissaires scolaires, et du conseil canadien du commerce de détail.

Nous allons donc ajourner notre séance jusqu'à 10 h demain matin. Je vous remercie, messieurs.

APPENDIX "L"

STATEMENT OF CHIEF COMMISSIONER TO THE PARLIAMENTARY COMMITTEE

INTRODUCTION

The Minister of Labour has outlined the new approach to Unemployment Insurance in Canada.

I would like to explain to the members of the Committee the background and the conditions which led to the new proposals.

Unemployment Insurance has been part of Canada's social and economic life for the past 30 years. Since the Act was passed in 1940, some 25 million claimants have received in excess of $6 billion in benefit payments. During this time various amendments have brought new categories of workers into the plan and contribution and benefit rates have been raised periodically to keep abreast of changing economic conditions.

There were other major changes made in the Act and its administration such as the introduction of seasonal benefits and the coverage of self-employed fishermen which changed the nature of the program while the basic structure remained unaltered.

By the beginning of the 1960's, economic conditions exerted serious pressure on the plan and led to the appointment of the Committee of Inquiry into Unemployment Insurance, the Gill Committee, whose task was to inquire into and report upon the basic principles and provisions of the Unemployment Insurance Act and Regulations and the manner of operating thereunder. The findings of the Committee were presented to the government in November 1962 and there followed a number of reviews of these findings, including formal submissions by outside groups and studies by interdepartmental committees.

Concurrent with the studies, reports and repeated submissions for change by economists, labour groups, employer groups and editorial writers, the Commission itself was seeking ways and means of improving the level of service and the efficiency of the program within the framework of the existing Act and regulations. In addition, the separation of the Employment Service required a

APPENDICE «L»

DÉCLARATION DU COMMISSAIRE EN CHEF DEVANT LE COMITÉ DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

INTRODUCTION

Le ministre du Travail a présenté dans ses grandes lignes le nouveau point de vue concernant l'assurance-chômage au Canada.

Je veux expliquer aux membres du Comité les antécédents et les circonstances qui nous ont amenés à faire ces nouvelles propositions.

Depuis 30 ans, l'assurance-chômage est un élément dont il faut tenir compte sur le plan économique et social du Canada. Depuis l'adoption de la Loi, en 1940, quelque 25 millions de bénéficiaires ont touché plus de 6 milliards de dollars en prestations. Au cours de cette période de temps, différentes modifications de la Loi ont assujetti au régime de nouvelles catégories de travailleurs, tandis que les taux de cotisations et de prestations étaient périodiquement relevés pour suivre l'évolution de la situation économique.

La Loi et son application ont connu d'autres modifications importantes, par exemple, les prestations saisonnières et l'assujettissement des pêcheurs indépendants, qui ont transformé le caractère du régime tout en laissant telle quelle sa structure fondamentale.

Au début des années 60, la situation économique a exercé de fortes pressions sur le régime d'assurance et entraîné la nomination du Comité d'enquête relatif à la Loi sur l'assurance-chômage, dit Comité Gill, qui a été chargé de faire une enquête et de présenter un rapport sur les dispositions et principes fondamentaux de la Loi et des Règlements sur l'assurance-chômage et sur leur fonctionnement. Le Comité a présenté ses conclusions au gouvernement en novembre 1962 et celles-ci ont été par la suite, sujettes à de nombreux examens, faisant notamment l'objet d'exposés officiels présentés par des groupements extérieurs et d'études faites par des comités inter-ministériels.

En même temps que les économistes, éditorialistes, organismes de travailleurs et d'employeurs produisaient des études, des rapports et de nombreux exposés prônant des modifications, la Commission elle-même s'efforçait de trouver moyen d'améliorer la qualité de ses services et l'efficacité de son programme, compte tenu de la Loi et du Règlement existants.

major readjustment in the role and organization of the UIC.

Internal committees were set up to review the administrative and technical aspects of the program, and to report on improvements. In 1966, as a result of these studies, the Commission began using postal services to convey claim applications and benefit cheques to the people it served.

In 1967 a study group including consultants was set up to identify and recommend areas where administrative cost-effectiveness could be improved.

Changes accomplished as a result of these recommendations included:

New benefit control procedures

The introduction of simpler adjudication processes and reduced claims examination.

The computerization of pay centres.

Reduced employer audit.

Elimination of stamps.

A nation-wide changeover to the use of bulk payment of contributions by employers through banks and other financial institutions.

These changes have permitted the Commission to increase the speed and quality of service to the public, to achieve substantial success in the control of abuses and to cope with increased workloads with modest increases in operating costs. In fact, it has been estimated by sources outside the Commission that efficiency increased by a factor of 14 per cent over three years which would be equivalent to a saving of more than $25 million in administrative expenditures.

These improvements, however, were of an administrative and technical nature and did not obviate the need for basic changes in the principles of the program.

In 1968, when Parliament approved upward revisions of both contribution and benefit rates, and broadened the scope of coverage, it was recognized that this would be but a temporary solution. The Government instructed the Unemployment Insurance Commission to carry out a full scale examination of the program and to recommend appropriate changes in philosophy and structure.

En outre, la CAC a du procéder à une importante réadaptation de son rôle et de son organisation lors du détachement du Service national de placement.

Des comités internes ont été mis sur pied en vue d'examiner les aspects administratifs et techniques du régime et de faire rapport sur les améliorations possibles. S'inspirant de ces études, la Commission a commencé en 1966 à utiliser la poste pour le transmission des demandes et des chèques de prestations.

En 1967, une entreprise de conseillers en gestion a été engagée pour mettre le doigt sur les domaines où il était possible d'augmenter le rendement administratif et proposer les remèdes en conséquence.

Le rapport présenté par les conseillers en gestion a donné lieu aux changements suivants:

Nouveaux procédés d'exécution en matière de contrôle des prestations.

Mise en vigueur de méthodes simplifiées de règlement des demandes et examen réduit des demandes.

Utilisation de l'ordinateur aux centres de paiement.

Moins fréquentes vérifications des livres des employeurs.

Abolition des timbres.

Pour tout le pays, remplacement de l'ancien régime de versement des cotisations par celui du paiement en bloc effectué par l'entremise des banques et autres institutions financières.

En 1968, au moment où le Parlement approuvait l'augmentation des cotisations et des prestations et étendait les catégories des assujettis, on s'est rendu compte qu'il ne s'agissait là que d'une solution provisoire. Le gouvernement a alors demandé à la Commission d'assurance-chômage de soumettre le programme tout entier à un examen approfondi et de proposer une nouvelle conception et de nouvelles structures.

The task was to devise a method of attack which would permit us to retain the good features of the existing plan, to take account of previous studies and recommendations, and to evolve a new system more suited to the current needs of the Canadian people.

The task of formulating the requirements of the new system for presentation to the government was therefore entrusted to a special project team. But before their work, which led to the White Paper, is described I would like to indicate some of the problems with the present Act which have been identified by all the various studies.

EXISTING PROVISIONS

These problems with the existing program stem mainly from certain weaknesses and anomalies.

Despite periodic changes, the rate of benefits which can only be changed by amending the Act did not keep up with changing levels of earnings and standards of living. Every time changes were made in the rate of benefits, these had generally lagged by several years the rise in wages. In addition, the fixed level of benefits provided in the Act has meant that benefits have represented a continually decreasing proportion of earnings, particularly since average earnings now exceed the effective dollar limits of the contribution and benefit scales, that is $100 per week. I think it is safe to say that a man with dependents earning $100 per week or more who draws a maximum of $53 per week will soon find himself in serious financial difficulties if his unemployment persists.

The duration of the benefit period depends on the worker's employment history rather than his difficulty in finding re-employment in his particular trade and area. It is not related in any way to the national employment situation.

Certain occupations have, for administrative or other reasons, been excluded from Unemployment Insurance coverage. Often these occupations have a low risk of unemployment and consequently their exclusion tends to increase the contribution load placed on the covered population. The salary ceiling for coverage purposes is presently set at $7,800. This arbitrary cut-off of coverage applies only to those on salaries, and it also implies that there is a difference in the need for protection for people earning a salary of $7,801 and above. This creates the anomalous

La tâche consistait à trouver un plan d'attaque qui nous permettrait de conserver ce que le régime existant avait de bon, de tenir compte des études et avis en la matière et de concevoir un nouveau régime mieux adapté aux besoins actuels du peuple canadien.

On a donc confié à un groupe de travail spécial la tâche de définir les besoins du nouveau régime pour pouvoir les présenter au gouvernement. Mais avant de passer à la description de leur ouvrage dont le Livre blanc est l'aboutissement, je veux attirer votre attention sur quelques-uns des problèmes que soulève l'actuelle Loi sur l'assurance-chômage, dont il a été fait mention dans toutes les études.

LES DISPOSITIONS EXISTANTES

Les difficultés du régime existant résultent principalement de certaines faiblesses et anomalies.

Malgré les adaptations effectuées de temps à autre, le taux des prestations, qui ne peut être changé que par une modification apportée à la Loi, reste à la traîne de l'évolution des rémunérations et des niveaux de vie. Chaque fois que des modifications ont été apportées au taux des prestations, elles étaient dépassées depuis plusieurs années par l'augmentation des salaires. En outre, la Loi prévoit un niveau fixe des prestations, ce qui signifie que celles-ci représentent une proportion de moins élevée des rémunérations, particulièrement depuis que les rémunérations moyennes ont fini par dépasser le plafond des cotisations et des prestations, soit $100 par semaine. Je pense que nous pouvons assurer sans crainte d'être contredit qu'un homme ayant charge de famille, gagnant $100 ou plus par semaine, qui touche une prestation hebdomadaire maximum de $53 éprouvera rapidement de graves difficultés financières, s'il reste en chômage.

La durée de la période de prestations dépend des antécédents d'emploi du travailleur plutôt que de la difficulté qu'il éprouve à trouver un nouvel emploi dans son métier et sa région. Elle n'est nullement en rapport avec la situation nationale de l'emploi.

Pour des raisons administratives ou autres, certaines catégories de travailleurs n'ont pas bénéficié de l'assurance-chômage. Souvent, le risque de chômage de ces catégories est peu élevé et, par conséquent, leur non-assujettissement tend à augmenter la charge qui pèse sur la population assujettie. Aux fins de l'assujettissement, le plafond arbitraire s'applique uniquement aux appointés, et elle donne à penser que les gens qui touchent $7,801 et plus n'ont pas besoin de protection. Cela crée une situation anormale, car les salariés sont traités différemment des appointés.

situation whereby people earning wages are treated differently from those earning salaries. Further, such an arbitrary cut-off in coverage has always meant that large groups of people lost protection for a period of time as average salaries kept rising. These people had to be brought back in whenever the law was amended. For example, in July 1968 when the salary ceiling was raised from $5,200 to $7,800, several hundred thousand people who had become excluded had to be covered once more. Currently, the same situation would exist where salaried workers crossing the $7,800 ceiling are gradually being excluded.

The effect of the excluded occupations and the coverage ceiling is that the covered population tends to be the lower paid part of the working population who are least able to bear the contribution load.

Under the present plan, a worker who becomes sick while on claim continues to draw benefit, but the worker who has an interruption of earnings because of sickness cannot be entitled to benefits. This creates hardship for those whose employer provides no sick leave or sickness benefits, those who exhaust their sick leave or those who have not acquired such rights because of their short service or a recent change in job. The new proposal would correct this anomaly by recognizing sickness as a cause of unemployment.

Although women constitute an ever growing proportion of the Canadian work force, there are no provisions for interruption of earnings due to maternity under the present program. In fact, when a working woman loses her income because of pregnancy, she is normally disqualified from receiving benefits for fixed periods before and after confinement.

The financing of the present system is based on equal shares by employers and employees and the Government contributes twenty per cent of the total as well as paying the administrative costs. The Government's share is unrelated to economic conditions, or national and regional unemployment rates, and there is no mechanism whereby the program can be used to relieve the possible side effects of a short term decline in economic activity.

These points highlight the inconsistencies and inflexibility in the present provisions of the Act. In addition, it has been pointed out

De plus, cette limitation arbitraire du champ d'application a toujours eu pour effet que des groupes nombreux n'étaient plus protégés pendant certaines périodes de temps à cause de la hausse de leur rémunération moyenne. Ces gens devaient être réadmis à chaque modification de la Loi. Par exemple, en juillet 1968, lorsque le plafond d'assujettissement a été porté de $5,200 à $7,800, plusieurs centaines de milliers de personnes, qui ne faisaient plus partie de la catégorie assurable, ont dû être réadmises. La même situation se produit à l'heure actuelle dans le cas des appointés dont la rémunération perce le plafond de $7,800 et qui sortent graduellement du champ d'application de l'assurance-chômage.

Parce que les métiers sont exceptés et qu'il existe un plafond d'assujettissement, il s'ensuit que la population assurée tend à correspondre à la partie de la population active la moins bien payée, celle qui est le moins en mesure de supporter la charge de la cotisation.

Selon le régime actuel, un travailleur qui tombe malade pendant qu'il perçoit des prestations continue de les percevoir, mais celui dont la rémunération est interrompue pour cause de maladie n'a pas droit de toucher des prestations. Cela cause des difficultés aux travailleurs qui ne reçoivent pas de congés de maladie ou de prestations de maladie de leur employeur, à ceux qui ont épuisé leurs congés de maladie ou qui n'ont pas droit à cette mesure sociale en raison de la courte durée de leur service ou d'un récent changement d'emploi. Le régime proposé redresserait cette anomalie en admettant la maladie comme cause de chômage.

Quoique les femmes constituent une proportion toujours croissante de la population active du Canada, le régime actuel ne comporte aucune disposition applicable aux interruptions de rémunération dues à une maternité. En réalité, lorsqu'une travailleuse perd son revenu pour cause de grossesses, on l'exclut des prestations pour une certaine période de temps précédant et suivant l'accouchement.

Le financement du régime actuel est fondé sur une participation égale des employeurs et des employés, tandis que l'État contribue 20 p. 100 du total et paye les frais d'administration. La participation de l'État ne tient nullement compte de la situation économique, ni pourcentage de chômage sur le plan national et régional, ni ne comporte de rouages permettant au régime d'alléger les effets secondaires possibles d'un déclin à court terme de l'activité économique.

Ces quelques points mettent en relief ce que les dispositions actuelles de la Loi ont d'illogique et d'inflexible. En outre, à de nom-

repeatedly that certain aspects of the present system have welfare connotations which were not intended when the original Act was introduced. The payment of seasonal benefits on the basis of separate and reduced qualifying conditions has created a drain on the Fund which is out of proportion to the contributions made by those in the occupations involved and has made it difficult to control the genuine labour attachment and availability for work of the claimants involved. The inclusion of self-employed fishermen in particular has resulted in the payment of benefits of more than $143 million during the past twelve years as against a revenue from employers and employees in that sector of $15 million during that same period.

Workers from other industries also draw a disproportionately larger share of benefits in relation to their industry's contribution to the program. For example, workers in the construction, logging and fishing industries make up 7 per cent of the work force. Their workers draw about 17 per cent of both regular and seasonal benefits. These disparities represent a hidden subsidy to those industries with less stable work patterns at the expense of other industries. In a similar vein, older workers draw proportionately more benefits from unemployment insurance. Over 10 per cent of all benefits paid out now go to people over 65 and it is probable that their prospects of re-employment are very often marginal.

These are some of the problems and anomalies which were highlighted by our studies and are the frequent targets of comments and criticisms by organized groups and the media. It was in the light of these difficulties that the project team was set up.

THE PROJECT TEAM

The team, set up in April 1968 included experts in the fields of economics, law, sociology and management consulting, as well as staff specialists from the Unemployment Insurance Commission. While the team was expected to consider fully the recommendations of previous studies, it was given freedom to develop a new approach—to rethink the entire basis for the Unemployment Insurance program—so that they would not be

breuses reprises, on a fait remarquer que le régime actuel, sous certains aspects comporte une forme d'assistance sociale qui n'entrait pas dans les intentions du législateur lorsqu'il a présenté la Loi primitive. Le versement de prestations saisonnières fondé sur des conditions d'admissibilité dinstinctes et moins dures a créé pour la Caisse une source de dépenses hors de proportion avec les cotisations versées par les catégories de gens en cause et rend difficile toute vérification de leur appartenance réelle à la population active, et de leur disponibilité au travail. L'administion des pêcheurs indépendants, en particulier, a entraîné depuis douze ans le versement de prestations dépassant 143 millions de dollars pour une recette de seulement 15 millions de dollars de la part des employeurs et employés de ce secteur pendant cette période.

Des travailleurs appartenant à d'autres industries profitent également de prestations hors de proportion avec la contribution que leur industrie fournit pour alimenter le régime. Par exemple, les travailleurs appartenant aux industries de la construction, de l'exploitation forestière de la pêche constituent 7 p. 100 de la population active et touchent environ 17 p. 100 des prestations ordinaires et saisonnières. Ces écarts constituent, aux frais des autres industries, une subvention cachée au profit des industries précitées dont le calendrier de travail est moins stable. Un raisonnement semblable nous apprend que les travailleurs âges touchent une part proportionnellement exagérée des prestations d'assurance-chômage. Plus de 10 p. 100 de l'ensemble des prestations sont actuellement versées à des personnes âgées de plus de 65 ans dont les possibilités de retrouver un emploi sont très touvent peu probables.

Voilà quelques-unes des difficultés et anomalies que nos études ont mises en lumière et qui font fréquemment l'objet de remarques et de critiques de la part de groupements organisés et des organes d'information. C'est en tenant compte de ces difficultés qu'on a constitué le groupe d'étude.

LE GROUPE D'ÉTUDE

Le groupe d'étude, constitué en avril 1968, comprenait des spécialistes des domaines de l'économie, du droit, de la sociologie et de la gestion, ainsi que des spécialistes appartenant au personnel de la Commission d'assurance-chômage. Le groupe devait évidemment accorder sa pleine attention aux avis formulés dans les études précédentes; mais il lui fut permis d'aborder les problèmes en toute liberté, de repenser toute la conception fonda-

bound to recommending changes restricted to the existing framework.

Two basic objectives were set for the team. Their final plan had:

(a) to provide assistance to cope with the contingency of an interruption of earnings resulting from unemployment, including unemployment from illness; and

(b) to co-operate with other agencies engaged in social development.

At the same time, certain constraints were imposed:

(a) the system must be consistent with the division of powers between the Federal and Provincial governments under the British North America Act;

(b) the program must not be identified as a welfare scheme;

(c) any proposed scheme must avoid overlapping with other existing programs; and

(d) no component of the present system should be discontinued unless alternatives were recommended.

As a result of their studies and investigations the project team presented recommendations which met these objectives and were within the constraints given to them. The Government's proposals in the White Paper have resulted from these recommendations. I would now like to describe the underlying objectives of the White Paper proposals.

OBJECTIVES OF THE PROPOSAL

The Government's new proposals are aimed at providing wider and more realistic services to the public. As the Minister has said the objectives are:

The provision of temporary income support through a new benefit structure that can offset the effects of short-term unemployment;

The establishment and re-structuring of services to assist the claimant in becoming re-employed as quickly as possible;

A more equitable allocation of costs in funding and operating the plan;

The linkage of Commission services with those of other agencies concerned with social development;

The inclusion of a mechanism which will allow the benefit rates and contributions

mentale du régime d'assurance-chômage, sans être obligé de préconiser des modifications adaptées au seul cadre existant.

Deux objectifs fondamentaux devaient guider le groupe d'étude. Son plan final devait:

a) Prévoir du secours dans l'éventualité d'une interruption du revenu due au chômage, même si elle résultait de la maladie, et

b) Prévoir une franche collaboration avec d'autres organismes s'occupant de progrès social.

En même temps, on a imposé certaines obligations:

a) Le régime devait respecter les principes de la séparation des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux que prévoit l'Acte de l'Amérique du Nord britannique;

b) Le régime ne pouvait prendre la forme d'un programme de bien-être social;

c) Tout projet de réforme devait éviter de faire double empoli avec des régimes existants, et

d) Il ne fallait supprimer aucun élément du régime actuel, à moins de prévoir des dispositions de rechange.

A la suite de ses études et enquête, le groupe a présenté des propositions qui tenaient compte des objectifs fixés et restaient dans les limites imposées. Les propositions énoncées par le gouvernement dans le Livre blanc résultent de ces propositions. J'aimerais vous décrire maintenant les objectifs fondamentaux des propositions formulées dans le Livre blanc.

OBJECTIFS DES PROPOSITIONS

Les nouvelles propositions du gouvernement fédéral visent à fournir au public des services plus complets et mieux adaptés au monde actuel. Ainsi que l'a dit le ministre, voici quels sont les objectifs:

Assurer provisoirement le soutien du revenu grâce à une restructuration des prestations permettant de compenser les effets d'un chômage de courte durée;

Établir et restructurer des services qui aideront les assurés à retrouver un emploi aussi vite que possible;

Réaliser une répartition plus équitable des frais de capitalisation et d'exploitation du régime;

Assurer la liaison des services que rend la commission avec ceux d'autres organis-

to adjust automatically to fluctuations in employment and changes in average earnings;

The continued improvement and modernization of administrative and operational methods providing speedier and more efficient services;

The continued improvement of methods to guard against misuse or abuse of the program;

The elimination of the welfare and subsidy aspects that have crept into the existing program;

Temporary Income Support

Income maintenance while unemployed remains the primary responsibility of the unemployment insurance program. In addition special provisions have been added to meet the problems caused by sickness, maternity or retirement from the work force.

Our studies have indicated that the benefit structure should permit the unemployed worker to meet at least non-deferrable expenses while in search of new work. Economists estimate that about one third of a family's expenses can be deferred for a short time and it is for this reason that benefit payments in the initial stages of the program are set at two thirds of a claimant's average weekly salary.

In the later stages, it is proposed that the benefit be raised to 75 per cent of average earnings if the claimant has dependents because non-deferrable expenses become more critical if unemployment persists.

In addition to these benefits it is also proposed to reduce the entrance requirements to the plan to permit more bona fide members of the labour force to be eligible. Eight weeks of contributions is the basis for 8 weeks of benefits in phase 2 plus 10 weeks of benefits in phase 3 plus up to 26 weeks more depending on the unemployment rate. Persons with twenty weeks or more of contributions can get up to 51 weeks benefits.

Assistance to Claimants

Benefit payments are financially alleviative, but they do not help the claimant become re-employed. Therefore in addition to a more flexible and responsive benefit structure, the

mes s'occupant de progrès social;

Prévoir des rouages qui permettront l'adaptation automatique des prestations et des cotisations aux variations du chômage et des revenus moyens;

Améliorer et moderniser sans cesse les méthodes d'administration et de fonctionnement pour fournir des services plus rapides et plus efficaces;

Améliorer sans relâche les mesures destinées à préventir les abus;

Supprimer les éléments ressortissant au bien-être social ou aux subventions qui se sont introduites dans le régime actuel.

Soutien provisoire du revenu

La charge principale du régime d'assurance sociale reste la garantie de la conservation d'un revenu pendant le chômage. En outre, des dispositions spéciales ont été ajoutées en vue de résoudre les difficultés dues à la maladies, à la grossesse ou à la retraite.

Nos études ont démontré que le régime des prestations devrait au moins permettre au travailleur en chômage de régler les dépenses qu'il ne peut ajourner pendant qu'il cherche un nouvel emploi. Les économistes en sont venus à conclure qu'une famille peut différer pour une courte période de temps à peu près un tiers de ses dépenses et c'est la raison pour laquelle, au cours des premières phases du régime, le montant des prestations versées au bénéficiaires s'élève au deux tiers de la rémunération hebdomadaire moyenne.

Dans les phases suivantes, il est proposé de relever les prestations à 75 p. 100 du revenu moyen dans le cas de bénéficiaires avec charge de famille, car la charge des dépenses qui ne peuvent être ajournées devient de plus en plus pressante lorsque le chômage persiste.

En plus, des avantages précités, il est également proposé de rendre l'admission au régime plus facile afin de permettre à un plus grand nombre de personnes réellement actives d'en bénéficier. Huit cotisations hebdomadaires donnent droit à 8 prestations hebdomadaires pendant la deuxième phase, à 10 prestations hebdomadaires pendant la troisième phase, ainsi qu'à un maximum de 26 prestations supplémentaires, selon le taux du chômage. Les assurés qui ont versé 20 cotisations hebdomadaires ou plus peuvent toucher des prestations pendant une période pouvant atteindre jusqu'à 51 semaines.

Aide aux assurés

Les prestations versées aux bénéficiaires allègent leurs difficultés financières, mais elles ne les aident pas à retrouver un emploi. Aussi, en plus de rendre la structure des pres-

Government proposes to assist the unemployed worker more effectively by providing a claimant assistance program. Several pilot projects have established that the unemployed have a need for such assistance.

The basic philosophy of the Claimant Assistance Program is to provide information and assistance to claimants in order to help them find employment through a rational job search or through appropriate retraining program under the authority of Canada Manpower. The Unemployment Insurance Commission and Canada Manpower can perform distinct and separate functions in a joint effort to aid the unemployed individuals as quickly as possible. UIC can provide claimants with employment information which can guide them in their job search pattern and can inform them in regard to retraining possibilities, following which, CMC can counsel referred claimants on matters pertaining to their education and/or technical training.

Better cost allocation

At the same time, the costs of the proposed program will be shared more equitably by the participants. Universal coverage will permit the spreading of the cost among all employees of the labour force and will broaden the insurable earnings base thereby reducing the cost of participation for the employee.

For the employer the introduction of an experience rating system will more equitably allocate the premium costs to where the benefit cost arises, as is the case with most private insurance plans. One of the main reasons for the introduction of employer experience rating is that increasingly large subsidies are being paid by workers and employers in certain industries to workers and employers in others. It is considered unreasonable for an employer who may have negligible layoffs to pay the same contribution rate as another employer who has a high layoff rate leading to a disproportionate consumption of unemployment insurance funds.

While the employer and the employee will bear the cost of funding and administering the program when the national unemployment rate is 4 per cent or less, the Government will assume any additional benefit costs when this rate exceeds 4 per cent. Committee

tations plus souple et plus à la page, le gouvernement propose d'aider les travailleurs en chômage de manière plus efficace par la création d'un programme d'aide aux assurés. Plusieurs projets ont démontré que les chômeurs éprouvent le besoin d'une telle aide.

Le programme d'aide aux assurés s'inspire d'une idée fondamentale, savoir qu'il convient de renseigner et de prêter la main aux assurés afin de les aider à trouver un emploi, soit en les aidant à chercher du travail d'une manière rationnelle, soit en les faisant suivre un programme approprié de recyclage sous les auspices des Centres de main-d'œuvre du Canada. La Commission d'assurance-chômage et les Centres de main-d'œuvre du Canada ont des tâches distinctes à remplir dans un commun effort en vue de secourir les chômeurs aussi rapidement que possible. La CAC peut donner aux assurés des renseignements sur les possibilités d'emploi, qui les aideront dans leur recherche de travail, et des renseignements qui leur feront connaître les possibilités de recyclage, après quoi le CMC peut donner des conseils aux bénéficiaires qui lui ont été envoyés sur ce qui a rapport à leur instruction ou à leur formation technique.

Meilleure répartition des frais

En même temps, les frais du régime proposé seront partagés de manière plus équitable entre les participants. La généralisation du régime permettra la répartition des frais entre toutes les personnes faisant partie de la population active et étendra la base des revenus assurables, réduisant ainsi le coût de la participation pour chaque employé.

En ce qui concerne les employeurs, la méthode de la tarification fondée sur l'expérience permettra de faire acquitter de manière plus équitable la prime d'assurance par ceux qui occassionnent le versement des prestations, comme c'est le cas pour la plupart des régimes privés d'assurance. Une des principales justifications de la tarification fondée sur l'expérience de l'employeur est l'augmentation progressive des subventions payées effectivement par les employeurs et travailleurs de certaines industries aux travailleurs et employeurs d'autres industries. On considère comme injuste qu'un employeur qui ne licencie qu'un nombre négligeable de personnes, verse des cotisations au même taux qu'un autre employeur chez qui le nombre de licenciemets est élevé, ce qui entraîne une utilisation disproportionnée des fonds de l'assurance-chômage.

Les employeurs et employés supporteront la caisse et l'administration du régime tant que le taux national de chômage ne dépassera pas 4 p. 100; mais l'État assumera la charge des prestations lorsque le chômage dépassera cette proportion. Les membres du Comité

members will also have noted that there are provisions for extending the duration of benefits when the national rate exceeds 4 per cent. This occurs in phase 3 of the benefit structure. Furthermore, when regional unemployment rates exceed 4 per cent and are above the national rate by more than 1 per cent extended duration is also provided. The costs for these extended benefits will all be costs assumed by the Government.

I should add that phase 4 benefits which are provided to those who have a lengthy attachment to the labour force are also paid for by the Government.

Coordination with other programs

I have already mentioned some relations with the Department of Manpower and Immigration, when I briefly explained the purpose of claimant assistance.

In addition there are many other programs that involve the social developmental aspects of the individual. Therefore, it is an objective of the proposed program that these other services be utilized fully so that each claimant is given every possible means of assistance. This assistance, available from other programs could be in the form of retraining, mobility grants, or in the case of retirement as a pension from either Canada or Quebec Pension Plans.

Self Adjusting features

Because flexibility is needed to meet the requirements of claimants, the new benefit structure is adapted to the degree of difficulty a claimant encounters in finding re-employment. Related both to the cost of living and the unemployment rate, the new plan can adjust quickly to changing conditions. Because we propose that the ceiling on the level of benefits be related to changes in average earnings, the relationship between the individual's standard of living and his maximum benefit are maintained. This, together with the automatic adjustment of contribution rates with averaged costs of benefits below 4 per cent, ensures that the proposed program will be both realistic in terms of benefit rates and financing.

Improved Administration

Arrangements are being made for the collection of contributions by the Department of National Revenue (Taxation). This change from the present practice will greatly facilitate returns by employers as all reports con-

auront noté les dispositions prévoyant la prolongation du versement des prestations lorsque le taux de chômage sur le plan national dépassera 4 p. 100. Il s'agit de la phase 3 du régime des prestations. De plus, lorsque le taux de chômage régional dépassera 4 p. 100 et sera de plus de 1 p. 100 supérieur au taux de chômage national, on prolongera également la période des prestations. Tous les frais occasionnés par le versement de ces prestations d'une durée exceptionnelle seront assumés par l'État.

J'ajouterai que les prestations de la 4e phase, qui seront réservées à ceux qui font depuis longtemps partie de la population active, seront également aux frais de l'État.

Coordination avec d'autres régimes

J'ai déjà mentionné certaines relations existant avec le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration lorsque j'ai brièvement exposé l'objet de l'aide aux assurés.

Mais il y a également beaucoup d'autres programmes qui ont trait au développement social de l'individu. Aussi, le régime proposé a-t-il comme l'un de ses objectifs la pleine utilisation de tous ces autres services, afin que chaque assuré puisse bénéficier de tout ce qui existe comme moyen d'assistance. Ces secours provenant d'autres programmes pourraient consister en recyclage, allocation de mobilité, ou, dans le cas des mises à la retraite, d'une pension du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Adaptation automatique

Il faut faire preuve de souplesse pour répondre aux besoins des assurés; aussi le nouveau régime des prestations est-il adapté au degré de difficulté que l'assuré rencontre pour retrouver un emploi. Comme il est lié au coût de la vie et au taux de chômage, le nouveau régime peut être rapidement adapté à l'évolution de la situation. Vu que nous proposons de lier le plafond du niveau des prestations aux variations de la rémunération moyenne, le rapport entre le niveau de vie de chaque personne et le montant maximum des prestations auquel il a droit sera maintenu. Cela, plus l'adaptation automatique des taux de cotisations au coût moyen des prestations pendant trois ans, lorsque le taux de chômage sur le plan national ne dépasse pas 4 p. 100, fera que le programme proposé sera raisonnable aussi bien en ce qui concerne le taux des prestations que le financement.

Amélioration de la gestion

Nous prenons des dispositions pour que la perception des cotisations soit faite à l'avenir par la Division de l'impôt su ministère du revenu national. Ce changement facilitera considérablement l'envoi des déclarations par les

cerning Unemployment Insurance, CPP or QPP and taxation will be included on the one employee T4 form. It will also eliminate multiple visits by auditors of separate agencies.

The changes proposed regarding the eligibility period and the lowering of the eligibility requirements will enable separation certificates to be used to establish a claim. This will allow the Commission to dispense with maintaining a file of some 40 million contribution records and, in consequence, to reduce operating costs.

A better use of computers will also be possible. It is proposed to improve administrative efficiency by using computers more extensively in the payment of benefits. Further, they can be used for the selection of claimants for the assistance program and the maintenance of a claimant inventory for use by other agencies.

Reduction of Misuse

I have previously described the various anomalies that are present in the existing program. With the more rational and positive approach which is being proposed these anomalies will be corrected. The proposed program recognizes that legitimate interruptions of earnings do occur for reasons other than normal layoffs. By regularizing these as justifications for claims the incidence of misuse that occurs under the present program should be eliminated.

Reduce Welfare and Subsidy Aspects

Similarly, the elimination of seasonal benefits, the eventual introduction of a separate plan for self-employed fishermen, the integration of benefits with those available under CPP/QPP and the more equitable cost allocation brought about by experience rating will eliminate undesirable welfare and subsidizing effects.

The problems of the retired worker, the chronically ill and the untrained can be more effectively met by the programs of other agencies. The claimant assistance program should ensure that these claimants are channelled to these services.

CONCLUSION

The White Paper presents a distillation of ideas gathered over the past few years and is

employeurs, vu que toutes les inscriptions concernant l'assurance-chômage, le régime des pensions du Canada ou de rentes du Québec et l'impôt sur le revenu seront comprises sur la seule formule T4 de l'employé. On supprimera ainsi également les nombreuses visites de vérificateurs appartenant à des organismes différents.

Les changements proposés permettront l'usage de certificats de cessation d'emploi pour justifier une demande de prestations. Ceci éliminera quelques 40 million de fiches se rapportant aux cotisations et conséquemment réduira les coûts d'opérations.

Un usage plus étendu et plus efficace d'ordinateur permettra aussi d'améliorer l'administration du programme en ce qui a trait au paiement des prestations. L'ordinateur servira aussi au sélectionnement des réclamants aux fins du programme d'aide aux assurés et permettra de transmettre à d'autres organismes des renseignements qui pourraient leur être utiles.

Réduction de la fréquence des abus

J'ai parlé plus tôt d'anomalies que comporte le régime existant. La méthode plus rationnelle et positive qui est proposée permettra de corriger ces anomalies. Le régime proposé admet que le revenu puisse être interrompu pour des raisons légitimes autres que les licenciements ordinaires. La réglementation concernant ces raisons qui pourront justifier des demandes de prestations devrait éliminer la possibilité d'abus existant en vertu du régime actuel.

Réduction de certains aspects de bien-être social ou de subvention

De même, la suppression des prestations saisonnières, l'établissement éventuel d'un régime distinct pour les pêcheurs indépendants, l'intégration des prestations à celles qui proviennent du RPC et du RPQ, outre l'attribution plus équitable des dépenses grâce à la tarification fondée sur l'expérience, aideront à supprimer les aspects de bien-être social et de subvention considérés comme indésirables.

Les problèmes soulevés par les travailleurs à la retraite, les malades chroniques et les travailleurs inexperts peuvent être réglés efficacement en vertu de programmes qu'appliquent d'autre organismes. Le programme d'aide aux assurés devrait garantir que ces assurés seront dirigés vers les services compétents.

CONCLUSION

Le Livre blanc présente une quintescence des idées recueillies au cours des dernières

the result of an intensive study and review which began early in 1968.

I have outlined the problems that were identified and the criteria that were followed in developing a plan consistent with the demands being imposed by our changing society.

Underlying the Government's proposals is program flexibility keyed to human needs through the provision of a wide range of benefits and integrated services.

Hopefully, my explanations have assisted members of this Committee in understanding more fully the underlying philosophy of the proposals. I am at your disposal should you find that further clarification is required.

années et résulte d'une étude approfondie et d'un examen poussé qui ont commencé au début de l'année 1968.

Je vous ai exposé dans leurs grandes lignes les problèmes recensés et j'ai énoncé les critères utilisés pour mettre au point un plan qui devrait répondre aux exigences qu'impose l'évolution de la société.

Les propositions gouvernementales reposent sur un programme souple accordé aux besoins de la population et lui fournissant un vaste éventail d'avantages et de services intégrés.

J'aime à croire que mes explications ont contribué à donner aux membres de votre Comité une compréhension plus parfaite de la conception fondamentale des propositions. Je reste à votre disposition pour tout éclaircissement supplémentaire.

APPENDIX "M"

Facts and Figures

Unemployment Insurance in the 70's

September 1970

INDEX

COVERAGE

Estimated coverage increase (basis 1968)

Estimated Contributions in 1972 with proposed plan at various unemployment rates

BENEFITS

Forecast of Benefit Costs in 1972 with proposed plan at various unemployment rates

Estimated Yearly Benefit and administrative costs for the proposed system compared with projected present system costs

CONTRIBUTIONS

Employees

Dollar effect of proposal on employee presently covered

Preferred rate dollar effect of proposal on employee as new entrant

Employers

Weekly contributions per employee

Allocation to contributions of estimated yearly benefit and administration costs for the proposed and present systems

Experience rating factors

Comparison by industry—Benefit payments vs contributions (1968)

Forecast of government contributions in 1972

APPENDICE «M»

DES FAITS ET DES CHIFFRES

L'ASSURANCE-CHÔMAGE AU COURS DES ANNÉES 70

SEPTEMBRE 1970

INDEX

ASSURABILITÉ

Accroissement estimatif du nombre des assurés (année de base: 1968)

Montant estimatif des cotisations de 1972, d'après le régime proposé et selon divers taux de chômage

PRESTATIONS

Montant prévu des prestations qui seront versées en 1972, en vertu du régime proposé et selon divers taux de chômage

Prestations annuelles et frais d'administration estimatifs, selon le régime proposé, comparés au coût prévu selon le régime actuel.

COTISATIONS

Employés

Répercussion financière du régime proposé pour un employé assujetti au règime actuel

Répercussion financière du taux spécial qu'aurait le régime proposé pour un nouvel assujetti

Employeurs

Cotisations hebdomadaires par employé

Montant des cotisations affecté au paiement estimatif des prestations annuelles et aux frais d'administration, selon le régime proposé et le régime actuel

Exemple de tarification fondée sur l'expérience

Comparaison par industrie—Prestations contre cotisations (1968)

Contribution de l'État prévue pour 1972

Net Government Cost Under Proposed System	Coût net pour l'état d'après le régime proposé en incluant des dispositions fiscales
Break-even point of Proposed System when compared to present System for 1972	Seuil de rentabilité du régime proposé par comparaison avec le régime actuel pour 1972
Redistributional Effects, Present System (1968) vs. Simulation of Proposed System (1968)	Effets de la redistribution—Régime actuel (1968) contre la simulation du régime proposé (1968)

ESTIMATED COVERAGE INCREASE (BASIS 1968)

Government (including federal, provincial and municipal)	437,000
Teachers	235,000
Hospitals and Charitable Institutions	180,000
Over Salary Ceiling (i.e. over $7,800)	165,000
Armed Forces	110,000
Nurses	50,000
Police Forces	25,000
Professional Athletes	3,000
	1,205,000
Deduct: those at present covered but should be excluded as self-employed	45,000
Net Increase in Insured Population	1,160,000

ACCROISSEMENT ESTIMATIF DU NOMBRE DES ASSURÉS (ANNÉE DE BASE: 1968)

Gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux)	437,000
Enseignants	235,000
Hôpitaux et institutions de charité	180,000
Employés dont la rénumération excède le plafond d'assujettissement (plus de $7,800)	165,000
Forces armées	110,000
Infirmières	50,000
Forces de police	25,000
Athlètes professionnels	3,000
	1,205,000
A déduire: personnes actuellement assurées, mais qui devraient être exclues en tant que travailleurs indépendants	45,000
Augmentation nette du nombre des assurés	1,160,000

ESTIMATED CONTRIBUTIONS IN 1972 WITH PROPOSED PLAN AT VARIOUS UNEMPLOYMENT RATES
($ millions)
(See notes)

Unemployment Rate %	Govern-ment	Employees (1)	Employers (1)				Total (4) (5)
			No Experience Rating (2)		Mature Plan (3)		
			Private	Public	Private	Public	
3.5	30	385	297	103	324	76	715
4.0	50	299	311	109	340	80	769
4.5	116	299	311	109	340	80	835
5.0	192	299	311	109	340	80	911
5.5	253	299	311	109	340	80	972
6.0	308	299	311	109	340	80	1027
6.5	369	299	311	109	340	60	1088
7.0	433	299	311	109	340	80	1152

NOTES: 1. Employee-employer costs include $71 M for administration.
2. Contributions shown are those where experience rating has not yet taken effect.
3. Contributions shown are as if plan had been in effect for many years with full experience rating.
4. Above estimates are at full rates. Preferential rates for new entrants will reduce contributions paid as shown on Page 8.
5. 1972 base year-contributions estimated to cover costs. Rates adjusted thereafter by 3-year moving average two years in arrears.

FORECAST OF BENEFIT COSTS (1) IN 1972 WITH PROPOSED PLAN AT VARIOUS UNEMPLOYMENT RATES
($ millions)

Unemployment Rate	Proposed			Present (2)	Ratio Proposed to Present
	Regular	Sickness, Maternity and Retirement	Total	Seasonal and Regular	
3.5	502	142	644	459	1.40
4.0	556	142	698	525	1.33
4.5	622	142	764	590	1.29
5.0	698	142	840	656	1.28
5.5	759	142	901	722	1.25
6.0	814	142	956	787	1.21
6.5	875	142	1,017	853	1.19
7.0	939	142	1,081	918	1.18

NOTE: 1. Administration cost of ($71M) is not included in figures for proposed or present U.I. plans.
2. Assumes no change in present rate structure which is improbable.

ESTIMATED YEARLY BENEFIT AND ADMINISTRATIVE COSTS FOR THE PROPOSED SYSTEM COMPARED WITH PROJECTED PRESENT SYSTEM COSTS
($ millions)

Year	Simulated National Unem-ployment rate (%)	Regular Unemployment Benefits		Sickness Maternity and retirement benefits (1)	Adminis-tration Cost (2)	Total Cost	Present System Total Cost (3)
		Phases 1 and 2	Phases 3, 4 and 5				
1968	4.8*	372	115	112	48	647	495*
1969	4.7*	435	127	121	55	738	551*
1970	5.5	532	150	128	61	871	705
1971	5.4	551	157	135	66	909	741
1972	5.3	571	164	142	71	948	766
1973	5.2	606	176	154	70	1,006	803
1974	5.1	643	187	167	72	1,069	831
1975	5.0	682	200	180	76	1,138	866

*Actual
NOTES: 1. Special benefits—rise in cost of these benefits is solely due to a rise in average earnings and is not related to the unemployment rate.
2. Administration costs—rise in cost is practically all due to normal increases in salary cost—not to increase in manpower.
3. Present system—assumes no change in present rate structure which is improbable.

MONTANT ESTIMATIF DES COTISATIONS EN 1972, D'APRÈS LE RÉGIME PROPOSÉ ET SELON DIVERS TAUX DE CHÔMAGE
(en millions de dollars)
(Voir les nota)

Taux de chômage	État	Employés (1)	Employeurs (1) — Aucune tarification fondée sur l'expérience (2) — Secteur privé	Employeurs (1) — Aucune tarification fondée sur l'expérience (2) — Secteur public	Employeurs (1) — Régime intégralement appliqué (3) — Secteur privé	Employeurs (1) — Régime intégralement appliqué (3) — Secteur public	Total (4) (5)
3.5	30	285	297	103	324	76	715
4.0	50	299	311	109	340	80	769
4.5	116	299	311	109	340	88	835
5.0	192	299	311	109	340	80	911
5.5	253	299	311	109	340	80	972
6.0	308	299	311	109	340	80	1027
6.5	369	299	311	109	340	80	1088
7.0	433	299	311	109	340	80	1152

NOTA: 1. Les frais à la charge des employés et des employeurs comprennent les frais d'administration de 71 millions de dollars.
2. Les cotisations indiquées sont celles ou la tarification fondée sur l'expérience n'a pas encore été appliquée.
3. Les cotisations indiquées tiennent compte d'une tarification intégrale fondée sur l'expérience et appliquée depuis de nombreuses années.
4. Les estimations sont fondées sur le taux intégral. Le taux spécial applicable aux nouveaux assujettis réduira les cotisations versées, ainsi qu'on le voit à la page 8.
5. Pour l'année de base 1972, on prévoit que les cotisations suffiront à payer les frais. Les taux seront rectifiés par après selon la moyenne mobile triennale décalée de deux ans.

MONTANT PRÉVU (1) DES PRESTATIONS QUI SERONT VERSÉS EN 1972, EN VERTU DU RÉGIME PROPOSÉ ET SELON DIVERS TAUX DE CHÔMAGE
(en millions de dollars)

Taux de chômage	Régime proposé — Prestations ordinaires	Régime proposé — Prestations de maladie, de maternité et de retraite	Régime proposé — Montant total	Régime actuel (2) — Prestations saisonnières et ordinaires	Rapport entre le montant payé (régime proposé et régime actuel)
3.5	502	142	644	459	1.40
4.0	556	142	698	525	1.33
4.5	622	142	764	590	1.29
5.0	698	142	840	656	1.28
5.5	759	142	901	722	1.25
6.0	814	142	956	787	1.21
6.5	875	142	1,017	853	1.19
7.0	939	142	1,081	918	1.18

NOTA: 1. A l'exclusion des frais d'administration de 71 millions de dollars du régime proposé ou du régime actuel.
2. A supposer que les taux actuels demeurent les mêmes, ce qui est peu probable.

PRESTATIONS ANNUELLES ET FRAIS D'ADMINISTRATION ESTIMATIFS, SELON LE RÉGIME PROPOSÉ, COMPARÉS AU COÛT PRÉVU SELON LE RÉGIME ACTUEL
(en millions de dollars)

Année	Taux de chômage national obtenu par simulation	Prestations ordinaires de chômage — Phases 1 et 2	Prestations ordinaires de chômage — Phases 3, 4 et 5	Prestations de maladie, de maternité et de retraite (1)	Frais d'administration (2)	Coût total	Coût total du régime actuel (3)
1968	4.8*	372	115	112	48	647	495
1969	4.7*	435	127	121	55	738	551
1970	5.5	532	150	128	61	871	705
1971	5.4	551	157	135	66	909	741
1972	5.3	571	164	142	71	948	766
1973	5.2	606	176	154	70	1,006	803
1974	5.1	643	187	167	72	1,069	831
1975	5.0	682	200	180	76	1,138	866

*Réel

NOTA: 1. Prestations speciales—L'augmentation du montant des prestations versées résulte uniquement de l'augmentation du revenu moyen et n'a aucun rapport avec le taux de chômage.
2. Frais d'administration—L'augmentation des frais résulte pour ainsi dire entièrement du relèvement normal de la rémunération, non de l'accroissement de la main-d'œuvre.
3. Régime actuel—A supposer que les taux actuels demeurent les mêmes, ce qui est peu probable.

DOLLAR EFFECT OF PROPOSAL ON EMPLOYEE PRESENTLY COVERED

This table illustrates the effects of the proposals on an employee who is covered by the present plan, taking into account the effects of making contributions tax deductible.

Annual Earnings	Yearly Decrease in Unemployment Insurance Contributions	Decrease in Income Tax*
$ 4,000	$18.00	$6.00
5,000	26.00	9.00
6,000	25.00	12.00
7,000	18.00	16.00
8,000	11.00	18.00
9,000	11.00	21.00
10,000	11.00	21.00
12,000	11.00	24.00
14,000	11.00	28.00
16,000	11.00	32.00
18,000	11.00	36.00
20,000	11.00	36.00
25,000	11.00	36.00

*Based on current federal tax rates including 30% average provincial tax applicable to a married taxpayer with two dependant children.

PREFERRED RATE DOLLAR EFFECT OF PROPOSAL ON EMPLOYEE AS NEW ENTRANT

The following illustrates the impact of the proposals on a person who will be newly covered, taking into account the preferred rates and the effects of making contributions tax deductible.

Annual Earnings	January 1972		January 1975	
	Unemployment Insurance Contribution	Tax Offset*	Unemployment Insurance Contribution	Tax Offset*
$ 4,000	$13.00	$ 2.00	$32.00	$ 6.00
5,000	16.00	4,00	40.00	9.00
6,000	19.00	5.00	47.00	12.00
7,000	22.00	6.00	55.00	16.00
8,000	25.00	7.00	62.00	18.00
9,000	25.00	8.00	62.00	21.00
10,000	25.00	8.00	62.00	21.00
12,000	25.00	10.00	62.00	24.00
14,000	25.00	11.00	62.00	28.00
16,000	25.00	13.00	62.00	32.00
18,000	25.00	15.00	62.00	36.00
20,000	25.00	15.00	62.00	36.00
25,000	25.00	15.00	62.00	36.00

*Based on current federal tax rates including 30% average provincial tax applicable to a married taxpayer with two dependant children.

WEEKLY CONTRIBUTIONS PER EMPLOYEE

Employer Size		Weekly Contributions per $100 of insurable earnings	
Annual insured earnings	Layoff Factor	Present Rates	Proposed Rates
Up to $78,000	Not applicable	$1.40	$1.11
over $78,000	Below Average	$1.40	$ .79
	Average	$1.40	$1.11
	Above Average	$1.40	$1.58

RÉPERCUSSION FINANCIÈRE DU RÉGIME PROPOSÉ POUR UN EMPLOYÉ ASSUJETTI AU RÉGIME ACTUEL

Le tableau suivant expose les répercussions du régime proposé pour un employé assujetti au régime actuel, compte tenu de la déduction des cotisations du revenu imposable.

Revenus annuels	Réduction annuelle des cotisations d'assurance-chômage	Abattement d'impôt*
$ 4,000	$18.00	$ 6.00
5,000	26.00	9.00
6,000	25.00	12.00
7,000	18.00	16.00
8,000	11.00	18.00
9,000	11.00	21.00
10,000	11.00	21.00
12,000	11.00	24.00
14,000	11.00	28.00
16,000	11.00	32.00
18,000	11.00	36.00
20,000	11.00	36.00
25,000	11.00	36.00

*Fondé sur le taux actuel de l'impôt sur le revenu, y compris l'impôt provincial dont la moyenne se situe à 30 p. 100, auquel est soumis un contribuable marié ayant deux enfants à sa charge.

RÉPERCUSSION FINANCIÈRE DU TAUX SPÉCIAL QU'AURAIT LE RÉGIME PROPOSÉ POUR UN NOUVEL ASSUJETTI

Le tableau ci-dessous expose les répercussions du régime proposé pour les nouveaux assujettis, compte tenu du taux de cotisations spécial qui leur sera applicable et de ce que les cotisations pourront être déduites du revenu imposable.

Revenu annuel	Janvier 1972		Janvier 1975	
	Cotisation d'assurance-chômage	Abattement d'impôt*	Cotisation d'assurance-chômage	Abattement d'impôt*
$ 4,000	$13.00	$ 2.00	$32.00	$ 6.00
5,000	16.00	4.00	40.00	9.00
6,000	19.00	5.00	47.00	12.00
7,000	22.00	6.00	55.00	16.00
8,000	25.00	7.00	62.00	18.00
9,000	25.00	8.00	62.00	21.00
10,000	25.00	8.00	62.00	21.00
12,000	25.00	10.00	62.00	24.00
14,000	25.00	11.00	62.00	28.00
16,000	25.00	13.00	62.00	32.00
18,000	25.00	15.00	62.00	36.00
20,000	25.00	15.00	62.00	36.00
25,000	25.00	15.00	62.00	36.00

*Fondé sur le taux actuel de l'impôt fédéral sur le revenu, y compris l'impôt provincial dont la moyenne se situe à 30 p. 100, auquel est soumis un contribuable marié ayant deux enfants à sa charge.

COTISATIONS HEBDOMADAIRES PAR EMPLOYÉ

Taille de l'entreprise		Cotisations hebdomadaires par $100 soumis à cotisation	
Salaires annuels assurés	Coefficient de licenciements	Taux actuels	Taux proposés
Jusqu'à $78,000	Sans objet	$1.40	$1.11
Plus de $78,000	Faible	$1.40	$ .79
	Moyen	$1.40	$1.11
	Élevé	$1.40	$1.58

ALLOCATION TO CONTRIBUTIONS (1) OF ESTIMATED YEARLY BENEFIT AND ADMINISTRATION COSTS FOR THE PROPOSED AND PRESENT SYSTEMS

($ millions)

	Present System Contributions (2)					Proposed System Contributions									
						Assuming Mature Plan—Without preferential rates (3)					Phased in experience rating—With preferential rates (4)				
			Employer					Employer				Employer		Total with Government Contribs.	Employee Rate (5)
Year	Gov't	Employee	Private	Public	Total	Gov't	Employee	Private	Public	Total	Employee	Private	Public		
1968.....	126*	200*	180*	20*	526*	92	231	264	60	647					.76%
1969.....	153*	247*	224*	23*	647*	133	252	288	65	738					.74%
1970.....	160	258	234	24	676	228	267	307	69	871					.75%
1971.....	167	265	240	25	697	229	284	322	74	909					.78%
1972.....	176	277	251	26	730	229	299	340	80	948	257	302	60	848	.79%
1973.....	183	285	258	27	753	235	322	364	85	1,006	295	327	83	940	.79%
1974.....	190	296	268	28	782	238	347	394	90	1,069	332	377	90	1,037	.79%
1975.....	197	303	275	28	803	241	374	427	96	1,138	374	427	96	1,138	.78%

*Actual.

NOTES: 1. Contributions are the costs to employers, employees and government.

2. Present system assumes no change in present rate structure which is improbable.

3. The table without preferential rates is to indicate contributions if proposed scheme had been in operation for many years with full experience rating.

4. Preferential rating phased in from 1972 to 1974—Experience rating phased in from 1974.

5. Employee rate is given as a % of insurable earnings. Average employer rate is 1.4 times employee rate modified by experience rating where applicable. This rate is given to indicate that increase in contributions of employees and employers is due to increase in salaries, i.e. insurable earnings, rather than an increase in benefit costs which in their case are constant above 4% unemployment.

MONTANT DES COTISATIONS (1) AFFECTÉ AU PAIEMENT ESTIMATIF DES PRESTATIONS ANNUELLES ET AUX FRAIS D'ADMINISTRATION, SELON LE RÉGIME PROPOSÉ ET LE RÉGIME ACTUEL

(en millions de dollars)

	Cotisations selon le régime actuel (2)					Cotisations selon le régime proposé									
						Régime intégralement appliqué—Aucun taux spécial (3)					Compte tenu de la tarification fondée sur l'expérience—Y compris les taux spéciaux (4)				
			Employeurs					Employeurs				Employeurs			
Année	État	Employés	Secteur privé	Secteur public	Total	État	Employés	Secteur privé	Secteur public	Total	Employés	Secteur privé	Secteur public	Total, y compris la contribution de l'État	Taux des employés (5)
1968.....	126*	200*	180*	20*	526*	92	231	264	60	647					.76%
1969.....	153*	247*	224*	23*	647*	133	252	288	65	738					.74%
1970.....	160	258	234	24	676	228	267	307	69	871					.75%
1971.....	167	265	240	25	697	229	284	322	74	909					.78%
1972.....	176	277	251	26	730	229	299	340	80	948	257	302	60	848	.79%
1973.....	183	285	258	27	753	235	322	364	85	1,006	295	327	83	940	.79%
1974.....	190	296	268	28	782	238	347	394	90	1,069	332	377	90	1,037	.79%
1975.....	197	303	275	28	803	241	374	427	96	1,138	374	427	96	1,138	.78%

*Réel.

NOTA: 1. Il s'agit du montant que les employeurs, les employés et l'État versent à la Caisse.

2. A supposer que les taux actuels restent les mêmes, ce qui est peu probable.

3. L'omission des taux spéciaux a pour objet de montrer ce que seraient les cotisations à supposer que le régime proposé soit appliqué pendant de nombreuses années compte tenu de la tarification intégrale fondée sur l'expérience.

4. Taux spécial appliqué de 1972 à 1974. Régime de tarification fondée sur l'expérience à compter de 1974.

5. Le taux des cotisations des employés est exprimé en pourcentage du revenu soumis à cotisation. Le taux moyen de l'employeur représente 1.4 fois celui de l'employé, rectifié pour tenir compte de la tarification fondée sur l'expérience, selon le cas. Ce taux sert à démontrer que l'augmentation des cotisations des employeurs et des employés résulte de l'augmentation de la rémunération, c'est-à-dire le revenu soumis à cotisation, plutôt que de l'augmentation des frais qu'occasionne le versement des prestations; dans le cas des employeurs, ces frais demeurent inchangés, quand le taux de chômage dépasse 4 p. 100.

EXPERIENCE RATING ILLUSTRATION

Table of Employers Contribution Rates

Layoff Rate (1)	Layoff Factor (2)	Employer Cost as a % of employee cost (3)
0%	.00	100%
14%	.42	101%
17%	.51	107%
20%	.60	113%
23%	.70	120%
25%	.76	124%
28%	.85	130%
30%	.91	134%
33%	.00	140%
36%	1.09	145%
38%	1.15	149%
41%	1.24	154%
44%	1.33	160%
47%	1.42	165%
50%	1.52	171%
52%	1.58	175%
54%	1.64	178%
57%	1.73	184%
60%	1.82	189%
63%	1.91	195%
66%	2.00 and over	200%

(1) Approximate employer Layoff Ratio

(2) Layoff Factor = $\frac{\text{Number of benefits}}{\text{Approx. Man Years}} \div$ National Average

National average Layoff Ratio estimated at 33%

(3) Actual employer costs will be determined in increments of 1% (larger steps shown for illustration only)

COMPARISON BY INDUSTRY—BENEFIT PAYMENTS VS CONTRIBUTIONS (1968)

($ thousands)

Industry	Benefit payments	Contributions	Transfers
Manufacturing	119,627	145,543	−25,916
Construction	75,922	33,183	42,739
Trade and Commerce	53,721	65,057	−11,336
Services	52,619	39,864	12,755
Transportation, Communications and Utilities	44,836	44,170	666
Forestry, Fishing and Trapping	33,897	7,029	26,868
Public Administration	20,470	12,859	7,611
Mining and Oil Drilling	8,230	10,795	− 2,565
Finance, Insurance, and Real Estate	10,030	17,437	− 7,407
Agriculture	5,958	2,579	3,379

Note: 1. A negative transfer means that the industry is a net contributor to the UIC fund.

2. A positive transfer means that the industry receives a net benefit from the fund.

EXEMPLE DE TARIFICATION FONDÉE SUR L'EXPÉRIENCE

TABLEAU DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES

Taux de mise à pied (1)	Coefficient de mises à pied (2)	Frais de l'employeur par rapport à ce qu'il en coûte à l'employé (3)
0%	.00	100%
14%	.42	101%
17%	.51	107%
20%	.60	113%
23%	.70	120%
25%	.76	124%
28%	.85	130%
30%	.91	134%
33%	1.00	140%
36%	1.09	145%
38%	1.15	149%
41%	1.24	154%
44%	1.33	160%
47%	1.42	165%
50%	1.52	171%
52%	1.58	175%
54%	1.64	178%
57%	1.73	184%
60%	1.82	189%
63%	1.91	195%
66%	2.00 et plus	200%

(1) Pourcentage approximatif des mises à pied de l'employeur

(2) Coefficient des licenciements = $\frac{\text{Nombre de prestations} \div \text{Moyenne nationale}}{\text{Nombre approximatif d'années-homme}}$

Le pourcentage moyen national des mises à pied évalué à 33 p. 100.

(3) Le coût réel de l'employeur sera établi en vertu d'augmentations de 1 p. 100 (les chiffres élevés ne sont donnés qu'à titre d'exemple)

COMPARAISON PAR INDUSTRIE—PRESTATIONS CONTRE COTISATIONS (1968)

(en milliers de dollars)

Industrie	Paiement des prestations	Cotisations	Transferts
Fabrication	119,627	145,543	−25,916
Construction	75,922	33,183	42,739
Commerce	53,721	65,057	−11,336
Services	52,619	39,864	12,755
Transport, communications et services d'utilité publique	44,836	44,170	666
Exploitation forestière, pêche et piégeage	33,897	7,029	26,868
Administration publique	20,470	12,859	7,611
Mines, forage (pétrole)	8,230	10,795	− 2,565
Finances, assurance, immeuble	10,030	17,437	− 7,407
Agriculture	5,958	2,579	3,379

NOTA: 1. Un transfert négatif signifie que l'industrie est un cotisant net de la Caisse d'assurance-chômage.

2. Un transfert positif signifie que l'industrie reçoit une prestation nette de la Caisse d'assurance-chômage.

FORECAST OF GOVERNMENT CONTRIBUTIONS IN 1972

Unemployment Rate	Proposed ($ millions)	Present ($ millions)	Ratio of Proposed to Present
3.5	30	176	0.17
4.0	50	176	0.28
4.5	116	176	0.66
4.8	176	176	1.00
5.0	192	176	1.09
5.5	253	176	1.44
6.0	308	176	1.75
6.5	369	176	2.10
7.0	433	176	2.46

NET GOVERNMENT COST UNDER PROPOSED SYSTEM INCORPORATING TAX PROVISIONS

Year	Government Benefit Share	Gain From Taxation	Net Government Cost	Present System Cost
1961	204	16	188	111
1962	150	14	136	115
1963	139	14	125	118
1964	89	13	76	125
1965	42	13	29	104
1966	30	13	17	113
1967	60	16	44	116
1968	92	19	73	126
1969	133	21	112	156
1970	228	25	203	160
1971	229	26	203	167
1972	229	27	202	176
1973	235	29	206	183
1974	238	31	207	190
1975	241	33	208	197
TOTAL	2,339	310	2,029	2,157

BREAK-EVEN POINT OF PROPOSED SYSTEM WHEN COMPARED TO PRESENT SYSTEM FOR 1972
($ millions)

Unemp. Rate %	Proposed Benefits	Federal Tax Gain	Net Benefits	Present System Contrib. + Interest	Extra Cost of New System
3.5	644	20	624	695	− 71
4.0	698	22	676	695	− 19
*4.2	718	23	695	695	0
4.5	764	24	740	695	+ 45
5.0	840	26	814	695	+119
5.5	901	28	873	695	+178
6.0	956	30	926	695	+231
6.5	1,017	31	986	695	+291
7.0	1,081	33	1,048	695	+353

*"Break-even" unemployment rate.

NOTE: For the present system, interest payments on government bonds amounted to $25m. in 1969–70. Since the Fund is expected to rise to $484m. by January 1972, it is assumed that $28m. would be paid by the government in interest on the Fund during 1972. In addition, $667m. is expected in contributions to the Fund, for a total of $695m. This amount varies negligibly with the unemployment rate, and was therefore assumed constant for the above table.

Administration costs are excluded from above estimates on both systems.

CONTRIBUTION DE L'ÉTAT PRÉVUE POUR 1972

Taux de chômage	Régime proposé (en millions de dollars)	Régime actuel (en millions de dollars)	Rapport entre le régime proposé et le régime actuel
3.5	30	176	0.17
4.0	50	176	0.28
4.5	116	176	0.66
4.8	176	176	1.00
5.0	192	176	1.09
5.5	253	176	1.44
6.0	308	176	1.75
6.5	369	176	2.10
7.0	433	176	2.46

COÛT NET POUR L'ÉTAT D'APRÈS LE RÉGIME PROPOSÉ EN INCLUANT DES DISPOSITIONS FISCALES

Année	Part des prestations pour l'État	Gain obtenu de l'impôt sur le revenu	Coût net pour l'État	Coût du régime actuel
1961	204	16	188	111
1962	150	14	136	115
1963	139	14	125	118
1964	89	13	76	125
1965	42	13	29	104
1966	30	13	17	113
1967	60	16	44	116
1968	92	19	73	126
1969	133	21	112	156
1970	228	25	203	160
1971	229	26	203	167
1972	229	27	202	176
1973	235	29	206	183
1974	238	31	207	190
1975	241	33	208	197
TOTAL	2,339	310	2,029	2,157

SEUIL DE RENTABILITÉ DU RÉGIME PROPOSÉ PAR COMPARAISON AVEC LE RÉGIME ACTUEL POUR 1972
(en millions de dollars)

Taux de chômage %	Prestations proposées	Gain au titre de l'impôt fédéral	Prestations nettes	Régime actuel Cotisations + intérêt	Coût supplémentaire du régime nouveau
3.5	644	20	624	695	− 71
4.0	698	22	676	695	− 19
*4.2	718	23	695	695	0
4.5	764	24	740	695	+ 45
5.0	840	26	814	695	+119
5.5	901	28	873	695	+178
6.0	956	30	926	695	+231
6.5	1,017	31	986	695	+291
7.0	1,081	33	1,048	695	+353

*«Point mort» du taux de chômage

NOTA: Pour le régime actuel, les intérêts sur les bons du Trésor ont été de 25 millions de dollars en 1969–1970. Étant donné que, vers janvier 1972, le montant en caisse devrait atteindre 484 millions de dollars, on suppose que l'État versera 28 millions de dollars en intérêts à la Caisse dans le courant de 1972. De plus, on s'attend à recevoir 667 millions de dollars en cotisations, portant à 695 millions le montant total en caisse. Ce montant varie très peu avec le taux de chômage, et on l'a donc supposé constant pour le tableau ci-dessus.
On n'a pas tenu compte des frais d'administration des deux régimes pour dresser le tableau ci-dessus.

REDISTRIBUTIONAL EFFECTS, PRESENT SYSTEM (1968) VS SIMULATION OF PROPOSED SYSTEM (1968)[1]

	Present	Proposed
	Ratio of Benefit to Contribution	Ratio of Benefit to Contribution
By Province		
Newfoundland	2.65	1.86
Prince Edward Island	2.63	2.50
Nova Scotia	1.47	1.26
New Brunswick	1.86	1.29
Quebec	1.17	1.13
Ontario	.77	.85
Manitoba	.84	.98
Saskatchewan	.95	1.03
Alberta	.68	.87
British Columbia	1.08	1.08
By Income		
$ 0—$1,999	4.90	8.88
$ 2,000—$3,999	1.60	1.35
$ 4,000—$5,999	.56	.30
$ 6,000—$7,999	.23	.15
$ 8,000—$9,999	.17	.14
$10,000+	.18	.08
By Age		
Less Than 20	.71	1.93
20—24	.89	1.44
25—44	.87	.88
45—64	1.03	.88
65 & over	3.52	N/A

[1]Based on contributions from employees and their employers, related to benefits paid to claimants.

EFFETS DE LA REDISTRIBUTION—RGIME ACTUEL (1968) CONTRE LA SIMULATION DU RÉGIME PROPOSÉ (1968)[1]

	Régime actuel	Régime proposé
	Taux de prestations versées au regard des cotisations	Taux de prestations versées au regard des cotisations
Par province		
Terre-Neuve	2.65	1.86
Île du Prince-Édouard	2.63	2.50
Nouvelle-Écosse	1.47	1.26
Nouveau-Brunswick	1.86	1.29
Québec	1.17	1.13
Ontario	.77	.85
Manitoba	.84	.98
Saskatchewan	.95	1.03
Alberta	.68	.87
Colombie-Britannique	1.08	1.08
Par revenu		
0—$1,999	4.90	8.88
$ 2,000—$3,999	1.60	1.35
$ 4,000—$5,999	.56	.30
$ 6,000—$7,999	.23	.15
$ 8,000—$9,999	.17	.14
$10,000 et plus	.18	.08
Par âge		
Moins de 20 ans	.71	1.93
20—24	.89	1.44
25—44	.87	.88
45—64	1.03	.88
65 ans et plus	3.52	N/A

[1]Fondé sur les cotisations des employeurs et de leurs employés, en fonction des prestations payées aux assurés.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 12

THURSDAY, SEPTEMBER 17, 1970

LE JEUDI 17 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

Livre blanc sur l'assurance-chômage

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir les Procès-verbaux)

22149—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

Vice-Chairman *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander
Barrett
Borrie
Broadbent
Caccia
Cullen
Cyr
Dionne
Forrestall
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Paproski
Portelance
Roy (*Laval*)
Thompson (*Red Deer*)
Turner (*London East*)
Weatherhead
Whelan—(20)

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

Mr. Whelan replaced Mr. Corbin on September 17, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement.

M. Whelan remplace M. Corbin le 17 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, September 17, 1970.
(18)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10:10 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Barrett, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(14).

Witnesses: From the Canadian Manufacturers Association: Messrs. R. E. Heneault, Chairman, CMA Committee on Unemployment Insurance and Director of Personnel, Steel Company of Canada Ltd.; W. H. Wightman, Manager, CMA Industrial Relations Department; Lloyd Hemsworth, Chairman, CMA, National Industrial Relations Committee and member of the Executive Council, CMA. *From the Canadian School Trustees' Association of Canada:* Messrs. C. H. Witney, Executive Director; D. M. Bishop, Executive Assistant.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced the witnesses from the Canadian Manufacturers' Association and invited Mr. Heneault to make an opening statement.

The witness made his presentation and responded to questions assisted by his associates.

On motion of Mr. Cullen:

Resolved:—That the brief submitted by the Canadian Manufacturers' Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See *Appendix "N"*).

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le JEUDI 17 septembre 1970
(18)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h 10 du matin. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Barrett, Broadbent, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(14).

Témoins: De l'Association des manufacturiers canadiens: MM. R. E. Heneault, président, comité d'étude sur l'assurance-chômage de l'AMC et directeur du personnel de la *Steel Company of Canada Limited.*; W. H. Wightman, gérant, division des relations industrielles de l'AMC; Lloyd Hemsworth, président, comité des relations industrielles nationales de l'AMC et membre du conseil d'administration de l'AMC. *De l'Association canadienne des syndics d'école:* MM. C. H. Witney, directeur exécutif; D. M. Bishop, adjoint exécutif.

Le comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente les témoins de l'Association des manufacturiers canadiens et invite M. Heneault à faire un exposé préliminaire.

Le témoin, aidé de ses collègues, fait son exposé et répond à l'interrogatoire.

Sur une proposition de M. Cullen:

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais et présenté par l'Association des manufacturiers canadiens soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir Appendice «N»).

22149—1½

The Chairman thanked Messrs. Heneault, Wightman, and Hemsworth for their appearance, who thereupon retired.

The Chairman then introduced the representatives of the Canadian School Trustees' Association and invited Mr. Witney to read his prepared statement.

The witnesses were questioned.

On motion of Mr. Knowles (*Norfolk-Haldimand*):

Resolved:—That the brief submitted by the Canadian School Trustees' Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See *Appendix "O"*).

The Chairman thanked Messrs. Witney and Bishop for their appearance, who thereupon retired.

At 12:15 o'clock p.m. the Committee adjourned until 2:30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(19)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 2:40 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead presided.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(11).

Witnesses: From the Retail Council of Canada: Messrs. A. J. McKichan, President; Harold Flagal, Director and President of R. A. Beamish Stores Co. Ltd.; Stewart D'Arcy, Compensation Manager, T. Eaton Company; J. W. Erwin, Manager, Administration, Retail Council of Canada.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced the witnesses and invited Mr. McKichan to make a brief statement, before being questioned thereon.

Le président remercie MM. Heneault, Wightman et Hemsworth de leur témoignage et ceux-ci se retirent.

Le président présente alors les représentants de l'Association canadienne des syndics d'école et invite M. Witney à lire son exposé.

Les témoins sont interrogés.

Sur une proposition de M. Knowles (*Norfolk-Haldimand*):

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association canadienne des syndics d'école soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir Appendice «O»).

Le président remercie MM. Witney et Bishop de leur témoignage et ceux-ci se retirent.

A 12 h 15 le Comité s'ajourne jusqu'à 2 h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(19)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 2 h 40 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cullen, Cyr, Dionne, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), McNulty, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(11).

Témoins: Du Conseil canadien du commerce de détail: MM. A. J. McKichan, président; Harold Flagal, directeur et président de *R. A. Beamish Stores Co. Ltd.*; Stewart D'Arcy, directeur de l'indemnisation de la compagnie T. Eaton; J. W. Erwin, gérant d'administration, Conseil canadien du commerce de détail.

Le comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente les témoins et invite M. McKichan à faire un bref exposé, avant d'être interrogé sur la question.

The witnesses responded to questions on their brief.

The questioning being concluded, the Chairman thanked Messrs. McKichan, Flagal, D'Arcy, for their interesting testimony.

On motion of Mr. Cullen:

Resolved:—That the brief submitted by the Retail Council of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "P").

At 3:55 o'clock p.m. the Committee adjourned until 10:00 a.m. Monday, September 21, 1970.

Les témoins répondent aux questions relatives à leur mémoire.

L'interrogatoire terminé, le président remercie MM. McKichan, Flagal, D'Arcy, de leur intéressant témoignage.

Sur une proposition de M. Cullen:

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par le Conseil canadien du commerce de détail soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir Appendice «P»).

A 3 h 55 de l'après-midi, le comité s'ajourne jusqu'à 10 heures du matin le lundi 21 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, September 17, 1970

•1018

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we have with us today the first of our series of briefs from associations across the country. The first one on our list today is the Canadian Manufacturers' Association, which we are very happy to welcome. The Chairman of the association is Mr. R. E. Heneault and I will ask him to introduce the other officials of the association who are with him today.

Mr. R. E. Heneault (Chairman, CMA Committee on Unemployment Insurance): Thank you, Mr. Chairman. On my far right is Mr. Floyd Hemsworth, the Canadian Manufacturers' Association National Chairman of the Industrial Relations Committee. He is also a member of the executive council of the CMA and Vice-President of Industrial Relations of Kimberly-Clark of Canada Ltd.

On my immediate right is Mr. William Wightman, manager of the CMA Industrial Relations Department. Sitting to the right is Mr. E. A. Taylor, Director of Employee Relations for Canadian Westinghouse Company Limited; then Mr. R. J. Beach, President of Beach Industries Ltd., and Mr. D. H. Jupp, the CMA Ottawa Representative.

With your permission, Mr. Chairman, I would like to make a brief introductory statement.

The Chairman: Would you please do that, Mr. Heneault.

Mr. Heneault: When unemployment insurance legislation was first introduced in Canada slightly more than 25 years ago it must surely have seemed a godsend to the many thousands of Canadians whose recollection of the depression years was still vivid.

For the individual, the loss of a job and inability to find work can still have a demoralizing and debilitating effect in 1970. But as we look at the problem of unemployment in 1970 with a view to improving our unemployment insurance program and manpower placement services, surely we also can look

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 17 septembre 1970.

Le président: A l'ordre, messieurs. Nous étudions aujourd'hui le premier d'une série de mémoires émanant d'associations canadiennes. Le premier à l'ordre du jour est celui de l'Association des manufacturiers canadiens dont nous sommes heureux d'accueillir les représentants. Le président de l'Association est M. R. E. Heneault et je vais lui demander de présenter les autres personnalités de son Association qui l'accompagne aujourd'hui.

M. R.-E. Heneault (président du comité de l'Association des manufacturiers canadiens sur l'assurance-chômage): Merci, monsieur le président. A mon extrême droite se trouve M. Lloyd Hemsworth le président national du comité des relations industrielles pour l'Association des manufacturiers canadiens. Il est également membre de l'exécutif de la AMC et vice-président des relations industrielles de la société *Kimberley-Clark of Canada Ltd.*

Mon voisin de droite est M. William Wightman, gérant du service des relations industrielles de l'AMC. Vers la droite se trouve M. E. A. Taylor, directeur des relations ouvrières auprès de la *Canadian Westinghouse Company Limited,* puis, M. R. J. Beach, président de la *Beach Industries Ltd.*; et M. D. H. Jupp, représentant de la AMC à Ottawa.

Si vous voulez bien me le permettre, M. le président, j'aimerais faire un bref exposé.

Le président: Allez, je vous en prie

M. Heneault: Lorsqu'on a introduit pour la première fois au Canada la loi sur l'assurance-chômage il y a de cela un peu plus de 25 ans, la chose a certes paru providentielle pour des milliers de Canadiens chez qui le souvenir de la crise économique demeurait vivace.

Pour le simple ouvrier, la perte d'un emploi et l'impossibilité de trouver du travail peut encore être démoralisant et très ennuyeux en 1970. Mais, en étudiant le problème du chômage en 1970, en vue d'améliorer notre programme d'assurance-chômage et nos services de placement de la main-d'œuvre, nous pour-

[*Text*]

back for just one moment to reflect on a change which has taken place over the years.

•1020

Perhaps the extent of the change can be most eloquently commented upon by noting that in 1970, indeed for the past few years, employers have not been surprised when the union negotiator has presented a demand that the most senior employees be given the first chance to take short-term layoffs.

Admittedly, this type of demand is not commonplace, but it is not a significant commentary on the problems of unemployment in the 70s? And is it not also a commentary on our competitive enterprise system and its wealth-producing industries?

Against that background the CMA has submitted a brief which recognizes that many Canadians do not enjoy the security and affluence of those few who can regard a short layoff as a pleasant respite from work. Primarily for the benefit of low income groups, but indeed for all persons subject to the risk of unemployment, the CMA has made a series of recommendations the net effect of which is to share the cost among most of us and substantially increase the benefits to be paid to those who suffer unemployment.

In advancing these suggestions we have been mindful of the words spoken to the leadership convention of his party on April 4, 1968 by Prime Minister Trudeau.

Mr. Trudeau said: "In the field of social welfare programs it is my belief that we have had enough of this free stuff..."

To which the CMA agrees. We believe the problem of unemployment should not be treated under a social welfare program but rather under a social *insurance* program and that we should *stick* to insurance principles in designing it. We should distribute the cost as broadly as possible and on an equitable basis between employer and employee.

The Prime Minister said: "We have to put a damper on this revolution of rising expectations."

CMA agrees. We can only harvest based on what we have sown, and even then we must put something back into the soil if we expect to harvest again. Similarly, we cannot expect our economy to keep our standard of living at

[*Interpretation*]

rons sûrement jeter un regard sur le passé et faire une rétrospective pour démontrer l'évolution au cours des années.

Il est possible que l'envergure du changement soit plus éloquemment démontrée en soulignant qu'en 1970, à vrai dire depuis quelques années, les employeurs n'étaient pas surpris quand le négociateur syndical formulait une demande portant que la majorité des anciens employés soient favorisés lorsqu'il s'agissait de licenciement de courte durée.

Il faut reconnaître que ce genre de demande ne se retrouve pas partout, mais n'est-ce pas un commentaire qui fait ressortir la situation du chômage en 1970? N'est-ce pas également un reflet du système d'intense concurrence qui existe dans nos industries productrices de richesses?

C'est avec cette pensée présente à l'esprit que l'ACM a présenté un mémoire reconnaissant que nombre de Canadiens ne jouissent pas de la sécurité et de la prospérité des rares personnes qui peuvent envisager une mise à pied temporaire comme une heureuse relâche dans le travail. En faveur des groupes à faible revenu d'abord, mais aussi en songeant à toutes les personnes exposées au chômage, l'AMC a formulé un série de recommandations portant que nous devons nous tous partager le coût et augmenter substantiellement les prestations versées à ceux qui ont le malheur de chômer.

En faisant ces suggestions, nous n'avons pas oublié les paroles adressées par le premier ministre, M. Trudeau, lors de la convention pour le choix du chef du parti le 4 avril 1968.

M. Trudeau a déclaré: «Je suis d'avis que dans le domaine des programmes de sécurité sociale, nous servons le dessert depuis assez longtemps...»

L'AMC est d'accord. Nous croyons que le problème du chômage ne doit pas trouver sa solution dans le cadre d'un programme de bien-être social, mais plutôt dans le cadre d'un programme *d'assurance* sociale et que nous devons *tenir fermement* aux principes de l'assurance quand nous le formulerons. Nous devrions en répartir le coût le plus possible et sur une base équitable entre employeurs et employés.

C'est le premier ministre qui parle: «Nous devons rabattre cette révolution d'espoirs extravagants.»

De nouveau l'AMC est d'accord. Nous ne pouvons récolter que ce que nous avons semé et même alors, nous devons rendre à la terre une partie de son bien si nous voulons de nouveau récolter. De même, nous ne pouvons

[*Texte*]

the same level whether or not we contribute to its productivity or services.

Mr. Trudeau said: "We must not be afraid of this bogeyman, the means test. We must be more selective to help those who live on uneconomic land or in city slums."

And so say we. Although the Prime Minister was still referring to social welfare, the point is equally applicable to unemployment insurance.

The means test, in this case, is that the claimant be willing and available for work and that he or she have been a contributing member to the labour force for a reasonable period of time.

Had the words of Prime Minister Trudeau, as we have understood them, been reflected in the White Paper on unemployment insurance, there would have been no need for the Canadian Manufacturers' Association to submit a brief.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Heneault. Thank you also for introducing the other people here today.

I am open for questions, gentlemen.

Mr. Alexander: Mr. Heneault, thanks very much for your short but right-to-the-point brief. I take it that as a result of the statements that have been made by the Prime Minister, including, we must dampen rising expectations, and, there is enough of this free stuff, do not be afraid of the means test, that you feel as if there has been some moving away from those principles as announced by him? Is this true?

Mr. Heneault: Yes, sir, specifically in the White Paper. And I think we have covered this in our brief. In respect of moving away apparently from the insurance principle and the sharing of risk, we feel quite definite—although I must say that in some respects we have had difficulty in putting our finger on exact things, like cost, which certainly has to be an important element in any program of this type. I understand that yesterday some information was provided, but I have seen none and we have not had the opportunity really to go after things like this.

[*Interprétation*]

espérer que notre économie maintiendra notre niveau de vie au même point que nous consentions ou non à contribuer à sa productivité ou aux services fournis.

M. Trudeau disait encore: «Nous ne devons pas redouter cet épouvantail, le critère du besoin. Nous devons être plus particuliers dans notre aide à ceux qui vivent sur des terres non rentable ou dans les taudis des villes.»

Nous partageons également cette opinion. Bien que le premier ministre ait encore fait allusion au bien-être social, ceci s'applique également à l'assurance-chômage.

Le critère des besoins dans ce cas est que le requérant soit disposé à travailler et disponible pour exercer un emploi et que cet homme ou cette femme ait fait partie du marché de la main-d'œuvre durant une période de temps raisonnable.

Si ces paroles du premier ministre Trudeau, telles que je les ai comprises, avaient toujours eu leur écho dans le Livre blanc sur l'assurance-chômage, l'Association des manufacturiers canadiens n'aurait pas eu à présenter le mémoire.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie beaucoup, M. Heneault. Je vous remercie également d'avoir présenté les personnes qui vous accompagnent aujourd'hui. Nous en sommes maintenant, messieurs, à la période des questions.

M. Alexander: Je vous remercie très sincèrement M. Heneault, d'avoir été bref, tout en ayant été au cœur du problème. Si je comprends bien votre opinion concordant avec celle du premier ministre, portant qu'il y avait lieu d'atténuer les espoirs irraisonnés, que le régime des friandises durait depuis assez longtemps et que nous ne devions pas avoir peur du critère du besoin, vous estimez qu'on s'est écarté en quelque sorte des principes qu'il a lui-même exposés? Est-ce bien cela?

M. Heneault: Oui, monsieur, particulièrement en ce qui a trait au Livre blanc et je pense que nous avons touché ce point dans notre mémoire. Pour ce qui est du renoncement apparent au principe de l'assurance et au partage du risque, nous avons l'impression d'être très explicites, bien que, je dois l'admettre à certains points de vue, nous avons eu de la difficulté à circonscrire des points comme celui du coût, qui constitue certainement un élément important dans n'importe quel genre de programme.

Je crois comprendre que certains renseignements ont été fournis hier, mais je n'ai

[*Text*]

Mr. Alexander: I believe what you are referring to is the "Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70s" that was distributed to the members of the Committee and those present.

Mr. Heneault: Yes, I understand that was done yesterday.

Mr. Alexander: And you have not had an opportunity to look at this, to peruse it, or to come to any conclusions, which of course would be helpful to your presentation if you did have an opportunity to look over it. I believe that is what you are getting at.

Mr. Heneault: Yes, sir. We feel also that the emphasis should be on job creation, not indemnity. As we have said in our brief, I think quite clearly that the thrust should be on job creation.

Mr. Alexander: Would you say that your association is in favour of the general principle of the reform that has been submitted as a result of the White Paper, including consideration particularly for sickness, pregnancy and retirement? Have you any comments to make on those three? In your opinion, is this insurance or the extension of social benefits.

Mr. Heneault: That is exactly it. Number one, we are not opposed to motherhood. But certainly we believe that such matters as pregnancy and non-occupational illness should not be an integral part of an unemployment insurance scheme. If there is a need, there are other areas. For instance, there can be insured schemes in the private sector that can look after such contingencies. We think the direction should be that way, not to make this a sort of omnibus catch-all, particularly in the light of other, as we understand it, white papers that are pending with regard to poverty and social security. But we feel rather strongly that those specific areas you mentioned should not be part of an unemployment insurance scheme. Maybe Mr. Wightman would elaborate.

Mr. W. H. Wightman (Manager, CMA Industrial Relations Department): Mr. Alexander, I think we would have felt it a preferable course of action had the government

[*Interpretation*]

aucune des données et nous n'avons vraiment pas eu le temps de faire des recherches dans ce domaine.

M. Alexander: Vous voulez sans doute parler de la brochure «*Des Faits et des Chiffres*—L'assurance-chômage au cours des années 70» qu'on a fait tenir aux membres du Comité et aux personnes présentes.

M. Heneault: Oui, j'ai pu comprendre qu'on l'avait fait hier.

M. Alexander: Et vous n'avez pas eu l'occasion de jeter un coup d'œil sur ce document ou d'en venir à des conclusions qui, évidemment, éclaireraient votre présentation. N'est-ce pas ce que vous voulez exprimer?

M. Heneault: C'est bien ça. Nous jugeons également que nous devons appuyer sur la création d'emplois, plutôt que sur l'octroi d'indemnités. Comme nous l'avons exposé dans notre mémoire, je pense bien que nous devons diriger nos visées sur la création d'emplois.

M. Alexander: Diriez-vous que votre Association est en faveur du principe général de réforme qui a été proposé par suite de l'étude du Livre blanc, y compris l'attribution des prestations d'assurance-maladie, d'assurance-maternité et d'assurance-retraite? Avez-vous des observations à formuler sur ces trois points? À notre avis, s'agit-il ici d'assurance ou d'extension des prestations de sécurité sociale.

M. Heneault C'est exactement cela. Tout d'abord, nous ne nous opposons pas à l'assurance-maternité. Mais, assurément, ces questions de maternité et de maladie non professionnelle ne devraient pas être intégrées au régime d'assurance-chômage. Au besoin, nous pouvons recourir à d'autres moyens par exemple, des régimes d'assurance privée qui pourraient couvrir ces cas particuliers. Nous pensons que les directives générales doivent s'en tenir à ceci et non prétendre tout englober, surtout quand on les considère à la lumière d'autres régimes existants et d'autres livres blancs qui sont à l'étude concernant la pauvreté et la sécurité sociale. Mais nous sommes très catégoriques lorsque nous précisons que les facteurs que vous mentionnez ne doivent pas être intégrés au régime d'assurance-chômage. Peut-être que M. Wightman pourrait en dire davantage.

M. W. H. Wightman (directeur du département des relations industrielles de l'AMC): Monsieur Alexander, je crois que nous aurions jugé les dispositions plus favorable-

[*Texte*]

indicated to the private sector that non-occupational sickness and pregnancy benefits are, in its view, a social need of major importance and have indicated to the private industry that they should get busy and devise some plans and make some proposals as to how they are going to cope with this, and give us some indicators as to what would be considered adequate in that regard. I say this because I think there are other resources for developing programs outside of government. Another course of action of course might have been for the several governments to indicate that certain protection of this type would be necessary as a matter of employment standards. But we seem to have been confronted with something that is almost a *fait accompli* in this White Paper.

Mr. Alexander: The Minister seems to think that the inclusion of those whom we are just referring to, those affected by sickness, pregnancy and retirement, are truly and, as a matter of fact, involved in the employment structure and as a result of their being unemployed as a result of these criteria they should be entitled to be included.

I think you also have mentioned the probable white paper that will be coming through as a result of the Minister of National Health and Welfare having considered the problem in his area and you feel, because you do not know what this is all about, that it makes it difficult for you to come to some very definite and definitive conclusion with respect to this White Paper.

• 1030

Mr. Wightman: Although I think in the question of sickness and pregnancy benefits we could take the same position irrespective of what the other White Paper says because the man who is off because of illness is not effectively available for work. That is the means test which should apply in the case of unemployment insurance. And if we have to have programs to cover non-occupational sickness, and of course many employers do—and we are talking in this program about employed persons—then we suggest that that problem can be handled under other programs. We would much prefer that it be handled under private programs because the disruption that will result from the introduction of non-occupational sickness benefits under unemployment insurance is going to be very very considerable. I think that while it is not directly related to the problems of unemploy-

[*Interprétation*]

ment, si le gouvernement avait indiqué au secteur privé que les prestations de maladie non professionnelle et les prestations-maternité sont, à son avis, une nécessité sociale de première importance, et avait signalé à l'industrie privée qu'elle doit se mettre à l'œuvre, concevoir certains programmes, formuler des propositions sur la manière de parer à cette éventualité, en plus de fournir quelque indication relative à ce qui pourrait être satisfaisant sous ce rapport. Si je le dis, c'est que je pense qu'il y a d'autres ressources propres à la mise en œuvre de ces programmes. Je dis ça parce qu'il y a d'autres moyens que ceux que préconise le gouvernement pour résoudre ces problèmes. Un autre mode d'action aurait évidemment été que plusieurs administrations publiques pourraient souligner qu'il y a lieu d'assurer une protection de ce genre dans le cadre des normes d'emploi, mais nous semblons être en face d'un fait accompli dans ce Livre blanc.

M. Alexander: Le Ministre semble penser que l'inclusion des cas que vous venez de mentionner, notamment ceux des personnes malades, enceintes ou à la retraite, entrent en réalité dans la structure de l'emploi. Il semble juger que le chômage dû à ces causes donne aux personnes en question un droit d'admissibilité aux prestations.

Je crois que vous avez aussi mentionné le Livre blanc éventuel qui doit faire suite aux études du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social sur ces points. Vous semblez considérer, ne sachant pas de quoi il s'agit, qu'il est difficile pour vous d'en arriver à une conclusion nette et définitive concernant ce Livre blanc.

M. Wightman: Je pense que, en ce qui a trait aux prestations de maladie et de maternité, nous devrions adopter la même attitude, qu'importe ce qu'en dit le Livre blanc, parce que la personne malade n'est pas réellement disponible pour le travail. Il s'agit là du critère du besoin qu'il faudrait appliquer en matière d'assurance-chômage. Si nous devons établir des programmes visant à couvrir les maladies non professionnelles—et, bien sûr, beaucoup d'employeurs le font—nous pensons que cela doit se faire dans le cadre d'autres programmes. Nous préférerions laisser à des problèmes le programme d'assurance privée le soin de ces choses, étant donné que l'instauration dans le cadre du régime d'assurance-chômage des prestations de maladies non professionnelles entraînera des bouleversements considérables. Je crois que ces dispositions ne touchent que de très loin les questions de

[*Text*]

ment as such these features would represent a very considerable intrusion on the part of the federal government into private collective bargaining as we understand it and would like to think of it under the provincial jurisdiction.

Mr. Broadbent: Would you elaborate on that?

The Chairman: Order, please. Mr. Alexander, would you continue please.

Mr. Alexander: As a matter of fact we got into that area yesterday, Mr. Chairman, with respect to plans which are truly private because of an individual moving into the insurance field to protect his lack of income. As I understand it, the government is considering whether that should be completely ignored and whether he should receive a second cheque notwithstanding the amount that he receives. On the other hand, as I understand it—perhaps I will be corrected by my colleagues if I am wrong—if such a plan or if such insurance comes through by way of union negotiations through employer, employee and union representatives and if such a plan is in effect, this will be counted. In other words if he has insurance coming from this area then this will be offset. Now have you any comments to make on that?

Mr. Heneault: Do you want to answer, Lloyd?

Mr. Lloyd Hemsworth (Chairman, CMA National Industrial Relations Committee): I think over experience has shown that where there is a government plan of that sort then the deals that are made between the unions and employers are built around that to take maximum advantage of any government scheme. So we would expect that the pressure would be directed at supplementing the sickness benefit contemplated in the White Paper and that it would cover probably the first two weeks and then the period after the benefit runs out, which I think is 15 weeks. Also, building on top of the two-thirds is contemplated.

Mr. Alexander: In other words, you are saying that your Association believe, regardless of the type of plan, that if the government moves in it should not move in and ignore these plans but, rather, supplement them.

Mr. Hemsworth: I think it should be contemplated that the maximum advantage will be taken of the government scheme. As a result, we have great anxiety about the cost of this and suspect that there may not be a

[*Interpretation*]

chômage et qu'elles constituent une ingérence de la part du gouvernement fédéral dans les négociations collectives telles qu'elles sont prévues dans les lois provinciales.

M. Broadbent: Voudriez-vous vous expliquer davantage.

Le président: A l'ordre. Monsieur Alexander, voulez-vous poursuivre.

M. Alexander: En fait, nous avons abordé ce problème hier, monsieur le président, il s'agit réellement de régime privé, parce que l'individu fait appel à une assurance pour protéger son manque de revenu. Pour autant que je sache, le gouvernement envisage d'ignorer complètement les ressources dont peut disposer l'individu par ailleurs. D'autre part, si je comprends bien—et si j'ai tort j'espère que mes collègues me reprendront—si pareil régime devait être instauré à la suite de négociations entre employeurs, employés et délégués syndicaux et si ce régime devait entrer en vigueur, on en tiendrait compte. Autrement dit, si le travailleur bénéficie de pareille assurance, il sera indemnisé. Avez-vous d'autres recommandations à formuler à ce propos?

M. Heneault: Voulez-vous répondre, Lloyd?

M. Lloyd Hemsworth (président du Comité national des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens): Je pense que notre expérience nous a démontré que lorsqu'un régime gouvernemental entre en vigueur, les syndicats et les employeurs négocient de façon à tirer le plus grand parti de ce régime. Aussi, nous nous attendons à ce que l'on complète les prestations de maladie envisagées dans le Livre blanc de façon à couvrir les deux premières semaines et la période subséquence à l'expiration des prestations. Je crois qu'il s'agit de 15 semaines. On pourrait également complémenter les deux tiers.

M. Alexander: En d'autres termes, vous déclarez que votre Association estime que, quel que soit le type de régime, si le gouvernement l'adopte, au lieu d'ignorer les régimes existants il devrait plutôt les compléter.

M. Hemsworth: Je crois qu'il faut savoir que l'on tiendra le plus grand parti du régime assuré par le gouvernement. En conséquence, nous nous inquiétons grandement des coûts qu'il entraînera et nous supposons que l'on

[*Texte*]

full appreciation of just how big a drain this will be.

Mr. Alexander: If we are thinking about need, and I think this is another criterion, why should the Canadian people supplement rather than have the government say well that if you have insurance you apparently are looked after in terms of sickness, pregnancy and retirement? Why should we get into the area of supplementation, because perhaps there is not the need there?

Mr. Wightman: I am not sure. I think the difficulty we are having, Mr. Alexander, may stem from the fact that you are probably thinking in terms of the type of plan in the first instance that an individual buys for himself.

Mr. Alexander: Right. Now should this be included or should it be ignored?

Mr. Wightman: I think we would have to say that we would ignore it. The honest answer is that we had not thought about the privately purchased income replacement plan that an individual would buy for himself. We had been thinking in terms of the impact of these proposals on employer-employee plans, either unilaterally installed or coming about as a result of collective bargaining, and in our discussions with officials of the Commission we tried to get some understanding as to what would be the impact from a cost standpoint on the employer who had such a plan now as contrasted to the employer who might have no plans.

Mr. Alexander: Are we now moving into the question of the merit system somewhat?

Mr. Wightman: As we understand it, there would be some credit given to the employer who had a plan in existence. We were not able to get a very precise feel for what the impact would be, and this concerns us. Of course the plans vary rather considerably from one company to another and what we foresee is the possibility of the union saying let us get rid of this company plan altogether, we will go with the unemployment insurance payments from the third to the seventeenth week and we will negotiate something for the first two weeks. But of course we gave up 10 cents an hour for the plan that we have now and we would have thought it would foretell the demise of all these private arrangements.

The Chairman: Mr. Alexander, I will get back to you in the second round. Will that be all right?

Mr. Alexander: All right, thank you.

[*Interprétation*]

n'a peut-être pas bien soupesé les montants en jeu.

M. Alexander: Si nous pensons aux besoins—et je crois qu'il s'agit là d'un critère—pourquoi devrions-nous suppléer, alors que le gouvernement pourrait bien dire «si vous disposez d'une assurance vous êtes, de toute évidence, couvert en ce qui concerne la maladie, la maternité et la retraite». Pourquoi devrions-nous suppléer par ce régime alors que le besoin est peut-être inexistant?

M. Wightman: Je n'en suis pas si sûr. La difficulté, monsieur Alexander, découle du fait que vous pensez peut-être au type d'assurance qu'un individu peut contracter personnellement.

M. Alexander: C'est ça. Mais y a-t-il lieu de l'inclure ou de l'ignorer?

M. Wightman: Nous devons avouer notre ignorance. En toute sincérité, nous devons répondre que nous n'avions pas envisagé le régime d'assurance privé auquel un individu pourrait adhérer. Nous avons songé aux conséquences de ces propositions sur les régimes d'assurance mis sur pied par les employeurs et les employés, instaurée soit unilatéralement ou par suite de conventions collectives. Au cours de nos discussions avec nos représentants de la Commission, nous avons essayé de comprendre quelles seraient les conséquences financières pour l'employeur disposant de pareilles assurances par rapport à l'employeur qui n'en a pas.

M. Alexander: Ne sommes-nous pas en train de passer au problème de l'adaptation selon l'Amérique?

M. Wightman: D'après ce que nous pouvons comprendre, l'employeur disposant d'un régime d'assurance se verrait accorder quelques points. Nous avons pu déterminer avec précision quelles seraient les conséquences et cela nous préoccupe. Évidemment, les régimes d'assurance varient considérablement d'une entreprise à l'autre et il est possible que les syndicats veuillent se débarrasser du régime d'une société pour s'en remettre à celui de l'assurance-chômage de la 3e à la 17e semaine avec l'intention de négocier pour les deux premières semaines. Malgré tout, ce régime d'assurance nous aura coûté 10 cents de l'heure et nous nous verrions forcés de l'abandonner, comme tous les régimes privés.

Le président: Monsieur Alexander. Vous aurez de nouveau la parole au second tour de questions. Êtes-vous d'accord?

M. Alexander: D'accord, je vous remercie.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Caccia?

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. The first question is on the ILO's proposals in the field of maternity. Has the CMA ever involved itself in any employers' delegation at the ILO in recent years?

Mr. Heneault: Yes, Mr. Wightman attended this year.

Mr. Caccia: And has the employers' delegation expressed views in Geneva on the question of maternity insurance payments?

Mr. Wightman: Not in the context of an unemployment insurance plan.

Mr. Caccia: Are the members of the employers' delegation aware of the fact that this was one of the recommendations pending from the ILO resolutions in recent years?

Mr. Wightman: Yes.

Mr. Caccia: Did the employer delegation in Geneva take any action when this resolution was put forward on the floor?

Mr. Heneault: Was that in connection with unemployment insurance or was it a separate consideration?

Mr. Caccia: In connection with insurance of working mothers when pregnant.

Mr. Wightman: But, Mr. Caccia, I think not in the context of an unemployment insurance program.

Mr. Caccia: In connection with insurance.

Mr. Wightman: Insurance but not in the context of unemployment insurance.

Mr. Caccia: In connection with the conditions of employed mothers who become pregnant and therefore have to leave their employment for the duration of their maternity.

What action did the employers' delegation take at the ILO when this resolution was placed before the assembly? If no action was taken then it is very difficult to understand why the employers' delegation from Canada took no action in Geneva but finds it necessary to take it in Canada, if we abide, as we usually do, with the recommendations stemming from the ILO?

Mr. Wightman: Are you saying that we did not vote?

Mr. Caccia: I am trying to find out; I do not know.

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Caccia?

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Ma première question a trait aux propositions de l'OIT en matière de grossesse. L'Association des manufacturiers canadiens a-t-elle fait partie d'une délégation d'employeurs à l'OIT au cours des dernières années?

M. Heneault: Oui, M. Wightman en était cette année.

M. Caccia: La délégation des employeurs a-t-elle donné son opinion à Genève en ce qui concerne les prestations de maternité?

M. Wightman: Pas dans le contexte de l'assurance-chômage.

M. Caccia: Les membres de la délégation des employeurs savent-ils que c'était l'une des recommandations découlant des résolutions formulées par l'OIT au cours des dernières années?

M. Wightman: Oui.

M. Caccia: La délégation des employeurs à Genève a-t-elle réagi lorsque cette résolution a été présentée?

M. Heneault: S'agissait-il d'assurance-chômage ou d'autre chose?

M. Caccia: Il s'agissait de l'assurance des femmes enceintes qui travaillent.

M. Wightman: J'ai l'impression qu'on ne parlait pas de l'assurance-chômage, monsieur Caccia.

M. Caccia: Il s'agissait d'assurance.

M. Wightman: D'assurance, mais pas d'assurance-chômage.

M. Caccia: Cette recommandation avait trait aux conditions de travail des femmes enceintes qui se voient forcées d'abandonner leur emploi pendant leur grossesse.

Comment la délégation des employeurs a-t-elle réagi lorsque cette résolution a été formulée devant l'assemblée de l'OIT? S'il n'y a eu aucune réaction, j'ai peine à comprendre pourquoi la délégation des employeurs du Canada voudrait s'y opposer dans notre pays, si nous nous conformons, comme c'est généralement le cas, aux recommandations de l'OIT.

M. Wightman: Prétendez-vous que nous ne nous sommes pas prononcés.

M. Caccia: J'essaie d'élucider la question, je n'en sais rien.

[*Texte*]

Mr. Wightman: Without looking at the vote record I could not tell you whether we did vote on that convention, but I would be very surprised if we did not. And I would be very surprised if we had not been most active in the committee discussions.

Mr. Caccia: I am not trying to find out about the degree of surprise, Mr. Chairman; I am trying to find out the facts. What did the employers' delegation do at the ILO when this matter was discussed.

The Chairman: Mr. Caccia, maybe the delegation cannot recall exactly this matter, if it was a number of years ago.

Mr. Caccia: Well, Mr. Wightman was a member of the delegation.

Mr. Wightman: I do not have the voting record with me, Mr. Caccia. We would look it up. I am sure there would be a copy of the votes in this building.

The Chairman: Will you carry on, Mr. Caccia? I do not think they know the answer at the present time.

Mr. Caccia: My other question is in connection with sickness payments. Could we hear suggestions how payment should be made for workers who are sick and who cannot afford the payment of private insurance?

• 1040

Mr. Heneault: First of all, I will repeat what our original position was. Mr. Caccia, I call your attention to page 20 of our brief...

Mr. Caccia: Yes. I have it right before me.

Mr. Heneault: ...starting specifically with paragraphs 48 and 49. Mr. Chairman, will you allow me to read and elaborate on the brief?

That is page 20, paragraphs 48, 49, 50 and 51. We say:

> Persons who are incapacitated by sickness or pregnancy are not available for work and the White Paper proposals to grant unemployment insurance benefits on this account should be abandoned. As in the case of self-employed fishermen, if Government programs for income stabilization are thought necessary for the contingencies of non-occupational illness or pregnancy, such programs should be developed apart from unemployment insurance.

[*Interprétation*]

M. Wightman: Sans consulter l'enregistrement du vote, je ne saurais vous dire si cette convention a fait l'objet d'un vote mais le contraire m'étonnerait et je serais surpris d'apprendre que nous n'avons pas réagi au cours des discussions en Comité.

M. Caccia: Je n'essaie pas de mesurer votre étonnement, monsieur le président, j'essaie de découvrir des faits. Quelle a été l'attitude de la délégation des employeurs à l'OIT, lorsque cette question a été soulevée?

Le président: Monsieur Caccia, il se peut que la délégation ne se rappelle pas de cette question, si elle remonte à quelques années.

M. Caccia: M. Wightman faisait partie de cette délégation.

M. Wightman: Je n'ai pas sur moi l'enregistrement du vote, monsieur Caccia. Nous pourrions nous enquérir de la chose. Je suis persuadé qu'on pourrait trouver les résultats du vote dans cet immeuble.

Le président: Voulez-vous poursuivre, monsieur Caccia? Je ne crois pas qu'on puisse vous fournir la réponse pour le moment.

M. Caccia: L'autre question que j'aurais à vous poser touche les prestations de maladie. Pourriez-vous nous dire quelles sont vos propositions touchant les employeurs malades qui peuvent se permettre une assurance privée?

M. Heneault: Je vais d'abord réitérer notre prise de position. Monsieur Caccia, j'attire votre attention sur la page 20 de notre mémoire...

M. Caccia: Oui, je l'ai sous les yeux.

M. Heneault: ...Commençant avec les paragraphes 48 et 49. Monsieur le président, permettez-moi de lire et de commenter le mémoire.

Il s'agit de la page 20, paragraphes 48, 49, 50 et 51. Voici ce que j'énonce:

> Les personnes incapables de travailler pour cause de maladie ou de maternité ne sont pas disponibles pour un emploi et les dispositions du Livre blanc portant que des prestations d'assurance-chômage soient accordées pour ces causes doivent être rayées. Comme dans le cas des pêcheurs autonomes, si les programmes nationaux visant à la stabilisation du revenu sont jugés nécessaires pour parer à certaines éventualités comme la maladie non professionnelle ou la maternité, ces programmes doivent être appliqués en dehors de l'assurance-chômage.

[*Text*]

In essence that is our position.

Mr. Caccia: The time available for questioning is limited and I have read this passage. I am asking for specific proposals. This is a very broad statement, so we would like to know, how would you go about it?

Mr. Wightman: In the time from the placing of this White Paper before us and discovering in it the provision for sickness and pregnancy insurance, we could not, as a manufacturer's association, develop an insurance scheme for these particular contingencies. All we can conclude is that they should not properly be included in an unemployment insurance program.

We do contend that adequate plans can be devised by the private sector, and I would imagine that there will be other agencies appearing before you who would have a capacity to do that. In any case, it is to be a public charge, and if it is to come out of public tax revenues, we would contend that it should be some other social program, but not unemployment insurance.

Mr. Caccia: Mr. Wightman, through you, Mr. Chairman, do you contend that the private sector could offer an insurance scheme whose rates of payment to the employed person would be less than the one offered by the public sector as in this particular case?

Mr. Heneault: We certainly think it should be explored.

Mr. Caccia: Would you like to submit evidence to us to that effect? You are making a statement, while we are asking you for the evidence.

Mr. Heneault: Again, to repeat what Mr. Wightman indicated, our purpose when reviewing this brief was to comment on our position, not to devise new programs. I have already mentioned that there are other programs apparently that the government is looking into, and is about to present White Papers on, and if they cover these specific areas, then we will have something to say. But we did not feel that it is our responsibility at this time to propose an alternative. We only say it should be excluded from the matter at hand.

[*Interpretation*]

Voici essentiellement notre conviction.

M. Caccia: Nous ne disposons pas de beaucoup de temps pour poser des questions et j'ai lu ce passage. Je réclame des propositions explicites. C'est une déclaration très générale et j'aimerais savoir à quoi exactement vous visez?

M. Wightman: Durant l'intervalle écoulée depuis qu'on nous a remis le Livre blanc et la découverte de la disposition visant l'assurance-maladie et l'assurance-maternité, nous n'avons pu, à titre d'association des manufacturiers, élaborer un régime d'assurance prévoyant ces éventualités. La seule conclusion à laquelle nous pouvons en venir c'est qu'elle ne convient pas, à proprement parler, à un programme d'assurance-chômage.

Nous prétendons que des régimes adéquats peuvent être conçus dans le secteur privé et j'imagine qu'il y aurait d'autres agences parmi celles qui témoigneront en notre présence qui soient en mesure de le faire. A tout événement, les frais seront couverts par les deniers publics et, si la caisse devait être alimentée avec les revenus de l'impôt, nous demanderions l'instauration de quelque autre programme de sécurité sociale différent de l'assurance-chômage.

M. Caccia: Monsieur Wightman, si vous le permettez, monsieur le président, prétendez-vous que le facteur privé pourrait offrir un régime d'assurance dont les taux imposés aux travailleurs seraient inférieurs à ceux offerts par le secteur public comme dans ce cas particulier?

M. Heneault: Nous croyons certainement que ceci vaut la peine d'y voir.

M. Caccia: Aimeriez-vous nous offrir des points à l'appui? Vous faites un énoncé, alors que nous vous demandons de démontrer.

M. Heneault: Je répète ce que M. Wightman a expliqué, notre objectif, en revoyant ce mémoire, était d'expliquer notre prise de position, et non pas d'élaborer de nouveaux programmes. J'ai déjà mentionné qu'il y a apparemment d'autres programmes que le gouvernement étudie et au sujet desquels on est sur le point de présenter des Livre blancs. Si ces études s'intéressent à ces secteurs particuliers, nous aurons alors des commentaires à faire au sujet de leur contenu. Nous n'estimons pas toutefois qu'il est de notre ressort pour le moment de proposer une solution de rechange. Nous disons simplement que ces questions n'entrent pas dans le cadre de notre présente étude.

[*Texte*]

Mr. Caccia: You are making a pitch for the private type of service, and one would expect, if you do that, to prove to us that this would be more effective and equally as inexpensive an approach. I think that the burden of that proof is on you, and not on us.

Mr. Hemsworth: Our thinking, Mr. Caccia, is that this should not be part of the unemployment insurance program.

Mr. Caccia: Why not?

Mr. Hemsworth: We have said in paragraphs 48, 49, 50 and 51...

Mr. Caccia: ...that it should be done by the private sector. So we are going back to you and we are saying, please prove to us that it would be equally as inexpensive. You feel you did not have enough time, which I think is fair enough, but if you put forward a view and policy of that kind, perhaps it is not unreasonable to ask you to prove it to us. What we have in mind is the condition of the individual who is sick or who is pregnant. How do you bridge over this period? Perhaps you can provide this Committee later on with some evidence.

Mr. Wightman: I could refer to the Committee to the government publication *Working Conditions in Canada*. The last one I had was 1968, and it mentions the extent and the incidence of paid sick leave, and combination paid sick leave and weekly income insurance that are in existence now.

I would imagine that if we look back to 1964 or 1950, we would find that the incidence has been lower. Again, not expecting this particular line of questioning, we have not made any analysis of the development of private insurance schemes in Canada. But I venture a guess that there has been a considerable increase over the years to the point now where, as I see by this report, some 62 per cent of people in office occupations are covered by paid sick leave only. A further 25 per cent are covered by a combination of sick leave and weekly income insurance, and there is a lower incidence in the case of non-office employees. There are these plans in existence, and I would think that they are in some instances even more generous than that which is proposed by the government.

All we are saying, again, is that we would think that unemployment insurance is not the correct medium for these contingencies to be covered.

[*Interprétation*]

M. Caccia: Vous faites une sortie en faveur de ce genre de service privé. Il y a donc lieu de supposer, si tel est le cas, que vous pouvez nous prouver que cette solution est plus efficace et également moins coûteuse. Je crois que le fardeau de la preuve vous revient et que ce n'est pas à nous qu'il incombe.

M. Hemsworth: Ce que nous pensons, monsieur Caccia, c'est que ce secteur particulier n'appartient pas au programme d'assurance-chômage.

M. Caccia: Pourquoi pas?

M. Hemsworth: Nous l'avons expliqué dans les paragraphes 48, 49, 50 et 51...

M. Caccia: ...cela relève du secteur privé. Nous nous adressons donc de nouveau à vous et nous vous prions de bien vouloir nous démontrer que ceci serait également aussi peu coûteux. Vous trouvez que vous n'avez pas eu assez de temps, et cela est assez juste, mais si vous exprimez cette ligne de conduite, il n'est peut-être pas illogique de vous demander d'apporter des preuves à l'appui. Ce qui nous préoccupe, c'est l'état de la personne malade ou enceinte et de quelle manière vous entendez couvrir cette période? Peut-être pourriez-vous apporter au Comité un peu plus tard quelques preuves à l'appui de votre avancé.

M. Wightman: Je référerai le Comité à la publication officielle intitulée: «Conditions de travail au Canada», dont la dernière édition remonte, je crois, à 1968. On y mentionne la fréquence des absences pour cause de maladie ainsi que le montant versé simultanément pour des congés de maladie et d'assurance de revenu hebdomadaire qui prévalent encore.

Je présume que, si nous remontons à 1964 ou à 1950, nous constaterons que la fréquence est moindre encore. Une fois de plus, n'ayant pas prévu ce genre de question, nous n'avons pas analysé l'évolution des régimes d'assurance privés au Canada. Je suis prêt toutefois à supposer que l'accroissement a été marquée au cours des années jusqu'au point où nous en sommes, comme en fait foi ce rapport, soit quelque 62 p. 100 des employés de bureaux sont couverts pour des congés de maladie payés. Un autre 25 p. 100 des employés bénéficient de congés de maladie et d'assurance du revenu hebdomadaire et l'on note une incidence encore moindre chez les employés qui ne travaillent pas dans les bureaux. Ces régimes existent et je suppose que dans certains cas ils sont même plus généreux que celui que l'État se propose de mettre sur pied.

Ce que nous affirmons simplement, c'est que nous ne sommes pas d'avis que ces cas particuliers ne trouvent leur place dans un régime d'assurance-chômage.

[*Text*]

Mr. Caccia: There are other members who wish to ask questions, Mr. Chairman, but before passing on, may I ask that an effort be made to secure the voting record of the employer's delegation at the ILO on this very question, because at least that point would be clarified.

The Chairman: Yes, Mr. Caccia, I am sure we can get that information for all of us. Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. You have made a reference to a speech by the Prime Minister on April 4, 1968. Was that the acceptance speech of the Liberal Convention?

Mr. Heneault: Yes.

Mr. Broadbent: I would just like to keep my sources accurate.

Mr. Cullen: Are you preparing for one yourself?

The Chairman: Mr. Broadbent, as I recall it, it may well have been his speech to the convention accepting the nomination, not after he won.

Mr. Broadbent: Are you suggesting that that was very effective in winning the nomination for the Prime Minister, Mr. Chairman?

The Chairman: As I recall, Mr. Broadbent, it was a very effective evening, yes.

Mr. Broadbent: To get back to another issue, I was interested in your suggestion that the inclusion in this program of sickness benefits was in some sense an intrusion into the collective bargaining process. Am I correct?

Mr. Heneault: Yes.

Mr. Broadbent: Would you mind elaborating? Perhaps you have already said all you really want to say on the matter, namely previously existing contractual agreements between employers and employees. This will have some effect on them. In that sense it is an intrusion. Is that what you mean?

Mr. Heneault: Yes.

Mr. Broadbent: Following Mr. Caccia's line of questioning, with which I am in full sympathy, if it can be shown, as I am reasonably

[*Interpretation*]

M. Caccia: D'autres députés désirent poser des questions, monsieur le président, mais, avant de terminer, me permettez-vous de demander qu'on cherche à se procurer le vote pris par la délégation des employeurs à OIT concernant cette question précise, ce qui éluciderait ce point.

Le président: Oui, monsieur Caccia, je ne doute pas que nous puissions obtenir ces renseignements pour nous tous. Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président. Vous avez cité un discours que le premier ministre a prononcé le 4 avril 1968. S'agit-il de l'allocution qu'il a prononcée lorsqu'il a accepté la direction du parti libéral?

M. Heneault: C'est ça.

M. Broadbent: Je tiens à l'exactitude de mes sources.

M. Cullen: Avez-vous l'intention de vous présenter vous-même?

Le président: Monsieur Broadbent, si je me souviens bien, c'est probablement l'allocution qu'il a prononcée, lors de la convention de nomination, et non de celle qui a suivi sa victoire.

M. Broadbent: Voulez-vous dire que cela a beaucoup contribué à lui valoir sa nomination au titre de premier ministre, monsieur le président?

Le président: Je crois me souvenir, monsieur Broadbent, que cette soirée fut particulièrement bien réussie.

M. Broadbent: Pour revenir à nos moutons, j'ai été arrêté par cette idée que l'inclusion dans ce programme des prestations d'assurance-maladie constituait en quelque sorte une intrusion dans le processus des négociations collectives. Est-ce exact?

M. Heneault: Oui.

M. Broadbent: Vous plairait-il de vous étendre sur la question? Peut-être avez-vous déjà dit tout ce que vous aviez l'intention de dire concernant la question, à savoir que les accords contractuels déjà conclus entre employeurs et employés devaient avoir des répercussions. En ce sens, il s'agit bien d'une intrusion. Est-ce bien ce que vous voulez dire?

M. Heneault: Oui.

M. Broadbent: Pour continuer dans la voie où M. Caccia s'est déjà engagé, et j'abonde dans son sens, s'il peut être démontré, comme

[*Texte*]

sure it could be, that such a plan could be provided at lower cost on a national basis by a governmental agency and not "competing" private firms, would it not be reasonable for the trade unions who have made previous contractual arrangements, especially after the third week period is covered by some form of sickness benefit plan with a corporation, for the government to do what it can to ensure that the trade unions in fact do get the financial equivalent of these benefits after this plan goes into effect? On the grounds of equity alone, if they had given up, for example, 10 cents an hour to get this plan, would you not think it would be only just that if they are now getting a government plan, what they have given up should be given back to them in terms of so much an hour?

Mr. Hemsworth: This in itself, of course, would be a major intrusion into the collective bargaining area. This should be left to the parties.

Mr. Heneault: This is a private activity. Collective bargaining is something that takes place, and presumably most of us have been involved in it. I respectfully suggest that I do not think most skilled negotiators on behalf of unions need too many clues as to what they should get or argue for. We think this is something that has to be settled between the parties. If indeed it is a bargain deal, it is a good deal if both parties think it is. If one has to give something up, so be it. But it is a two way street, and we certainly would be opposed to enforcing some kind of directive such as that.

Mr. Broadbent: I suspect you would, primarily because it is going to affect the employers in this case and not the employees. The trade unions that I know would be very happy indeed if in situations of this kind the government, whether it be provincial or federal, introduced some insurance scheme, some social welfare scheme that they had already negotiated themselves in the contract. They would be very happy if it were mandatory. I am sure they would not see this as any significant intrusion into their contractual rights, if it were instructed that what they had given up in terms of hourly wages was to be returned to them by the corporate sector in increasing their hourly rates.

Mr. Heneault: There is one other point, Mr. Broadbent. When you talk about the govern-

[*Interprétation*]

je crois qu'on peut le faire logiquement, qu'un régime de ce genre pourrait réduire le coût sur une base nationale, s'il est appliqué par un service national et non par des entreprises privées en concurrence, ne serait-il pas raisonnable que les dyndicats ouvriers qui ont déjà conclu des accords contractuels, particulièrement après la troisième semaine, de bénéficier d'un régime de prestations d'assurance-maladie régi par une société. Ne serait-il pas raisonnable que le gouvernement fasse tout en son pouvoir pour que les syndicats ouvriers, obtiennent l'équivalent financier de ces prestations quand le présent régime sera mis en œuvre. Par simple mesure d'équité, s'ils ont sacrifié, par exemple, 10 cents l'heure pour établir ce plan, ne pensez-vous pas qu'il ne serait équitable qu'ils aient maintenant l'avantage d'un régime public, et que ce qu'ils ont contribué leur soit rendu à tant l'heure?

M. Hemsworth: Ceci, en soi, naturellement, constituerait une intrusion flagrante dans le secteur des négocitaions collectives. Ceci dépendrait des parties en cause.

M. Heneault: Il s'agit là d'une activité privée. La négociation collective est une question de faits et nous pouvons présumer que la majorité d'entre nous y avons été mêlé. Je suggère respectueusement que nous ne pensons pas que la majorité des négociateurs compétents qui parlent au nom des syndicats exige trop d'inspiration sur la nature de ce qu'ils peuvent obtenir ou négocier. Nous considérons que ce sont là des questions à régler entre parties intéressées. S'il s'agit, en fait, d'obtenir une aubaine, l'aubaine est excellente, pourvu que les deux parties soient d'accord sur ce point. Si l'une des parties doit sacrifier, qu'à cela ne tienne. Mais c'est une voie parcourue dans les deux sens et nous serions sûrement opposés à l'imposition de quelques directives en l'occurrence.

M. Broadbent: Je le suppose également, surtout parce que ceci affectera les employeurs et non les employés. Les syndicats ouvriers que je connais seraient très heureux si des situations de ce genre, le gouvernement, soit provincial ou fédéral, introduisait quelque régime d'assurance, régime de sécurité sociale qu'ils auraient déjà négocié eux-mêmes dans leur contrat, et qu'ils en seraient très heureux s'il devenait obligatoire. Nul doute qu'ils ne verraient pas ceci comme une intrusion pénible touchant leurs droits contractuels si cela se traduisait par une portion de la rémunération horaire qui leur serait rendue par le secteur industriel et la majoration de leur taux horaire.

M. Heneault: Il y a une autre question, monsieur Broadbent. Lorsque vous parlez

[*Text*]

ment sponsoring a plan or a scheme or the government paying—and this disturbs us a little all the way through the White Paper—the government, as far as I know, is still the people, and the people and industry and business are the taxpayers, and when the government pays you know who pays. Therefore, I think this tends to fuzzy this thing up a little bit, and we think we had better come to grips with the fact that this program or any program costs something and somebody does have to pay. In effect, this is another type of tax. This is why we are also apprehensive about expanding in this particular area.

Mr. Broadbent: I certainly am aware that in any scheme of this sort that is introduced someone has to pay, and the important question always is who pays most.

I would be interested in your assessment of an argument that I was trying to make yesterday—I suspect you will not entirely agree with it—namely that instead of having the government assume the total increased cost for the program after the 4 per cent level of unemployment has been reached, that maybe it should pick up the total cost after 2 per cent. The argument was not that it would be a wonderful thing to have an increase in taxes for more people to pay the increased difference, if it should result, but rather that this would act as a major inducement for the government to create conditions of full employment—something that you made reference to earlier, saying that that should be the prime objective—and I am in full agreement with you on that. Now if it were built into the plan that beyond the 2 per cent level the government paid all the extra cost, do you not think this would be a significant inducement for them to do something about full employment.

Mr. Wightman: On the contrary, Mr. Broadbent. Of course, the government is not going to pay anything, as Mr. Heneault has said; it is going to come out of taxes. But we would not want to enter into the game of deciding at what level of unemployment the fund should be supplemented by general tax moneys.

Mr. Broadbent: Why not?

Mr. Wightman: We would rather see the whole thing operated out of the fund as an insurance scheme. The minute you start taking it out of the general revenue account the cost becomes less and less apparent. I think this program, like any other program,

[*Interpretation*]

d'un régime organisé par l'État ou d'un régime assumé par l'État—et ceci nous agace tous un peu tout le long de la lecture du Livre blanc—le gouvernement, que je sache, demeure toujours le peuple et le peuple et l'industrie et l'entreprise sont les contribuables. Quand l'État défraye le coût des régimes, vous savez très bien qui paie. Je pense que ceci contribue à brouiller la question un peu et je crois qu'il vaut mieux se rendre compte que ce programme, comme tout autre programme d'ailleurs suppose des frais et que quelqu'un doit payer. En réalité, il s'agit là d'un autre genre d'impôt. C'est pourquoi nous entretenons quelque appréhension au sujet de l'expansion de ce secteur particulier.

M. Broadbent: Évidemment, je sais que, lorsqu'on met en œuvre un régime de ce genre, quelqu'un doit payer la note et la question qui se pose toujours, c'est de savoir qui paye le plus.

J'aimerais connaître votre point de vue sur une proposition que j'ai faite hier. Je suppose que vous ne serez pas d'accord à 100 p. 100, la voici: au lieu que le Gouvernement assume la hausse totale du coût du programme, une fois que le niveau de chômage a dépassé 4 p. 100, il devrait peut-être l'assumer au niveau de 2 p. 100. Je n'avais pas l'inten ion de démontrer par là que ce serait merveilleux de hausser les impôts de sorte qu'un plus grand nombre de citoyens payent la différence, mais plutôt de prouver que cela pourrait entraîner le Gouvernement à créer les conditions du plein emploi, vous avez déjà abordé la question précédemment, je suis tout à fait d'accord pour dire avec vous que c'est là le premier objectif. Si les dispositions du programme énonçaient que le Gouvernement doit assumer tous les frais supplémentaires au-delà d'un niveau de chômage de 2 p. 100, ne pensez-vous pas que cela favoriserait le plein emploi.

M. Wightman: Au contraire, monsieur Broadbent. Bien sûr, comme l'a fait remarquer M. Heneault, le Gouvernement ne payera rien du tout; ou du moins il payera à l'aide des deniers publics. Toutefois, nous ne voulons pas nous mêler de décider à quel niveau de chômage les impôts devraient supplémenter la caisse d'assurance-chômage.

M. Broadbent: Pourquoi pas?

M. Wightman: Nous préférerions voir ce régime fonctionner selon les critères d'une véritable assurance. Dès que l'on fait appel au compte du revenu général, le coût devient de moins en moins apparent. Je pense que ce programme, comme tout autre programme,

[*Texte*]

should be operated in such a way that the public does understand that there is a cost attached and has a pretty clear idea as to what the proportions of the cost are.

Mr. Broadbent: I do not quite see your argument about picking up the tab after the 2 per cent level. You can see pretty clearly what it is costing. When we look at the estimates every year we see what the government is spending. I do not see why one would not be able to see what unemployment insurance is costing.

Mr. Wightman: On those occasions when the Commission has had to go to Parliament and ask for additional money because the fund was depleted it certainly got coverage in the media at that point in time. People realized that unemployment had reached proportions and the drain on the fund was such that very, very substantial money now had been expended and yet more tax moneys were going to be required to meet the social need. Nobody was questioning that the need existed and that it should be met, but there is a price for all these things. We are not churning out money in the basement of this building.

Mr. Broadbent: No one really thinks we are. I will not pursue the point. It just would seem to me, as a politician, a major inducement to other politicians to solve unemployment if they are going to have to increase taxes to pay for it, if it exists.

I will go on to another matter which follows along the line of what Mr. Caccia was raising. You are suggesting really that a number of these provisions could be taken over by the private sector because, I take it, in some sense you would argue the private sector is competitive and the government is not. Is that a basic assumption you would operate on?

Mr. Heneault: There is that. There is also the question of abuse. Perhaps there is going to be less abuse if it is in a private plan and could be handled. The policing alone in a government-sponsored plan is a problem of major proportions and we question whether that policing can be done as effectively. In a private plan of course there are checks and balances.

Did you have anything to add to that?

Mr. Wightman: I think, Mr. Broadbent, since we are talking in ILO terms, the ILO for years has defined the employer group as

[*Interprétation*]

pourrait fonctionner sur une base qui permette au public de comprendre que cela coûte de l'argent et de savoir quels sont les montants en jeu.

M. Broadbent: Je ne comprends pas très bien votre argument portant qu'il y aurait lieu d'assumer les frais une fois que le taux de chômage dépasse 2 p. 100. Je peux déterminer assez facilement quels sont les frais. Lorsque nous examinons chaque année le budget des dépenses, nous pouvons voir quelles sont les dépenses du gouvernement. Je ne vois pas comment il est impossible de déterminer les coûts du régime d'assurance-chômage.

M. Wightman: Lorsque la Commission a dû demander au Parlement des ressources supplémentaires, parce que la caisse était à sec, les organes de diffusion en ont certainement parlé. Les citoyens ont alors constaté que le chômage avait atteint des proportions alarmantes et que des sommes considérables devaient y être consacrées entraînant ainsi plus d'impôt. Personne ne mettait en question les besoins existants, et qu'il fallait satisfaire, mais toutes ces choses coûtent de l'argent et c'est une chose qu'on ne fabrique pas sur place.

M. Broadbent: Personne ne le prétend. Je ne poursuivrai pas cette discussion A titre d'homme politique, je pense qu'il s'agit là d'une incitation pour les autres hommes politiques à résoudre les problèmes du chômage, s'il faut augmenter les impôts pour indemniser les chômeurs, lorsqu'il y en a.

Je passerai à une autre question qui suit dans l'ordre logique le point soulevé par M. Caccia. Vous avez laissé entendre qu'une certaine partie de ces dispositions pourraient être prises en charge par le secteur privé et je suppose que vous allez préciser que le secteur privé est compétitif alors que le Gouvernement ne l'est pas. C'est sur ce critère de base que repose votre hypothèse?

M. Heneault Il y a de cela, mais il y a également la question des abus. Il y aurait peut-être moins d'abus s'il s'agissait d'un régime privé. Rien que la surveillance d'un régime subventionné par le Gouvernement crée des problèmes majeurs et nous doutons que cette surveillance puisse se faire avec efficacité. Un régime privé suppose un contrôle rigoureux.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Wightman: Vu qu'on a mentionné l'organisme de l'OIT, je pense, monsieur Broadbent, que depuis de nombreuses années on a

[*Text*]

being the engine or the locomotive or something and the worker group as the ...

Mr. Broadbent: Caboose.

Mr. Wightman: No, no, there is a more glamourous term than that. I wish I could remember what they called the government.

An hon. Member: It is a good thing you cannot.

Mr. Wightman: Probably. It is probably fair to say that in our view the government's role should be to indicate what the social priorities are, and if we are the locomotive then give us an opportunity to devise ways and means of meeting them. There may be some where we cannot rise to the occasion and it then becomes necessary for government to take on that role and institute a program. But we would think that in the first instance the challenge, if you will, should be thrown out to the wealth-producing part of the economy to see if it cannot do something.

Mr. Broadbent: To the private sector that is more competitive and so on to do this kind of thing?

Mr. Wightman: Yes. I do not know that the competitive concept enters into it is as much as what I am talking about, the fact that it be the wealth-producing sector. The locomotive in the economy should be first challenged to meet these social needs.

Mr. Broadbent: Is the insurance industry a wealth-producing industry? I can see manufacturing being a wealth producer but never have seen the insurance industry as being regarded as a wealth-producing sector of the economy. That is a novel argument, is it not?

Mr. Wightman: I think through its privtae investments...

Mr. Broadbent: It certainly controls a lot of investment produced by other people, but I never have seen the argument by economists that it is in the productive end of the economy.

I cannot resist a quotation, because your original opening statement did refer to our "competitive" enterprise system. I will just read what one expatriate Canadian by the name of John Kenneth Galbraith of Harvard University says about our competitive economy.

[*Interpretation*]

défini les employeurs comme étant l'élément moteur, la locomotive de notre société et les travailleurs comme...

M. Broadbent: Le fourgon de queue...

M. Wightman: Non, il y a un terme beaucoup plus joli que cela. J'aimerais bien me rappeler la façon dont ils ont qualifié le Gouvernement.

Une voix: C'est encore heureux que vous ne puissiez vous en souvenir.

M. Wightman: Sans doute. Je crois pouvoir dire que, selon nous, le rôle du Gouvernement devrait être d'indiquer quelles sont les priorités sociales et que, si nous constituons l'élément moteur, il devrait nous donner l'occasion de mettre en œuvre les moyens propres à y répondre. Il se peut que, dans certains cas, nous ne soyons pas à la hauteur de la situation, c'est alors au Gouvernement d'assumer ce rôle et d'instaurer un programme. Néanmoins, nous pensons qu'au départ le défi devrait être lancé au secteur producteur de richesses de l'économie pour voir si celui-ci peut apporter une solution.

M. Broadbent: Au secteur privé qui se révèle plus compétitif, et capable de faire ce genre de choses?

M. Wightman: Certainement. Ce n'est pas tellement l'aspect compétitif, mais le fait qu'il s'agisse du secteur qui produit les richesses, de l'élément moteur de l'économie auquel il faudrait faire appel, en premier lieu, pour répondre aux besoins sociaux.

M. Broadbent: Les compagnies d'assurance sont-elles des industries manufacturières de richesses? Je puis comprendre qu'une usine produise des richesses, mais je n'ai jamais considéré une compagnie d'assurance comme un secteur productif de l'économie. C'est sans doute une nouvelle thèse, n'est-ce pas?

M. Wightman: Je crois que grâce à ces investissements privés...

M. Broadbent: Elle contrôle certainement une grande partie des investissements produits par d'autres, mais je n'ai jamais entendu un économiste dire qu'elle se trouve dans le secteur productif de l'économie. Je ne puis me priver du plaisir de vous offrir une citation, étant donné que dans votre déclaration préliminaire vous avez fait allusion à notre système de libre-entreprise concurrentielle. Je me permettrai de vous lire ce qu'un immigré canadien du nom de John Kenneth Galbraith de l'Université d'Harvard dit à propos de notre économie concurrentielle.

[*Texte*]

In the characteristic market of the industrial system...

and he refers to Canada and the United States,

...there are only a handful of sellers. The domestic automobile market is shared by four firms and dominated by three markets for primary aluminium, copper, rubber, cigarettes, soap and detergents, whisky, heavy electrical gear, structural steel, cans, computers, aircraft engines, sugar, biscuits, pig iron, iron, tin plate, trucks, and a host of other items are each dominated by four firms.

He goes on to say of course there is no such thing as competition in the economy now.

I conclude, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I am sorry that I do not have a quote to read.

An hon. Member: Make up your own.

Mr. Cullen: Mr. Heneault, you have indicated in your brief and also in your comments that you agree with insurance principles and the Gill Commission recommendations which insisted on returning to insurance principles. But it seems to me from your comments and from your brief that although you are prepared to go back to some insurance principles you are not prepared to go all the way. I suggest to you that you have taken exception in your brief to experience or merit rating, which I think is a sound insurance principle. I am thinking of car insurance, sickness, fire and theft. There is always a merit rating which determines premiun. Then you seem to accept the other insurance principles which are more in line with your brief. Would you like to comment on that aspect of it?

Mr. Heneault: Particularly with regard to experience rating or merit rating?

Mr. Cullen: Well, as one of the insurance principles. It is an insurance principle.

• 1100

Mr. Heneault: Certainly I would reaffirm our strong support of maintaining the insurance principle. We had to spend a considerable amount of time and thought on experience rating because, as we indicated in the opening statement of our brief, it theoretically and philosophically does have some appeal.

[*Interprétation*]

Dans le marché caractéristique du système industriel...

et il parle du Canada et des États-Unis...

...il n'y a qu'une poignée de vendeurs. Quatre firmes se partagent le marché interne de l'automobile et trois marchés dominent les secteurs de l'aluminium, du cuivre, du caoutchouc, des cigarettes, des savons et détergents, du whisky, du matériel électrique lourd, de l'acier structural, des conserves, des ordinateurs, des moteurs d'avion, du sucre, des biscuits, de la fonte, du fer, de l'étain, des camions et de bien d'autres articles. Quatre firmes se partagent le marché.

Il poursuit en disant que la concurrence n'existe plus dans l'économie actuelle.

Je termine ici, monsieur le président.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Je regrette de ne pas avoir de citation à vous lire.

Une voix: Forgez-en une.

M. Cullen: Monsieur Heneault, vous avez indiqué dans votre mémoire et également souligné dans vos observations que vous vous ralliez aux principes d'assurance et aux recommandations qu'a formulées la Commission Gill en ce qui concerne le retour à ces principes. Néanmoins, d'après vos observations et votre mémoire, il me semble que vous n'êtes pas disposé à aller jusqu'au bout des choses. Je vous rappellerai que vous avez fait dans votre mémoire une exception pour la cote au mérite selon l'expérience qui, selon moi, est un bon principe d'assurance. Je pense aux assurances automobile, maladie, incendie, et vol. Il y a toujours une cote au mérite dans l'établissement du montant des primes. D'autre part, vous semblez accepter les autres principes d'assurance qui concordent avec votre mémoire. Pourriez-vous élucider cette question?

M. Heneault: Et plus particulièrement en ce qui concerne la cote au mérite?

M. Cullen: Oui, il s'agit là d'un principe d'assurance.

M. Heneault: Je veux bien affirmer notre appui au principe d'assurance.

Nous avons consacré beaucoup de temps à étudier la cote au mérite, parce que, comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration préliminaire, celle-ci paraît intéressante en théorie. Ensuite nous l'avons examinée dans

[*Text*]

But then when we examined it in the broader context it seemed to our committee that the introduction of an experience rating in the rate structure of unemployment insurance did not provide an incentive for the creation of jobs.

Mr. Cullen: Maintenance, maybe, of jobs.

Mr. Heneault: Maybe, but unlike Workmen's Compensation, for example, for which in Ontario in particular and in other provinces there is a merit rating by industry, safety working conditions and so on are within presumable control of the employer. But in the area of unemployment insurance and layoffs there normally are factors which are not entirely within the control of the employer that are affecting the level of his operations. And it is the very employer who is suffering a decrease in business and is subject to an economic squeeze who then would be supposedly subject to higher premiums for unemployment insurance. It appeared to us to be a double assessment kind of thing. He is already suffering because his business is being squeezed. In addition to that, what is he going to do, keep on employees?

Mr. Cullen: I am thinking he might be looking to some horizontal effect from his business. Your argument seems to be then, if you are taking that stand—you have indicated that you have some difficulty with it—that manufacturing is contributing substantially and other industries are using this as a hidden subsidy, although they are contributing much less than the Manufacturers' Association and taking out much more and as you in effect are subsidizing them it is working to your detriment if there is not a merit rating, particularly in the manufacturing end of the business.

Mr. Heneault: I am not too sure I comprehend the subtlety of that subsidy.

Mr. Wightman: I think Mr. Cullen is referring in particular to some information that was shown yesterday, the payments made to various industrial sectors in relation to contributions, which indicated that the construction industry, among others, drew out far more in proportion to what they had contribuuted. We were cognizant of that and we hoped therefore, if it be true that manufacturers generally would come off better as a consequence of a merit rating than some other sector, that the fact we are recommending strongly against experience rating would be noted, particularly in that it come from us. We find ourselves for one time aligned with

[*Interpretation*]

un contexte plus large et il nous est apparu que la mise en œuvre d'une cote au mérite dans le régime d'assurance-chômage ne constituait pas une incitation à la création d'emplois.

M. Cullen: Peut-être le maintien des emplois.

M. Heneault: Peut-être, mais contrairement à l'indemnisation des accidents du travail, par exemple en Ontario et dans d'autres provinces, il existe une cote au mérite, selon les entreprises, les conditions de sécurité au travail constituent un élément que peut contrôler l'employeur, ce n'est pas le cas de l'assurance-chômage et des mises à pied qui ne dépendent pas totalement du bon vouloir de l'employeur. Ce dernier souffrant d'un ralentissement des affaires et d'une stagnation économique devrait alors verser des primes plus élevées à l'assurance-chômage. C'était en fait instaurer une double pénalisation. L'employeur souffre déjà du ralentissement de ses affaires et il devrait en plus garder ses employés?

M. Cullen: Il pourrait en atténuer les conséquences pour son entreprise. Vous pensez donc que l'industrie manufacturière verse une forte quote-part et que d'autres industries l'emploient comme une subvention cachée parce que leurs cotisations sont moins élevées que celles de l'Association des manufacturiers et qu'elles en tirent beaucoup plus. Si vous les subventionnez, l'absence d'un système de cote au mérite joue à votre désavantage, surtout dans le secteur manufacturier, de l'industrie.

M. Heneault: Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris cette astucieuse subvention.

M. Wightman: Je crois que M. Cullen veut parler de certains renseignements qui nous ont été donnés hier. Il s'agissait des paiements versés à divers secteurs industriels par rapport à leurs cotisations, ce qui indiquait que l'industrie de la construction, entre autres, retirait bien plus que le montant de ses cotisations. Nous étions au courant de ce fait; aussi nous espérons que l'industrie manufacturière profiterait plus de cette cote au mérite que d'autres secteurs. On remarquera que nous nous opposons à ce système de cote au mérite d'autant plus que nous en sommes à l'origine. Pour une fois, nous sommes d'accord avec les représentants des syndicats, du moins

[*Texte*]

the representatives of organized labour, at least the AFL-CIO. I think the CLC also has taken this position in its post-Gill submission to the Gill Committee. We looked at Mr. Gill's reasoning for rejecting merit rating, gave it our most considered thought, and found that those reasons that he enumerates in paragraph 137 of his Report are still valid today. He is talking there about the prinicpal reasons for his Committee rejecting merit rating.

Mr. Cullen: We heard yesterday—I do not know that this is correct—that when the Gill Commission was making its recommendations a lot of thought was being given at that time to what the American system is, where the employer pays the total contribution. We heard words to the effect that it was eight years out of date.

Mr. Wightman: Bearing that in mind, item number 4 of his reasons has particular significance. He says, if I can read it:

> The adoption of any such system would create serious administrative problems, particularly in the Canadian scheme involving as it does the contributions from employees as well as from employers.

So the force of the argument is in the other direction, that our system makes it even less desirable to have experience.

Mr. Cullen: To have the merit rating.

Mr. Heneault: I was not present when the statement was made about the Gill Committee Report being a little out of date.

Mr. Cullen: I believe that was in response to a question from Mr. Alexander.

Mr. Alexander: That statement is not particularly applicable now.

Mr. Heneault: I would respectfully suggest that the members do take the time to study the Gill Report. There are still some things that are a few years old in the form of principles and otherwise that are pretty valuable to hold on to. That is one of them.

Mr. Cullen: I would like to go into one other area, the question of the lump sum payment. In your brief you seem to be opposed to this. My feeling is that in this regard we are not in essence creating jobs but endeavouring to get an individual who has a job back on the job. I believe that this is the philosophy behind the lump sum payment. As a matter of fact there is an advantage to his getting back to work—he has a lump sum payment plus

[*Interprétation*]

en ce qui concerne l'AFL-CIO. Je pense que le CTC a adopté la même attitude dans le mémoire qu'elle a présenté à la Commission d'enquête Gill. Nous avons analysé les motifs qui ont poussé M. Gill à rejeter la cote au mérite. Et nous avons découvert que les motifs énoncés à l'alinéa 137 de son Rapport sont toujours valables, à l'heure actuelle. Il établit les raisons que ont poussé son Comité à exclure la cote au mérite.

M. Cullen: Nous avons appris hier, je ne sais pas si c'est exact, que, lorsque la Commission d'enquête Gill a formulé ses recommandations, elle avait surtout analysé le système américain où l'employeur verse toutes les cotisations. Nous avons également appris que, depuis huit ans, cela a été totalement dépassé.

M. Wightman: Il me semble qu'à ce propos, l'article 4 des motifs invoqués revêt une signification particulière. Voilà ce qu'il dit à peu de choses près:

> L'adoption d'un régime de ce genre, créerait de graves problèmes d'ordre administratif, particulièrement dans le régime canadien qui fait appel aux cotisations des employés et des employeurs.

Aussi l'argument tente à prouver autre chose, à savoir que notre système rend l'expérience encore moins désirable.

M. Cullen: La cote au mérite.

M. Heneault: Je n'étais pas là lorsqu'on a déclaré que le rapport de la Commission d'enquête Gill était dépassé par les événements.

M. Cullen: Il me semble que l'on répondait, alors, à une question de M. Alexander.

M. Alexander: Cette déclaration n'a peut-être pas d'intérêt maintenant.

M. Heneault: En toute déférence, j'aimerais proposer aux députés de prendre le temps qu'il faudra pour étudier le rapport Gill. Certaines choses sont dépassées, mais d'autres sont encore très valables. C'en est une.

M. Cullen: A présent, j'aimerais passer à un autre point, les paiements globaux. Votre mémoire semble s'y opposer. A mon avis, ce n'est pas là une façon de créer des emplois, mais de pousser l'individu à reprendre son travail. Je crois que c'est là l'idée qui anime la proposition des paiements globaux. En fait, il a avantage à reprendre le travail, étant donné qu'il profite du paiement global tout en conservant ses gains. Notre but, c'est de le

[*Text*]

the money that he might earn—and we want to get him back into the work force. But your brief would seem to be opposed to that.

Mr. Heneault: Yes, we are opposed because, once again, there seems to be almost an incentive for someone to ensure that they are out at least two weeks and one day so that they will be eligible for the full three weeks' payment. There are periods of layoff of short duration. I could even see considerable pressure being brought to bear on employers perhaps to ensure that a summer shutdown, a layoff of some form, in effect cover a period of at least two weeks and one day. There are summer shutdowns, for instance, and all these kinds of things.

Mr. Wightman: It is hard, Mr. Cullen, for us to conceive of there being very much incentive involved if you are talking about a shutdown that is planned, let us say, for a period of four weeks. That would cover the waiting period of two weeks. We wonder what the point is when they are planning to go back to work at the conclusion of that shutdown. It seems to me you are involving there a payment of one week benefit to no purpose.

Mr. Cullen: I want to go to one more area, if I have time, Mr. Chairman.

On page 5 of your brief, paragraph 17, it says:

> It is imperative, therefore, that the administration of a program be not only of the highest order in terms of efficiency, but that it also be as far removed from direct or indirect political influence as possible.

Let me assure you that in dealing with a plan like this it is impossible to keep away from politicians' influence or politicians' involvement, and nothing would make me happier if we could get out of the field. But I see this as an area where the elected official has an obligation to the worker to become involved and to find out where the plan is breaking down and where the worker is not getting the benefit of his insurance. You are not suggesting that the politician himself stay out of the field. I think that a politician frankly increases the efficiency of an office, if he is constantly in there and looking and finding out where the pitfalls are. If he is getting four or five phone calls a day, that area better be cleaned up or it is going to get a lot publicity.

• 1110

Mr. Heneault: To that we agree, but I think we were talking in the more limited scope, let

[*Interpretation*]

faire retourner à la population active. Toutefois, votre mémoire semble y voir quelque objection.

M. Heneault: Oui, nous sommes opposés aux paiements globaux, parce que nous pensons que c'est là une incitation à ne rien faire pendant au moins deux semaines et un jour, afin d'être admissible aux prestations globales de trois semaines. Il y a des mises à pied de courte durée. J'envisage même que les employeurs se verront forcer la main pour que la fermeture d'été ou la mise à pied s'étende sur une période d'au moins deux semaines et un jour.

M. Wightman: Il nous est difficile, monsieur Cullen, de voir quelles sont les mesures d'encouragement, si l'on parle d'une fermeture d'usine qui pourrait durer quatre semaines. Cela couvrirait la période transitoire de deux semaines. Qu'est-ce qui se passe si les travailleurs reprennent leur emploi dès que l'usine rouvre. Il semble que l'on aurait accordé une prestation d'une semaine complètement inutile.

M. Cullen: J'aimerais aborder encore un autre domaine, si j'en ai le temps, monsieur le président.

A la page 5 de votre mémoire, alinéa 17, vous dites:

> Aussi, il est essentiel que l'administration d'un programme comprenne non seulement des normes d'excellence en matière d'efficacité, mais qu'elle soit à l'abri de toute influence politique, directe ou indirecte.

Dans ce domaine, le représentant élu a une obligation envers les travailleurs, il doit intervenir, découvrir les failles du régime et établir dans quelle mesure le travailleur bénéficie réellement de son assurance. Vous ne proposez quand même pas que l'on écarte les hommes politiques. Personnellement, j'ai l'impression que les hommes politiques peuvent donner plus d'efficacité à un système s'ils s'inquiètent constamment d'en découvrir les défauts. S'il reçoit quatre ou cinq appels par jour, il faut trouver une solution à la question avant que la publicité ne s'en mêle.

M. Heneault: Sur ce point, nous sommes d'accord, mais je pense que notre concept a

[*Texte*]

us say, of the administration of the fund. In effect you have an unemployment insurance organization that is a functioning, well organized, well-administered, self-reliant type of organization, rather than being in a political squeeze, almost like a Crown corporation, let us say. This is what we were referring to.

Mr. Cullen: In essence we have that now. It may not be as efficient as we would like, but it is fairly efficient...

Mr. Heneault: This is right and our position is that this should be continued and strengthened organizationally along this form, operating from the insurance fund with the commissioners and so on. This is why we went to some length to talk about administration which we think is particularly important, speaking in terms of the millions of dollars involved and again, to get back to this cost area, we have very crudely estimated an additional $250 million cost. Not having seen all these other figures, I do not know how this ties in, but that is big business in every sense of the word and so many citizens are affected that we want to ensure the administrative propriety of the organization, that is all.

Mr. Cullen: I think we have that now.

The Chairman: Mr. Barrett.

Mr. Barrett: Mr. Chairman, my area has pretty well been covered by Mr. Cullen. I was going to speak about experience rating because in experience rating they break down the whole manufacturing by industry, as you well know, and the structure, therefore, is a wee bit different and each industry is paying a different variable per $100 payroll.

Mr. Heneault: Excuse me, sir, are you talking about the proposal here or in Workmen's Compensation.

Mr. Barrett: In Workmen's compensation. Therefore, it is a different situation entirely, but everything being equal, where experience rating was applied, experience rating had the desired effect of uplifting and changing that situation. Therefore, I feel in this area it would too, so we would get some people on the road. You said there was very little beyond a certain point that an individual company could do. This could be in some

[*Interprétation*]

moins d'ampleur, il s'agit de l'administration de la caisse. A vrai dire, l'organisme qui régit l'assurance-chômage est efficace, bien organisé, bien administré, qui se suffit à lui-même, sans être soumis aux pressions politiques, quasiment au même titre qu'une société de la Couronne. C'est ce à quoi nous faisions allusion.

M. Cullen: Essentiellement, c'est ce que nous avons. Notre organisme n'est peut-être pas aussi efficace que nous le voudrions, mais il l'est passablement...

M. Heneault: C'est vrai et nous jugeons que, s'il doit le demeurer et se fortifier selon cette formule, exploitant la caisse d'assurance sous la conduite du commissaire et ainsi de suite. C'est pourquoi nous étendions la question concernant l'administration et qui nous semble particulièrement importante par rapport aux millions de dollars engagés et, encore une fois, pour revenir à la question des frais, nous avons fait une estimation rudimentaire de quelque 250 millions de dollars en frais additionnels. Comme nous n'avons pas eu l'avantage de voir les autres données, j'ignore de quelle façon le rapport s'établit entre les chiffres, mais c'est une grosse entreprise dans toute l'acception du mot. Le nombre de citoyens qui en subissent les conséquences est si grand que nous voulons être certains du bien-fondé de ce qui touche à l'administration de l'organisme.

M. Cullen: Je pense que c'est ce que nous avons maintenant.

Le président: Monsieur Barrett.

M. Barrett: Monsieur le président, le point qui m'intéressait a été couvert dans son ensemble par M. Cullen. Je voulais parler de la cote au mérite car dans la cote au mérite, l'industrie manufacturière est décomposée par industrie, comme vous le savez, et la structure est donc un tant soit peu différente et chaque industrie paie un taux différent fondé sur $100 de rémunération.

M. Heneault: Excusez-moi, monsieur, parlez-vous de la proposition en cause ou de l'indemnisation des accidentés du travail.

M. Barrett: Pour ce qui est de l'indemnisation des travailleurs accidentés la situation est tout à fait différente; mais toute chose étant égale, lorsque la cote est appliquée au mérite, elle a l'effet désiré d'améliorer et de modifier la situation. Je considère donc que cela aurait le même effet dans la situation présente et nous pourrions donner l'élan à certaines personnes. Vous avez déclaré que, passé un certain point, il y avait très peu à

[*Text*]

cases, but in other cases I think it would push them a little further along the line to becoming a success rather than just drifting along in a certain area.

Mr. Heneault: Yes, it is our collective experience in lay-offs, reduction in work force, that the majority of the time this is beyond the specific control of the employer, unlike a matter such as safety which is the essence of the Workman's Compensation assessment on merit rating and the industry groupings. I believe our understanding is and I do not think this was entirely clear in the White Paper, is the singling out of establishments and frankly we are not too clear what an establishment is. Is an establishment a single unit of manufacture? How about companies who are highly diversified and have different types of operations entirely unrelated in different geographic locations? I can only repeat that on balance after having gone over this road we came to the conclusion this was not a particularly appropriate approach to unemployment insurance premiums.

Mr. Hemsworth: We have a very good example of this at the present time. There are a great number of companies laying off as a result of the strike against General Motors. These companies, like the tire companies and manufacturers of glass, can do nothing about this, the market has just disappeared.

Mr. Wightman: That is one example, Mr. Barrett, of the false nature of an assumed symmetry between Workmen's Compensation and unemployment. The aircraft manufacturer, for instance, can scarcely level out his production of aircraft. He has to build those things on order. He cannot build 747's and stockpile them against the time when somebody might like to buy one.

Mr. Barrett: Yes, but when you are talking about experience rating, if an employer has gone along with a perfectly normal record and all of a sudden he has a problem, you do not immediately assess a penalty; you go back over the average problems through the year. You just do not snap and you go up which is what the experience rating is based on.

Mr. Wightman: As was explained yesterday, if I understood it, Mr. Barrett, if the company employed 100 people, 100 man years

[*Interpretation*]

accomplir pour une entreprise privée, dans certains cas, mais dans d'autres cas, je pense que cela les encouragerait davantage à réussir plutôt qu'à flâner simplement dans certaines situations.

M. Heneault: Oui, compte tenu de l'expérience commune que nous avons observée touchant la réduction des mises à pied de la population active, dans la majorité des cas, ceci échappe au contrôle particulier de l'employeur, contrairement au cas de sécurité qui relève essentiellement de l'indemnisation des accidentés du travail selon la cote au mérite et les activités industrielles. Je crois qu'il faut comprendre, bien que cela ne soit pas exprimé nettement dans le Livre blanc, que de singulariser des établissements ne convient pas, surtout quand nous ne savons pas quelles entreprises considérer en particulier. L'établissement est-il une unité manufacturière? Et que faire des sociétés qui se livrent à des activités très diverses et à divers genres d'exploitation entièrement autonomes dans des régions géographiques distinctes? Je ne saurais que répéter, pour en venir à une juste appréciation que nous en sommes venus à la conclusion que ce n'était pas là la bonne manière d'envisager la question des primes d'assurance-chômage.

M. Hemsworth: Nous avons un excellent exemple de ce cas présentement. Un grand nombre de sociétés font des mises à pied par suite de la grève soulevée par la General Motors. Ces sociétés, ainsi que les établissements qui fabriquent les pneus et les vitrages, n'y peuvent rien. Le marché a simplement disparu.

M. Wightman: C'est un exemple, monsieur Barrett, de la nature invraisemblable de la symétrie présumée entre l'indemnisation des accidentés du travail et le chômage. L'industrie de l'avionnerie, par exemple, peut difficilement normaliser sa production d'aéronefs. Cette industrie produit sur commande et ne peut construire des 747's et les empiler en prévision du jour où un client en fera peut-être la demande et voudra en acheter une.

M. Barrett: Oui, mais lorsque vous parlez de la cote au mérite, si l'employé a un dossier parfaitement normal et qu'il est aux prises avec une difficulté soudaine, vous ne songez pas immédiatement à évaluer les pénalités. Vous ne prenez pas une décision soudaine et c'est ce que signifie la cote au mérite.

M. Wightman: Comme nous l'avons expliqué hier, si j'ai bien compris, lorsqu'une entreprise emploie cent personnes, cent hom-

[*Texte*]

during the year and there were 33 people laid off from that company, it certainly would have an impact on its contribution rate in the subsequent year, probably.

Mr. Barrett: Oh yes, that is right.

Mr. Wightman: Then we are saying that under those circumstances the aircraft manufacturer or the fellow who is laying off people because GM is on strike, scarcely has control over this. Mr. Gill dealt with this pint most effectively. He said, in that connection, if the additional charge resulting from higher contribution rates is passed on to the consumer, then it cannot represent any incentive to the employer; if it is not passed on to the consumer, then it does not have any effect in spreading the economic cost of unemployment. The fact is that it is extremely difficult, if not impossible, to judge where the effect of an increase in contribution rates for a particular industry will eventually come to rest in the economy.

Mr. Barrett: It will probably have the desired effect that all these little rascals will have a tendency to want to settle these strikes in a hell of a hurry.

Mr. Wightman: By capitulating?

Mr. Barrett: I would not say by capitulating, although there is nothing wrong with it.

Mr. Heneault: Was there not a fairly big rascal recently who had—

Mr. Barrett: Big or little, there would be more collective bargaining.

Mr. Heneault: The other thing, I think, with the introduction of public service employees at the municipal, provincial or federal level—I do not know whether I should mention our facetious internal reference—would be comparing Westinghouse to the RCMP to see what their employment stabilization would be and this is how they would be rated or ranked.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. I would like to go back to the question concerning the sick benefit. In your industry, what has been done so far for maternity cases or sick people? Are these people covered the way it is right now?

Mr. Heneault: Are you talking about industry in general?

Mr. Portelance: In your industry, what is the percentage.

[*Interprétation*]

mes-années durant l'année et que 33 employés sont congédiés, ceci aurait certainement une répercussion sur le taux de sa contribution l'année suivante, probablement.

M. Barrett: Oh oui, c'est vrai.

M. Wightman: Nous disons donc qu'en vertu de ces circonstances, le fabricant d'aéronefs ou l'entreprise qui congédie des employés à cause de la grève GM, est difficilement responsable de la situation. Monsieur Gill a traité de cette question de façon très précise. Il a mentionné à ce sujet que si les frais supplémentaires résultent d'une cotisation majorée, cela ne pourrait représenter un encouragement pour l'employeur. Si elle n'est pas mise au compte du consommateur, ça n'a plus d'effet pour la répartition du coût économique du chômage. Le fait est qu'il est extrêmement difficile, sinon impossible, de voir où se fera sentir l'effet d'un accroissement des taux de cotisation visant une certaine industrie et à quel niveau de l'économie se fixera le point.

M. Barrett: Cela aura sans doute l'effet désiré, c'est que tous les menus gredins auront tendance à vouloir régler ces grèves le plus vite possible.

M. Wightman: En capitulant?

M. Barrett: Je ne dirais pas capituler, bien qu'il n'y ait rien de mauvais à cela.

M. Heneault: N'y a-t-il pas eu récemment un fripon de quelque importance qui...

M. Barrett: Petit ou grand, il y aura un nombre accru de négociations collectives.

M. Heneault: Un autre point touchant l'admissibilité des employés des administrations publiques, municipales provinciales ou fédérales—je ne sais pas s'il faudrait mentionner notre allusion interne folichonne—serait de comparer la Westinghouse à la Gendarmerie Royale et de voir si la stabilisation de l'emploi dans ces deux organismes est de les classer et de les évaluer suivant ces normes.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président. J'aimerais revenir à la question des prestations d'assurance-maladie. Dans votre industrie, quelles mesures ont été prises relativement aux cas de maternité ou de maladie? Les personnes ainsi affectées ne sont-elles pas couvertes présentement?

M. Heneault: Parlez-vous de l'industrie en général?

M. Portelance: Dans votre industrie, quelle en est la proportion.

[*Text*]

Mr. Heneault: In our case, in my particular organization, yes, they are covered.

Mr. Portelance: Is everybody covered?

Mr. Alexander: What organization?

Mr. Heneault: The Steel Company of Canada.

Mr. Alexander: Which has headquarters where?

Mr. Heneault: In Hamilton, Ontario.

Mr. Portelance: In any case a large percentage are not covered and industry has had all the time possible to make this adjustment. This is probably the reason why the government has to do it now, nobody did it, and these people certainly need to be taken care of.

Mr. Heneault: We agree, as an association, that these people do need to be taken care of, there is no question about that. If there is a need, they should be looked after. Again, our position is that we question whether this is appropriate for coverage under an unemployment insurance scheme.

Mr. Portelance: I am sure if anyone around the table knew of a better plan, it would go ahead. It seems to be at a very low rate and I am sure your employees will not disagree with this; I doubt it.

Mr. Heneault: There are these other two factors and this, I think, we said at the outset. Unemployment insurance should be available to those people who are available and willing for work. In the case of a pregnancy, it is a little difficult throughout the pregnancy to continue employment. In the case of a non-occupational illness, it is quite obvious they are unavailable, but again we say, if there is this need, then let us look at it for coverage under some other program, so it will not be a drain as this plan would be.

Mr. Portelance: Would you rather see another program where the employer would not have to pay anything?

• 1120

Mr. Heneault: Of course, being an employ-

[*Interpretation*]

M. Heneault: Dans notre cas en particulier, ces personnes sont couvertes.

M. Portelance: Sont-elles toutes couvertes?

M. Alexander: De quelle entreprise parlez-vous?

M. Heneault: La *Steel Company of Canada.*

M. Alexander: Où a-t-elle son siège social?

M. Heneault: A Hamilton, en Ontario.

M. Portelance: A tout événement, une grande proportion de ces personnes ne bénéficient d'aucun avantage et l'industrie a eu tout le temps voulu pour prendre des mesures en ce sens. C'est sans doute la raison pour laquelle l'État doit s'en charger maintenant. Personne ne s'en est occupé et les personnes affectées ont assurément besoin d'être protégées.

M. Heneault: Nous sommes d'accord, en tant qu'association, sur le fait que ces personnes ont le droit d'être protégées. La chose ne fait aucun doute. S'il existe un besoin, il faut le satisfaire. Encore une fois, nous sommes d'avis—et c'est ce à quoi nous nous opposons—que ceci ne tombe pas dans le champ d'application du régime d'assurance-chômage.

M. Portelance: Je suis persuadé que, si l'un des députés qui siègent ici aujourd'hui avait à proposer un meilleur régime, il le mettrait de l'avant. Le taux semble très bas et je suis convaincu que vos employés seront de cet avis. J'en serais très surpris.

M. Heneault: Il existe deux autres facteurs et c'est, je pense, ce que nous avons dit dès le début. L'assurance-chômage doit être accessible aux personnes qui sont disposées à travailler et disponibles pour exercer un emploi. Dans le cas de la maternité, il est difficile de demeurer au travail pendant toute la durée de la grossesse. Pour ce qui est de la maladie non professionnelle, il est évident que les requérants ne sont pas disponibles. Je le répète, si le besoin existe, ne manquons pas d'examiner les possibilités d'établir quelque programme qui couvre ces risques tout en évitant les suites que comporte le projet actuel.

M. Portelance: Aimeriez-vous mieux un autre régime où l'employeur n'aurait rien du tout à payer?

M. Heneault: Évidemment, quand on est

[*Texte*]

er, I am not too sure that there is anything that we do not have to pay for, one way or the other.

Mr. Portelance: This one here is at a very reasonable rate I think, compared to what other programs could come in with.

Mr. Hemsworth: If the government says they are going to pay for it, we certainly know where they have to turn for the money. There is only one source.

Mr. Portelance: Sure. Nothing is free. We know that.

Mr. Chairman: Mr. Portelance, have you finished your questioning?

Gentlemen, I have two names for the second round, Mr. Alexander and Mr. Caccia. Is there anyone else for the first round? Mr. Turner.

Mr. Turner (London-East): Thank you, Mr. Chairman.

Naturally, you are with management, and you are on a monthly salary. Is that correct?

Mr. Heneault: I beg your pardon?

Mr. Turner (London-East): You are on a monthly salary. Do you go to work when you feel sick?

Mr. Heneault: Most of the time.

Mr. Turner (London-East): But on the days you stay off, you still draw your pay. Is that right?

Mr. Heneault: Yes.

Mr. Turner (London-East): The employee is in a different situation. Many a time he goes to work when he should be at home. When he is feeling kind of tough, his productivity is going to decrease in your plant. Is that correct?

Mr. Heneault: Yes, sir.

Mr. Turner (London-East): Is it not true that there are hundreds of small employers who cannot afford sickness insurance plans? The Steel Company of Canada naturally would bargain, but there are many companies that have approximately 10 employees. Do you not think those employees should be covered? Private enterprise has done nothing in the past 50 years to take care of these employees.

Mr. Heneault: I do not now if we have the statistics readily available as to the percentage of employees covered by private plans.

[*Interprétation*]

employeur, il faut payer pour tout d'une façon ou d'une autre.

M. Portelance: Il me semble qu'ici le coût n'est pas très élevé, comparé à ce que d'autres programmes pourraient exiger.

M. Hemsworth: Si le gouvernement précise qu'il leur faudra payer, nous savons vers qui ils se tourneront pour obtenir l'argent. Il n'y a qu'une source possible.

M. Portelance: Bien sûr, rien n'est gratuit, nous le savons.

Le président: Monsieur Portelance, c'est tout?

Messieurs, j'ai deux noms d'interlocuteur pour le second tour, MM. Alexander et Caccia. Y a-t-il encore quelqu'un pour le premier tour? Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie, monsieur le président.

Vous faites partie, cela va de soi, de la direction et vous touchez un traitement mensuel, est-ce exact?

M. Heneault: Je vous demande pardon?

M. Turner (London-Est): Vous touchez un salaire mensuel. Vous rendez-vous au travail lorsque vous vous sentez malade?

M. Heneault: La plupart du temps.

M. Turner (London-Est): Mais lorsque vous êtes absent, vous n'en touchez pas moins votre salaire, n'est-ce pas?

M. Heneault: Oui.

M. Turner (London-Est): La situation de l'employé est différente. Souvent, il se rend au travail alors qu'il devrait rester à la maison. Lorsqu'il se sent mal, sa productivité baisse dans votre usine, n'est-ce pas?

M. Heneault: Oui, monsieur.

M. Turner (London-Est): N'est-il point vrai qu'il y a des centaines de petits employeurs qui ne peuvent se permettre des régimes d'assurance-maladie? Évidemment, la *Steel Company of Canada* négocierait, mais on compte plusieurs sociétés dont les effectifs s'élèvent à 10 emplois. Ne pensez-vous pas qu'il faudrait leur assurer une protection? L'entreprise privée n'a rien fait au cours des 50 dernières années pour s'occuper de ses employés.

M. Heneault: Je ne sais pas si nous avons ici des statistiques donnant le pourcentage des employés couverts par des régimes d'assurance privée.

[*Text*]

Mr. Hemsworth: I think we need to come back to our major point. We are not questioning the need. If the need is there, it should be looked after, if the economy can afford it. What we are saying is that this is not appropriate for an unemployment insurance scheme.

Mr. Turner (London-East): What about the plant that has fewer then 10 employees? There are many plants of this kind in this country. The private insurance companies will not insure them. So what are you going to do with these employees? They are entitled to sickness benefits.

Mr. Wightman: First of all, I do think it is a little unfair to make a blanket accusation that for 50 years the small employers have done nothing for these people. They have provided them with employment, and that is something.

Mr. Turner (London-East): The unions did it for the employees, not the employer.

Mr. Hemsworth: The unions do not have any money.

Mr. Turner (London-East): They bargain for these conditions, though.

Mr. Wightman: They did not set up the business, did they?

Mr. Heneault: No, and they do not keep the business running.

Mr. Turner (London-East): A successful business is a combination of money and labour. Without one the business does not exist.

Mr. Wightman: Well, a little enterprise...

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London-East): What the government is trying to do is to provide a workable substitute to protect the worker, and indirectly the employer. Do you agree with this statement?

Mr. Wightman: That may well be what they are trying to do, but my mind goes to the questioning of the Minister two days ago by Mr. Alexander. He was talking about the constitutionality of this approach to insuring the contingencies of non-occupational sickness and pregnancy. I think the answer given at that time was that the federal government was not in fact insuring these contingencies, that these were unemployment insurance payments being made, and I found it difficult at

[*Interpretation*]

M. Hemsworth: Je crois qu'il faudra en revenir à notre thèse. Nous ne mettons pas en doute les besoins. S'ils existent, il faudrait y répondre dans la mesure des possibilités de l'économie. Ce que nous voulons dire, c'est que le régime d'assurance-chômage n'est pas l'instrument qu'il faut.

M. Turner (London-Est): Que dire de l'usine qui a moins de 10 employés? Il y en a beaucoup dans notre pays. Les compagnies d'assurance privée ne les assureront pas. Que faire pour ces employés? Ils ont droit aux prestations de maladie.

M. Wightman: En premier lieu, je crois qu'il est injuste d'infliger une condamnation en block et d'affirmer qu'au cours des 50 dernières années les petits employeurs n'ont rien fait pour ces individus. Ils leur ont donné du travail, c'est déjà quelque chose.

M. Turner (London-Est): Ce sont les syndicats qui ont fait cela pour les employés, non l'employeur.

M. Hemsworth: Les syndicats n'ont aucune ressource.

M. Turner (London-Est): Ils négocient tout de même ces conditions de travail.

M. Wightman: Ils n'ont pas mis d'entreprise sur pied, n'est-ce pas?

M. Heneault: Non et ils ne font même pas marcher les entreprises.

M. Turner (London-Est): Le succès d'une entreprise dépend des capitaux et de la main-d'œuvre. Sans l'un de ces éléments, l'entreprise n'existe pas.

M. Wightman: Je vous dirais qu'une petite entreprise...

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Le gouvernement s'efforce de trouver une solution de rechange en vue de protéger le travailleur et indirectement, l'employeur. Êtes-vous d'accord?

M. Wightman: Il se peut que ce soit là leur intention, mais je me rappelle les questions que M. Alexander a posées au ministre il y a deux jours. Il a parlé de la constitutionnalité de cette démarche visant à assurer les risques de maladie non professionnelle et de maternité. Si j'ai bonne mémoire, on a alors répondu que le gouvernement fédéral n'assurait pas ces risques, et que c'était le fait de l'assurance-chômage par le versement de prestations. J'ai trouvé cette nuance très sub-

[*Texte*]

the time to really appreciate the distinction. It seems to me that this plan is having the effect of insuring non-occupational sickness and absence due to pregnancy.

Therefore, if it is lawful from the constitutional aspect, it certainly is contrary to the spirit of those powers which the provinces gave up to the federal government in order to bring unemployment insurance into being in the first instance. We would like to see the provinces do this thing, rather than the federal government.

Mr. Broadbent: You would not object to the provinces doing it?

Mr. Wightman: No. We would then begin talking with them about the way in which they would do it—a government plan as opposed to private plans. But we would rather see it as a matter for provincial jurisdiction.

The Chairman: Order, please. Mr. Turner, are you carrying on?

Mr. Turner (London-East): Do you believe that most of the accidents and sickness occur off the job? Most private plans do not cover things like this. The plan is negotiated.

Do you not think that the government or private enterprise or somebody should be in a position to help these people? They have to have income. They have to pay rents and expenses.

Mr. Heneault: Sure. We repeat that if there is the need and the need is demonstrated, there should be some way to do it. This is not the way. This is our position.

Mr. Turner (London-East): Do you not believe that the contributing factor to a low gross national product—big companies want production, and then when they get the production they lay the employees off. Do you not think that sickness should be taken into this category?

Mr. Heneault: I am not too sure that I could agree with you that when companies get the production they lay people off. But that perhaps is another matter that we could debate at another time.

Mr. Turner (London-East): It happens.

Mr. Heneault: It has happened, but I think we have to get back to this matter of priori-

[*Interprétation*]

tile. Quant à moi, j'ai l'impression que ce régime a pour objet d'assurer la maladie non professionnelle et de subventionner les congés de maternité.

Aussi, si c'est légitime du point de vue contitutionnel, c'est certainement contraire à l'esprit qui anime la délégation des pouvoirs provinciaux au gouvernement fédéral, afin de mettre au point un régime d'assurance-chômage. Nous préférerions que ce soit les provinces qui s'en occupent plutôt que le gouvernement fédéral.

M. Broadbent: Y verriez-vous quelque objection si les provinces prenaient ce soin.

M. Wightman: Non, nous discuterions avec elles, les moyens qu'elles se proposent d'employer pour y parvenir, il s'agirait d'un régime public par opposition aux régimes privés. De toute façon, nous préférerions que la chose soit du ressort provincial.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Turner, désirez-vous poursuivre?

M. Turner (London-Est): Pensez-vous que la plupart des accidents et des maladies n'ont rien à voir avec le travail? La majorité des régimes privés n'assurent pas ces risques. Le régime est négocié.

Ne pensez-vous pas que le gouvernement ou l'entreprise privée ou encore quelqu'un d'autre devrait être en mesure d'aider ces personnes? Elles doivent avoir des revenus. Elles doivent payer leur loyer, et acquitter leurs dépenses.

M. Heneault: Certainement. Nous répétons encore une fois que, s'il y a un besoin manifeste, il faut y répondre, mais ce n'est pas là la bonne façon d'y répondre. Voilà notre position.

M. Turner (London-Est): Ne pensez-vous pas que ceci contribuerait à un faible produit national brut—les grosses entreprises veulent avant tout augmenter leur production et lorsqu'elles y arrivent, elles licencient leurs employés. Ne pensez-vous pas que la maladie devrait être couverte?

M. Heneault: Je ne suis pas entièrement d'accord avec vous, lorsque vous dites que les sociétés licencient les gens une fois un certain niveau de production atteint. C'est sans doute là une autre question qu'il faudrait discuter plus tard.

M. Turner (London-Est): C'est ce qui arrive.

M. Heneault: C'est vrai, mais nous devrions revenir à cette question de priorité. Il y a

[*Text*]

ties. There are a number of things that presumably the government would like to do, and that people should have.

Which ones should be looked after first in this list of priorities of things that Canadians should be protected from? We think that under this unemployment insurance, our recommendations and specific positive comments and our approach have been positive throughout.

We did not review this White Paper for the purpose of destroying or knocking it. We reviewed it with a view to commenting on those areas that we thought were supportable and practical in consideration of the cost and the need. So throughout, ours has not been a negative position at all. It has been a positive approach.

In reviewing it in a positive fashion, there were certain specific areas—and this is one of them, the one that you are touching on—that we feel practically, philosophically, and from a cost standpoint, do not belong in an unemployment insurance program.

Mr. Turner (London-East): I disagree with you there, sir. I worked for a big company for over 30 years. After many years of watching the employees being sick, and contributing to the many lists to help the boys out, we finally bargained for a sickness plan. The amount of this money is approximately $60 to $65 a week. This does not cover expenses. This is the area I think we should all be looking at.

The expenses do not become less when you become unemployed or sick. This is what causes people to go eventually on welfare. Down through your life span you try to save money. If you are off sick, you definitely have to have some type of plan. I think this is where the government is definitely right in stepping in to fill this gap.

Mr. Wightman: The Minister and the Chief Commissioner introduced evidence to the contrary over the last two days. Did they not? They indicated that for periods of time at least, a number of expenses are deferable, and so they can get along on two thirds of their income.

Mr. Turner (London-East): If you are off sick you have nothing. Your expenses are still carrying on. The landlord does not say, we will forget about the rent. This is the area the government definitely has to move into.

[*Interpretation*]

beaucoup de choses que le Gouvernement aimerait faire et dont les individus ont besoin.

Dans quel ordre faut-il s'occuper des besoins de protection des Canadiens? En ce qui concerne ce régime d'assurance-chômage, nous avons l'impression d'avoir réuni des recommandations constructives et d'avoir suivi une démarche positive. Nous n'avons pas disséqué ce Livre blanc en vue de le détruire ou de lui porter un coup fatal. Nous l'avons analysé en formulant des observations sur ce qui était réaliste, eu égard aux frais et aux besoins. Aussi, je ne crois pas que nous ayons adopté une attitude négative.

En analysant ces propositions de façon positive, nous avons découvert certains domaines, et en voilà un, celui dont vous parlez, qui nous semble en tous points étranger au régime d'assurance-chômage.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas d'accord avec vous, monsieur. J'ai travaillé pendant 30 ans pour une importante société. Pendant de nombreuses années nous avons vu les employés tomber malades et nous nous sommes cotisés pour les aider à s'en sortir; finalement nous avons négocié un régime d'assurance qui offre $60 à $65 par semaine. Cela ne couvre pas les dépenses. Je crois que c'est là le problème dont nous devons nous occuper.

Les dépenses ne diminueront pas, parce que vous avez perdu votre emploi ou parce que vous êtes malade. C'est ce qui amène les gens à faire éventuellement appel à l'assistance publique. Les efforts de toute sa vie en effet visent à épargner de l'argent. Si vous êtes malade, il faut absolument qu'un régime d'assurance puisse s'occuper de vous. Je crois que le gouvernement a parfaitement raison de s'efforcer de combler cette lacune.

M. Wightman: Le ministre et le Commissaire en chef ont prouvé le contraire ces deux derniers jours, n'est-ce pas? Ils ont fait savoir que pour certaines périodes au moins, nombre de dépenses pouvaient être reportées pour que l'employeur puisse se débrouiller avec deux tiers de ses revenus.

M. Turner (London-Est): Lorsqu'on est malade, il n'y a que des dépenses. Le propriétaire n'est pas disposé à oublier son loyer. C'est à ce genre de problèmes que le gouvernement doit s'intéresser.

[*Texte*]

You are looking at it from the management side. I have worked for a living. I know what it is to be out of work.

Mr. Heneault: We resent the implication that management does not work.

Mr. Turner (London-East): You still get paid when you are off sick, though. This is the area that our people should be looking at, to protect the working people of this nation.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions in the first round? Mr. Alexander, do you have any further questions?

Mr. Alexander: I have only a couple, Mr. Chairman. I will get into another area. I refer to the Association brief, particularly page 13, and then on page 16 I think that the Association has shown a comparison as to the amount of benefits that are paid in several of the United States, which are based on statewide earnings rather than the individual's earnings.

In conclusion they state on page 16 that they recommend a single benefit level of 60 per cent rather than the 66⅔ per cent of earnings, and to 75 per cent after 10 weeks for those with dependants.

Could you give us a little more of your thinking behind that? I see you have dropped it right there to an across-the-board amount of 60 per cent, rather than in the first instance of 66⅔ per cent and 75 per cent later on.

Could we have a little more of your thinking on that? Do you think they are paying out too much money? Is that the conclusion you have reached?

• 1130

Mr. Wightman: Yes, we think those proposed levels would have the effect of being too high when we look at the several states and their levels of payment and levels that are being mooted for the future. Indeed, in looking at the American situation we focused on those states which were paying the highest rates of contribution and drew our comparisons and our conclusions from a comparison with those states.

Mr. Alexander: There is another point I was interested in, whereby we are basing claims for a maximum, I think, of $25 a week, whereas you believe rather than on the earnings, it should be on the hourly amount of

[*Interprétation*]

Vous partez du point de vue de l'administration. J'ai travaillé et je sais ce que c'est que d'être sans travail.

M. Heneault: Quand vous laissez entendre que les directeurs ne travaillent pas la chose nous paraît bien désobligeante.

M. Turner (London-Est): Vous êtes payé quand vous êtes malade, n'est-ce pas? C'est notre tâche de nous occuper de ces problèmes et de protéger les travailleurs du pays.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions au premier tour? Monsieur Alexander, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Alexander: Quelques-unes, seulement, monsieur le président. J'aborderai un autre problème. Pour en revenir au mémoire de l'Association, surtout en ce qui concerne les pages 13 et 16, je crois bien que l'Association a établi une comparaison entre le montant des prestations versées aux États-Unis qui s'établissent d'après les gains de toute la nation plutôt que d'après les gains de l'individu.

A la page 16, on recommande, en guise de conclusion, des prestations s'élevant à 60 p. 100 au lieu de 66⅔ p. 100 des gains pour atteindre 75 p. 100 au bout de 10 semaines lorsqu'il s'agit d'un travailleur qui a des personnes à charge.

Pourriez-vous vous étendre sur cette question? Je vois que vous vous êtes limité à donner un chiffre de 60 p. 100, au lieu des 66⅔ p. 100 et de 75 p. 100 par la suite.

Pourriez-vous vous justifier? Pensez-vous que l'on verse des prestations trop élevées? Est-ce là la conclusion à laquelle vous en êtes arrivé?

M. Wightman: Oui, nous estimons que les taux proposés comporteraient une trop forte majoration quand nous considérons ce qui existe dans les divers États et les niveaux de prestations et les tensions d'amoindrir ces taux à l'avenir. En réalité, lorsque nous considérons la situation aux États-Unis, nous concentrons notre étude sur les États où les taux de contribution sont les plus élevés et nous établissons nos comparaisons et nos conclusions relativement à ce qui se fait dans ces États.

M. Alexander: Il y a un autre point qui m'intéresse. Alors que nous fondons notre demande sur un maximum, je pense, de $25 par semaine, vous croyez qu'elle devrait plutôt se fonder sur la rémunération et s'éta-

[*Text*]

work that has been placed. Could you expand on that a little bit?

Mr. Wightman: Simply, an hour is an hour whether you are talking about Newfoundland, Toronto or Vancouver, and for purposes of determining whether a person is substantially attached to the work force, I think it makes more sense to judge that from the number of hours he or she has worked during a given week rather than the amount of pay. It is a better unit of measurement in our view because it has application throughout the country, whereas high pay rate areas would mean that an individual could establish attachment to the work force on a fairly limited number of hours of work.

Mr. Alexander: Fine. There is another question I would like to ask. This goes back to the comparison between the experience rating system or merit system, as recommended by the White Paper, opposed to the broad pooling of risks, as suggested and recommended by the Gill Report. What concerns me here is, first, I believe you have indicated it would not reduce unemployment, and, of course, then there would be some regional setback in terms of the slow growth regions being affected. However, what strikes me in this area in the merit system is that the hiring and firing practices may be abused because, as I understand it, students and casuals would not be included. Would you see something like that coming about if the merit system by chance where imposed, that is, abuses in the hiring practices system of which I have given you one illustration by the more use of students and the casuals? Is this a possibility?

Mr. Heneault: I do not think we have examined this in any depth, as a matter of fact. I do not think we gave that too much thought. It was more these other two questions that we could not see this as doing much to stimulate the levelling of employment and furthermore it imposed another penalty on the employer who is already being subjected to economic restrictions. We have not considered at any great length that factor.

Mr. Alexander: I will go into another area now. How about the claimant's service? This seems to be of prime importance right now. We had a lot of discussion yesterday regarding the overlapping or the duplication of services in the Unemployment Insurance Commission and Manpower. Have you any

[*Interpretation*]

blir sur les heures de travail accomplies. Pourriez-vous élaborer un peu sur ce point?

M. Wightman: Simplement ceci. Une heure est une heure, que vous en discutiez à Terre-Neuve, Toronto ou Vancouver. Quand il s'agit de déterminer si une personne est substantiellement attachée à la population active, je pense qu'il est plus sensé de l'évaluer d'après le nombre d'heures de travail que cette personne a effectuées au cours d'une semaine plutôt que d'après le montant de la rémunération. C'est une meilleure unité de mesure à notre point de vue, parce que ceci s'applique à tout le pays, alors que si l'on s'appuie sur les régions où le taux de rémunération est élevé, cela signifierait qu'un particulier pourrait se dire travailleur après très peu d'heures de travail.

M. Alexander: Fort bien. J'ai une autre question à poser. Nous revenons à la comparaison établie entre le système de cote au mérite, que recommande le Livre blanc, par opposition à l'ensemble des risques suggéré par le Rapport Gill. Ce qui me préoccupe en ce cas, c'est premièrement que, d'après moi, vous avez indiqué que cela n'aurait pas pour effet de réduire le chômage et naturellement, il y aurait certaines régressions régionales dans le sens d'une évolution lente des régions affectées. Toutefois, ce qui me frappe relativement au régime de la cote au mérite, c'est que l'embauche et le congédiement pourraient prêter à des abus car, comme je le comprends, les étudiants et employés occasionnels ne seraient pas compris dans le régime. Prévoyez-vous quelque chose de cette nature si le système de la cote au mérite était par hasard imposé, c'est-à-dire des abus dans les méthodes d'embauche dont on vous a donné un exemple par l'emploi plus commun d'étudiants et de travailleurs occasionnels? Y a-t-il là une possibilité?

M. Heneault: Je ne crois pas que nous ayons vraiment étudié ceci en profondeur. Je ne pense pas que nous y ayons profondément réfléchi. Nous nous sommes plutôt attachés aux deux autres questions, nous ne pouvions voir comment ces mesures pouraient stimuler l'emploi et, en outre, cela imposait une autre pénalité à l'employeur déjà fort exposé aux restrictions économiques. Nous n'avons pas étudié à fond ce facteur.

M. Alexander: Je vais aborder maintenant une autre question. Quel service offrez-vous aux requérants? Ceci semble d'intérêt primordial présentement. Nous avons longuement discuté hier le chevauchement ou le double emploi des services de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-

[*Texte*]

thoughts on that? I think this is an extremely important area.

Mr. Heneault: Unquestionably, because the whole idea is to get these people back to full employment, and we have commented in our brief about this particular aspect. Generally speaking, we think Manpower should be beefed up, as it were, to do the effective job of placing people in the vacancies that are available. This is most important in the whole scheme of things and it ties in with our opening statement that the emphasis or the thrust, to use current parlance, should be towards getting people back to work.

Mr. Wightman: In particular, Mr. Alexander, we looked to the Auditor General's Report and paragraph 59 of our brief makes reference to the particular item which indicates, certainly on the basis of experience from 1965 through to 1969, the break-down, if you will, in the effectiveness of Manpower and the Unemployment Insurance Commission complementing one another in the matter of claims is challenging. We feel it needs a great deal of attention and we hope we will be able to offer some suggestions to the Minister of Manpower and Immigration. We think much closer co-operation is indicated, not only between Manpower and the Unemployment Insurance Commission, but between Manpower and business.

Mr. Alexander: I have no further questions right now.

The Chairman: Gentlemen, before carrying on with the questioning, I think it would be timely to entertain a motion that the brief submitted by the Canadian Manufacturers' Association in English only be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence*. May I have a motion to that respect?

Mr. Cullen: I so move.

The Chairman: Is there any comment on the motion?

Mr. McNulty: Mr. Chairman, will this be translated?

The Chairman: It has been translated, Mr. McNulty. Is there any further comment on the motion?

Mr. Cullen: Am I to understand, Mr. Chairman, that there is a translation available?

[*Interprétation*]

d'œuvre. Avez-vous une opinion à exprimer à ce sujet? Je pense qu'il s'agit ici d'un secteur d'une extrême importance.

M. Heneault: Indiscutablement, car l'idée maîtresse est de redonner à ces personnes un emploi stable et nous avons manifesté notre appui sur ce point dans notre mémoire. En règle générale, nous estimons que la main-d'œuvre doit être stimulée en vue d'accomplir un travail plus efficace dans l'orientation des personnes vers les emplois vacants. Ceci est capital dans l'ensemble du régime et correspond à l'exposé préliminaire que nous avons présenté selon lequel la plus grande importance et l'élan, selon les termes du jour, tendent à ramener les gens au travail.

M. Wightman: En particulier, monsieur Alexander, nous avons étudié le rapport de l'Auditeur général, et le paragraphe 59 de notre mémoire fait mention d'un article en particulier qui indique, certainement d'après l'expérience des années 1965 à 1969, la décomposition, dirais-je, de l'efficacité du ministère de la Main-d'œuvre et de la Commission d'assurance-chômage se disputant les revendications. Nous estimons que ceci mérite beaucoup d'attention et nous espérons pouvoir faire quelques suggestions au ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Nous estimons que la collaboration doit être beaucoup plus étroite, non seulement entre le ministère de la Main-d'œuvre et la Commission d'assurance-chômage, mais entre le ministère de la Main-d'œuvre et le monde industriel.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions pour le moment.

Le président: Messieurs, avant de poursuivre la période des questions, je crois qu'il serait opportun de présenter une motion portant que le mémoire déposé par l'Association des manufacturiers canadiens en langue anglaise seulement soit imprimé et annexé aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. Qui veut proposer la motion?

M. Cullen: Je propose la motion.

Le président: Des observations sur cette motion?

M. McNulty: Monsieur le président, en aurons-nous la traduction?

Le président: Il a été traduit, monsieur McNulty. D'autres commentaires au sujet de la motion?

M. Cullen: Dois-je comprendre, monsieur le président, qu'une traduction peut être mise à notre disposition?

[*Text*]

The Chairman: Yes.

Motion agreed to.

The Chairman: Mr. Roy.

Mr. Roy (Laval): Mr. Chairman, I have only one question. On page 4, paragraph 13 of the Canadian Manufacturers' Association brief, it says:

> The White Paper proposals regarding sickness and pregnancy benefits, however, run counter to internal consistency since the recipients would not be effectively available for work.

It seems to me, however, the words "recipients would not be effectively available for work" should be supported by some figures. Do you have any figures to support this statement?

Mr. Heneault: In so far as being "effectively available for work", we feel it is self-evident that a pregnant woman in the eighth month of her pregnancy presumably is not available for work for obvious physical reasons.

Mr. Roy (Laval): Not necessarily for eight months.

The Chairman: Excuse me, Mr. Roy, could you move the microphone closer to you.

Mr. Heneault: Also, the person who is sick, let us say, someone has pneumonia, the flu or gall bladder trouble, a non-occupational illness, is not available for work. He cannot work and this is what we mean by "effectively available", because the poor man would be in bed.

Mr. Roy (Laval): Do you have any figures of those women who came back to their work after?

Mr. Heneault: I do not know of any statistics that we have. In our own company we have relatively few women in our bargaining unit work force. I am sorry, I just cannot answer that.

The Chairman: Mr. Caccia, do you have some further questions?

Mr. Caccia: Thank you. Mr. Chairman, I want to put on the record some information on the question of the ILO convention since I asked earlier about a voting record which has been handed to me and which definitely

[*Interpretation*]

Le président: C'est ça.

La motion est adoptée.

Le président: Monsieur Roy.

M. Roy (Laval): Monsieur le président, je n'ai qu'une question à poser. A la page 4, paragraphe 13 du mémoire présenté par l'Association des manufacturiers canadiens, je lis ceci:

> Les propositions du Livre blanc concernant les prestations d'assurance-maladie et d'assurance-maternité s'opposent toutefois à la logique du régime, car les bénéficiaires ne seraient pas en réalité disponibles pour exercer un emploi.

Il me semble, toutefois, que l'expression «bénéficiaires ne seraient pas disponibles pour exercer un emploi» doit s'appuyer sur certaines données. Avez-vous des chiffres à l'appui de cette déclaration?

M. Heneault: Pour ce qui est de l'expression «véritablement disponibles pour exercer un emploi», cela semble se passer de commentaires et qu'une femme enceinte, rendue au huitième mois de sa grossesse, est présumément non disponible pour exercer un emploi et cela, pour des raisons physiques incontestables.

M. Roy (Laval): Pas nécessairement pour huit mois.

Le président: Monsieur Roy, pourriez-vous vous approcher du micro, s'il vous plaît.

M. Heneault: De même, la personne qui souffre disons, d'une pneumonie ou de la grippe ou d'une affection biliaire, d'une maladie non professionnelle, n'est pas disponible pour exercer un emploi. Cette personne ne peut travailler et c'est ce que nous entendons par «véritablement disponibles», car le misérable serait au lit.

M. Roy (Laval): Avez-vous des données statistiques sur le nombre de femmes qui reviennent au travail après leur accouchement?

M. Heneault: Je ne crois pas que nous disposions de statistiques à cet égard. Dans notre entreprise, nous comptons peu de femmes parmi la main-d'œuvre syndiquée. Je regrette de ne pouvoir répondre à cette question.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous d'autres questions?

M. Caccia: Merci, monsieur le président, je voudrais que figurent au compte rendu certains renseignements relatifs au Congrès de l'OIT, puisque j'ai demandé précédemment l'enregistrement d'un vote qui m'a été remis

[*Texte*]

proves the consistency on the part of the employer representative and on the part of the CMA here in Canada. The employer representative voted against this resolution which favoured a publicly administered social insurance scheme, while the employee representative and the government representative voted in favour. This took place in June of 1969 and it was during that session of the ILO that sickness insurance as part of a publicly administered social insurance scheme became one of the official conventions of ILO. The majority of the Canadian representatives who voted on this particular issue were in favour. We seem to have a pretty fine record in trying, at least, to adhere to ILO conventions and in this sense the proposals contained in the White Paper seem to me to be consistent as well.

Mr. Wightman: I suppose that would have a good deal more impact, Mr. Caccia, if we could conclude that all of the ILO conventions made sense.

The Chairman: Are there any further comments, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: No, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions of the witnesses?

• 1140

We have one other brief to hear this morning, gentlemen, so at this time I would like to thank very much the delegation from the Canadian Manufacturers' Association for attending before us. Thank you very much, gentlemen.

Gentlemen, I now will call the Canadian School Trustees' Association, if their representatives would come before us.

There are some extra copies of the brief here, gentlemen, if you would like some.

Gentlemen, we have before us now representatives from the Canadian School Trustees' Association. On my immediate right is Mr. C. H. Witney, the Executive Director of the Association, and to his right is Mr. D. M. Bishop, the Executive Assistant of the Association.

You have just been handed a short summary of the brief of this Association. There are extra copies of the brief available, although all of you should have received same previously. If anybody needs a copy of the summary or the brief itself would you please so indicate to the Clerk.

At this time I am happy to call upon Mr. Witney who will comment on the summary of his brief.

[*Interprétation*]

et qui prouve de façon absolue la logique du représentant de l'employeur et de l'AMC au Canada. Le représentant de l'employeur s'est prononcé contre cette résolution favorisant un régime public d'assurance sociale, alors que le représentant de l'employé et le représentant de l'État ont voté en faveur de la résolution. Ceci s'est produit en juin 1969 et c'est au cours de cette séance de l'OIT que l'assurance-maladie incorporée à un régime d'assurance sociale publique a été adoptée officiellement par l'OIT. La majorité des représentants canadiens qui se sont prononcés sur cette question particulière approuvaient le régime. Nous semblons être assez bien placés, du moins pour ce qui est des initiatives, pour adhérer aux conventions de l'OIT et, en ce sens, les propositions du Livre blanc semblent également logiques.

M. Wightman: Je suppose, monsieur Caccia, que ceci aurait un bien plus grand effet, si nous pouvions conclure que toutes les résolutions de l'OIT sont sensées.

Le président: D'autres commentaires, monsieur Caccia?

M. Caccia: Non, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser aux témoins?

Il y a encore un mémoire qui doit nous être présenté ce matin, messieurs. J'aimerais remercier sincèrement la délégation de l'Association des manufacturiers canadiens de s'être présentée ici ce matin. Nous vous remercions, messieurs.

Messieurs, j'aimerais ici demander aux représentants de l'Association canadienne des syndics d'école de bien vouloir se présenter.

Il y a quelques copies supplémentaires du mémoire, si vous en désirez, messieurs.

Messieurs, nous accueillons les représentants de l'Association canadienne des syndics d'école. A ma droite, M. C. H. Witney, directeur général de l'Asocsiation et, à sa droite, M. D. M. Bishop, assistant du directeur général de l'Association. On vient de vous remettre un sommaire du mémoire de cette Association. Il y a également des copies supplémentaires du mémoire, bien que vous devriez l'avoir déjà reçu précédemment. Si quelqu'un désire un exemplaire du résumé ou du mémoire, veuillez le faire savoir au greffier.

Maintenant, il m'est agréable de demander à M. Witney de nous commenter le résumé de son mémoire.

[*Text*]

Mr. C. H. Witney (Executive Director, Canadian School Trustees' Association): Mr. Chairman, may I first express the regre's of the President of the Canadian School Trustees' Association at not having been able to attend. Due to last minute circumstances in Saskatchewan he is unable to be here and at the last moment we were unable to round up a Director. Thus, the Association is represented by myself as Executive Director who has been in the job for less than a year and by my assistant, Mr. Bishop, who has been a school trustee for a large number of years and the chairman of a school board for a large number of years.

I am sorry our brief was not translated into French. We did not have enough time to do so. We are just in the process of making arrangements in our new national office to be able to do so in the future.

I have a very brief statement I would like to read to you which perhaps could start matters off.

We wish to express our deep appreciation for the opportunity to make representations to the Committee studying the White Paper on *Unemployment Insurance in the 1970's.*

We realize there is a new philosophy behind the proposed plan. Its aim is to assist the unemployed person become reabsorbed into the labour force as speedily and efficiently as possible, rather than being purely an alleviative like the present Act. This philosophy we heartily endorse. However, how this major philosophical change is to be implemented is not too clearly defined, and we respectfully suggest that a critical analysis of the White Paper proposals must be made so it can be clearly demonstrated that these goals can be achieved.

As pointed out in our submission, the Canadian School Trustees' Association is vitally concerned with the spiralling costs of education and under the new proposals of the Unemployment Insurance Act, a further financial burden to school boards of about $6 million will be added.

It has been pointed out that the White Paper proposals call for a program of universality in the application of an insurance principle. However, teachers are not related to a layoff pattern as school boards cannot legally lay off a teacher who has achieved tenure without Ministerial approval. Therefore, we submit the application of insurance principles does not apply to the teaching profession and that the proposals in the White Paper are an added burden of taxation to the local taxpay-

[*Interpretation*]

M. C. H. Witney (directeur général de l'Association canadienne des syndics d'écoles): Monsieur le président, j'aimerais avant tout vous transmettre les regrets du président de l'Association des syndics d'école qui n'a pas pu assister à cette réunion. Il a été retenu en Saskatchewan, à la dernière minute et, faute de temps, nous n'avons pu convoquer un directeur. Mon adjoint et moi-même représenteront donc l'Association. Personnellement je suis directeur général depuis un an et mon adjoint, M. Bishop a été un syndic d'école pendant de nombreuses années et président de la commission scolaire pendant nombre d'années également.

Je regrette que notre mémoire n'ait pu être traduit en français. Nous n'en avons pas eu le temps. Nous prenons les dispositions voulues à notre nouveau bureau central pour qu'à l'avenir cela n'arrive plus.

J'ai une brève déclaration à vous lire, ce qui nous permettra de lancer la discussion.

Nous désirons vous exprimer notre gratitude pour l'occasion qui nous est offerte d'exprimer nos vues au Comité concernant le Livre blanc sur l'assurance-chômage en 1970.

Nous comprenons que le régime proposé s'inspire d'une nouvelle philosophie. Il a pour objet d'aider le chômeur à se recycler le plus rapidement possible, alors que la loi actuelle ne vise qu'à le soulager de ses difficultés. Nous nous rallions chaleureusement à cette philosophie. Néanmoins, nous ne voyons pas très bien comment elle s'appliquera dans la pratique et nous proposons en toute humilité qu'une analyse critique des propositions du Livre blanc soit faite afin de démontrer que ces objectifs puissent être atteints.

Comme le souligne notre mémoire, l'Association canadienne des syndics d'école se préoccupe grandement des frais de l'enseignement qui montent en flèche et du fait qu'un fardeau financier supplémentaire de près de 6 millions de dollars serait imposé aux conseils scolaires par suite des nouvelles propositions relatives à la Loi sur l'assurance-chômage.

On a fait remarquer que les propositions du Livre blanc visent à appliquer d'une façon universelle un principe d'assurance. Toutefois, les enseignants ne sont pas touchés par les mises à pied, étant donné que les commissions ne peuvent légalement licencier un enseignant qui a obtenu sa titularisation, sans l'autorisation du ministre. Nous pensons donc que ces principes d'assurance ne peuvent s'appliquer aux enseignants et nous estimons que les propositions du Livre blanc constitueraient un

[*Texte*]

er as well as to a group of employees unlikely ever to collect.

May we suggest that serious consideration be given to the salient points outlined in our submission.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Witney. Gentlemen, we are open to questions. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. Witney, for your submission. I direct your attention to the original brief we received under date of July 22 and then I look at the second to the last sentence on page 2 reading:

> Therefore, we submit the application of insurance principles does not apply to the teaching profession and that the proposals in the White Paper are an added burden to the local taxpayer as well as to a group of employees unlikely ever to collect.

Are you stating here that the teaching profession does not want to be included in the extended coverage as proposed by the White Paper?

Mr. Witney: We are not stating it here, Mr. Alexander, and I am not sure what the teaching profession's position actually is.

Mr. Alexander: Oh, I am sorry. This is the brief by the Canadian School Trustees' Association. Let me put it to you this way, you would not like to see, then, the teaching profession involved in the extension as proposed by the White Paper.

Mr. Witney: We have pointed out, Mr. Alexander, in here that if the proposals of the White Paper are to reduce abuse, we cannot oppose it. If the proposals of the White Paper are to take the social welfare connotation out of unemployment insurance and make it a pure insurance, we cannot oppose it. We are pointing out in here, though, that these measures will be an added cost to education that it has not had before and we are pointing out to you that teachers do not really fall into unemployment because their tenure is negotiated; it is protected and the unemployment of teachers is a situation very unlikely to occur in the country.

[*Interprétation*]

fardeau fiscal supplémentaire pour les contribuables locaux, de même que pour les employés qui ne pourront en profiter.

Nous aimerions que les points saillants de notre mémoire soient étudiés attentivement.

Le président: Je vous remercie, monsieur Witney. Messieurs, avez-vous des questions? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens également à remercier monsieur Witney du mémoire de l'Association. J'aimerais attirer votre attention sur le mémoire que nous avons reçu le 22 juillet et, si je m'en reporte à la dernière phrase de la page 2, vous dites:

> Aussi, nous estimons que les principes de l'assurance ne s'appliquent pas au corps professoral et que les propositions du Livre blanc constituent un fardeau supplémentaire pour le contribuable local, de même que pour un groupe d'employés qui ne pourront sans doute jamais en bénéficier.

Affirmez-vous ici que le corps enseignant ne veut pas entrer dans le champ d'application étendu de l'assurance que propose le Livre blanc.

M. Witney: Nous ne l'affirmons pas ici, monsieur Alexander, et je ne pourrais vous dire avec exactitude quelle est la position du corps enseignant.

M. Alexander: Veuillez m'excuser. C'est le mémoire de l'Association canadienne des syndics d'écoles. Posons la question autrement. Ne désireriez-vous pas que le corps enseignant soit assuré, comme le propose le Livre blanc?

M. Witney: Nous avons signalé ici, monsieur Alexander, que si les propositions du Livre blanc avaient pour objet de réduire les abus, nous ne pourrions nous y opposer. Si les propositions du Livre blanc sont destinées à éliminer les aspects sociaux de l'assurance-chômage et en faire une assurance pure et simple, nous ne pourrions nous y opposer. Toutefois, nous signalons que ces mesures entraîneront des frais supplémentaires dans l'enseignement et nous faisons remarquer que les enseignants ne sont pas sujets au chômage, vu qu'ils occupent des postes après négociations et qu'ils sont protégés. Aussi, nous pensons que les enseignants ne sont pas susceptibles de tomber en chômage dans ce pays.

[*Text*]

Mr. Alexander: Then, carrying it one step further, you also are indicating that if teachers are brought in because of the added acceleration of payment by the school boards the federal government should subsidize more in terms of education than they are now.

In your brief this morning you state:

> ...under the new proposals of the Unemployment Insurance Act a further financ al burden to school boards of about $6 million will be added.

So this is of prime concern to you then.

Mr. Witney: Yes.

Mr. Alexander: Carrying it one step further, are you saying that if the proposal were accepted of including teachers you would hope that the government would be more sympathetic to further contributions towards education to help offset it?

Mr. Witney: Mr. Alexander; I would like to extend it a little further. Before doing so I would like to mention to you that, unfortunately on page 2 of the original green brief we have a figure of $80 million and that figure should read $8 million. Since this brief was written we have concluded that the approximate costs to the school boards will be about $6 million rather than the $8 million.

We really are saying in our submission here, and to some extent in this paper, that this is another proposal for a universal program distributed under uniform terms and conditions. We are trying to point out in several areas that education is a universal service that is distributed under equal terms and conditions, and that if it is possible to do it for such soc al services such as this, medicare and hospitalization, where constitutional considerations do take place, it is possible to put this type of support into education as well. That is one reason in the brief, point 4, we make mention of "Unemployment Insurance—A Program of Universality." I suppose you could say that we are really using your Committee as another vehicle to remind or show members of Parliament the way the Canad an School Trustees Association is thinking. If there were to be more universal programs of this nature distributed on uniform terms and conditions, we would hope that education at all levels would be the next one that would be considered.

Mr. Alexander: That is the point I was trying to make.

[*Interpretation*]

M. Alexander: Alors, poussons un peu plus loin. Vous indiquez également que, si les enseignants sont inclus par suite de l'accélération du paiement par les conseils scolaires, le gouvernement fédéral devra subventionner davantage l'éducation. Dans votre mémoire, ce matin, vous déclarez:

> ...en vertu des nouvelles propositions concernant la loi d'assurance-chômage, un nouveau fardeau financier incombera aux conseils scolaires s'élevant à près de 6 millions de dollars.

Ceci vous préoccupe donc en premier.

M. Witney: Oui.

M. Alexander: Allons encore un peu plus loin. Prétendez-vous que si les propositions portant que les enseignants soient inclus sont acceptées, vous espérez que le gouvernement sera plus sympathique dans le cas des nouvelles cotisations du monde de l'enseignement et qu'il vous aidera à les défrayer?

M. Witney: Monsieur Alexander, j'aimerais m'expliquer davantage. Avant de le faire, j'aimerais vous rappeler que, malheureusement, à la page 2 du mémoire original sur feuille verte, nous avons le chiffre de 80 millions de dollars et qu'il s'agit en réalité d'un montant de 8 millions de dollars. Comme ce mémoire a été rédigé, nous avons conclu que le coût approximatif qui incomberait aux conseils scolaires serait d'environ 6 millions de dollars plutôt que 8 millions.

Nous disons en réalité dans notre exposé et, dans une certaine mesure dans ce mémoire, qu'il s'agit d'une autre proposition visant un programme universel assujetti à des termes et conditions uniformes. Nous cherchons à faire ressortir en maints endroits que l'éducation est un service universel réparti selon des termes et conditions uniformes et que, dans la mesure du possible, il faut procéder dans ce cas comme pour les services sociaux, médicaux et hospitaliers, où pour des raisons constitutionnelles, il est possible d'accorder ce genre d'appui à l'éducation également. C'est pourquoi nous mentionnons à un certain moment dans le mémoire «un programme universel d'assurance-chômage». Sans doute pourriez-vous dire que nous nous servons de votre comité comme tremplin pour rappeler ou démontrer aux députés le point de vue de l'Association des syndics d'écoles du Canada. S'il existait un plus grand nombre de régimes universels de cette nature, assujettis à des termes et conditions uniformes, nous estimons que l'enseignement, à tous les niveaux, serait le prochain à en bénéficier.

M. Alexander: C'est le point que je cherchais à démontrer.

[*Texte*]

You do not have much fault with the proposals as such except, as I state, that if teachers were brought in this would be an added hardship in terms of finances as far as the school trustees are concerned.

Mr. Witney: We did not feel that we really could dispute a scheme that stated it was time to reduce abuse, or a scheme that stated that it was endeavouring to reduce its administration costs or remove welfare from its considerations. But we suggest in the brief that one year after the implementation of it, because we felt that it was going to come in at any rate, this Committee should review once more to ascertain whether or not it did. Since we have submitted this paper, for instance, there has been some concern that perhaps the way the philosophy is to be implemented may not be quite clear. British Columbia, for instance, has pointed out to us that in maternity benefits they have a maternity protection act and it is possible that a woman who does become pregnant might be able to benefit under the present terms of this act for 51 weeks, instead of the terms contemplated by the Unemployment Insurance White Paper. The school trustees generally feel that in the implementation of the philosophy there must be some very serious consideration given to the detail of what is being proposed. I have been instructed to gather various information and points of detail from across the provinces so that we might make a detailed submission to the Unemployment Insurance Commission before the regulations come down to assure that some of the difficulties we see in implementing the proposals of the White Paper do not occur.

Mr. Alexander: Apparently the only province that you have heard from directly or indirectly is the Province of British Columbia. Have you made representations or discussed the matter with your colleagues in the other provinces yet?

Mr. Witney: Mr. Alexander, we had an executive meeting just this past weekend in which all the member provinces of the Canadian School Trustees Association were present—member provinces are all those except Newfoundland—and the matter was debated at that time.

Mr. Alexander: And what was the conclusion that was reached with respect to the one problem which you have just indicated?

Mr. Witney: I do not want to repeat myself but, to go back to those points about abuse

[*Interprétation*]

Vous ne trouvez pas beaucoup à redire aux propositions comme telles, sauf, comme je l'ai déclaré, que si les enseignants étaient admis dans le régime, cela ajouterait au fardeau financier des syndics des écoles intéressées.

M. Witney: Nous n'avons pas cru devoir nous opposer à un régime portant qu'il est temps d'éliminer les abus, ou à un régime portant qu'il a pour but de réduire le coût de son administration ou d'éliminer les questions de sécurité sociale. Nous suggérons néanmoins dans le mémoire qu'une année après son application, avant de prévoir sa mise en vigueur de toute façon, ce Comité devrait examiner encore une fois si ce régime répond ou non à ces résolutions. Depuis que nous avons soumis ce mémoire, par exemple, certaines inquiétudes ont été manifestées qui laisseraient supposer que la logique de l'application du régime n'est pas parfaitement clair. Ainsi, la Colombie-Britannique nous a fait remarquer que, en ce qui concerne les prestations d'assurance-maternité, cette province a une loi protégeant les cas de maternité et il est possible qu'une femme en grossesse puisse bénéficier, aux termes de la loi actuelle, de prestations durant 51 semaines, plutôt que suivant les dispositions prévues par le Livre blanc sur l'assurance-chômage. Les syndics des écoles estiment en général que l'application du principe doit comporter une étude sérieuse des propositions. On m'a chargé de réunir certains renseignements et de faire ressortir certains points observés dans les provinces, afin de pouvoir présenter un mémoire précis à la Commission d'assurance-chômage, avant que des mesures soient prises, et d'éviter de trébucher lorsque les propositions du Livre blanc seront appliquées.

M. Alexander: Il semble que la seule province qui ait fait des représentations directes ou indirectes est la province de la Colombie-Britannique. Avez-vous jusqu'ici fait des représentations ou discuté de la chose avec vos collègues d'autres provinces?

M. Witney: Monsieur Alexander, le bureau de direction a tenu une réunion en fin de semaine dernière et toutes les provinces participantes de l'Association des syndics d'écoles du Canada y étaient représentées. Les provinces participantes sont toutes les provinces, sauf Terre-Neuve et la question a été discutée à ce moment-là.

M. Alexander: A quelle conclusion en êtes-vous arrivé relativement au problème particulier dont vous venez de faire mention?

M. Witney: Je n'aime pas à faire des redites mais, pour revenir à ces deux points concer-

[*Text*]

and administration, there is concern and not really a full understanding of what is being attempted by the proposals of the White Paper. It is new to trustees and it is new to teachers to have been included under these proposals. In the past, when the Gill Report came down, the teachers and trustees were unanimous in their opposition to being included.

Mr. Alexander: I see that on page 1 of the brief.

Mr. Witney: Yes, and now there is just general concern. It was expressed more forcibly, I suppose, by British Columbia and Nova Scotia. Since the White Paper has been distributed to all of them there has been work done in each of the individual provinces on the details. I have gone a long way to say that I think the real answer is concern. It is going to be an added cost. Will that added cost actually achieve the results the White Paper speaks of? And, in the implementation of the proposals, are there things which have not been clearly looked at? We mention the B.C. maternity act as one example.

Mr. Alexander: I have no further questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Witney, concerning that $6 million added cost to the school boards, it is also known that the government will save from $26 to $40 million on social welfare and it might be wise if the school boards could get the extra money without raising the tax. Also, if the taxpayer has to pay more it is exactly that same person who will benefit, because right now when he is sick and is not paid he just cannot pay anything, probably not even his school tax. In future he might be able to do it if he is covered by this new plan. It may be that when your teachers miss work on account of sickness they are paid, but there are a lot of people in other industries who are not paid and are not getting anything.

Mr. D. M. Bishop (Executive Assistant, Canadian School Trustees Association): Teach-

[*Interpretation*]

nant les abus et le coût de l'administration, des craintes ont été exprimées et on n'a pas bien compris à quoi visaient les propositions du Livre blanc. Ceci est nouveau dans le cas des syndics et également nouveau à l'égard des enseignants, je veux dire le fait d'être inclus dans ces propositions. Dans le passé, lors du rapport Gill, les enseignants et les syndics ont été unanimes dans leur opposition à cet assujettissement.

M. Alexander: Je le vois à la page 1 du mémoire.

M. Witney: Oui, et maintenant c'est une inquiétude générale. Elle a été exprimée plus fortement, je suppose, par la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse. Depuis que le Livre blanc nous a été distribué, chacune des provinces en a examiné le contenu. C'est beaucoup dire pour expliquer que la réponse, en fait, est un sentiment d'inquiétude. Cela va ajouter aux frais. Ces frais supplémentaires vont-ils véritablement assurer les objectifs exposés dans le Livre blanc? Et, si les propositions sont adoptées, demeurent-ils des points obscurs? Nous mentionnons la loi régissant les cas de maternité en Colombie-Britannique comme un exemple.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président.

Monsieur Witney, pour ce qui est des 6 millions de frais supplémentaires qui incombent aux conseils scolaires, il est également connu que le gouvernement épargnera de 26 à 40 millions de dollars en sécurité sociale et il serait peut-être sage que les conseils scolaires prennent des mesures visant à obtenir ces sommes additionnelles sans hausser les impôts. De même, si le contribuable doit payer davantage, ce sera exactement la même personne qui en bénéficiera, car, présentement, lorsqu'une personne est malade et ne touche aucune rémunération, elle ne peut tout simplement pas payer ces frais et probablement pas même les taxes scolaires. A l'avenir, la personne éprouvée pourra sans doute mieux s'en tirer si elle est couverte par le nouveau régime. Il se peut que vous, les enseignants, lorsque vous vous absentez du travail parce que vous êtes malades, vous soyez payés quand même. Mais un grand nombre de personnes travaillant dans d'autres industries ne touchent pas de salaire et ne reçoivent rien.

M. D. M. Bishop (assistant du directeur général de l'Association des syndics d'écoles

[*Texte*]

ers are not paid while they are sick. There is a 200-day accumulative sick leave established practically in all the provinces. They can accumulate 20 days each year and they get their pays as long as they are sick.

Mr. Witney: It has been drawn to our attention, Mr. Chairman, that this $24 million to about $28 million you mentioned would be a saving to the provinces in respect of matters of welfare. We intend to make submission to the provinces so that this $6 million might be picked up out of that $24 to $28 million. But I would like to suggest to you that the provinces are having some very real financial problems right now, and the success in doing so may be quite minimal. So the $6 million will be transferred back to the school boards.

Mr. Portelance: They are certainly going to save with this new plan.

Mr. Witney: Who is going to save?

Mr. Portelance: The provinces, through their social help. So maybe they can transfer some to the school board and everybody will be happy. At the same time the ones who are paying tax to your school board will be able to pay them because they are going to get paid even though they get sick. But they were not in the past.

Mr. Witney: I think the Canadian School Trustees Association would appreciate it if the members of Parliament could draw to the attention of some of the provincial governments that the $6 million from the $24 million should be given to the school trustees.

Mr. Portelance: You will have much discussion in connection with this problem because many provinces, including ours, pay plenty of taxes to the school board, yet nobody gets paid while they are sick. They still have to find money to pay taxes to the school board, which have been going up ever since I have lived there. Maybe they will have an opportunity to bring it down.

Mr. Witney: We certainly hope so because, as we point out, school costs have been going up and school trustees have been criticized substantially in the past for it. We did not ask to include trustees and teachers under unemployment insurance. Perhaps that is not a good statement. We do want to point out to you that it is an added cost that is going to be reflected back to you and, really, with respect

[*Interprétation*]

du Canada): Les enseignants ne sont pas payés lorsqu'ils sont malades. Ils ont 200 jours de crédit d'absence pour maladie dans la majorité des provinces. Ils peuvent accumuler 20 jours par année et sont payés pendant la durée de leur maladie.

M. Witney: On a attiré notre attention, monsieur le président, sur ce fait que les 24 à 28 millions que vous avez mentionnés seraient épargnés aux provinces en sécurité sociale. Nous avons l'intention de faire des représentations auprès des provinces, de façon que ces 6 millions de dollars soient payés à même les 24 à 28 millions. Mais j'aimerais vous suggérer que les provinces ont de véritables difficultés financières présentement et les possibilités de réussite peuvent être pratiquement nulles. Les 6 millions de dollars reviendront donc aux conseils scolaires.

M. Portelance: Ils épargneront sûrement, grâce au nouveau régime.

M. Witney: Qui épargnera?

M. Portelance: Les provinces, par leurs secours sociaux. Ils peuvent donc peut-être transférer une partie de leurs fonds aux conseils scolaires et tout le monde sera heureux. En même temps, ceux qui paient les impôts à votre conseil scolaire pourront les payer, car ils seront remboursés même s'ils sont malades; mais ils ne l'étaient pas auparavant.

M. Witney: Je pense que l'Association des syndics d'écoles du Canada en saurait gré aux députés s'ils pouvaient signaler à l'attention de quelques gouvernements provinciaux que les 6 millions de dollars obtenus du fonds de 24 millions de dollars devraient être remis aux syndics des écoles.

M. Portelance: Vous entendrez beaucoup parler de ce problème, car plusieurs provinces, y compris la nôtre, paient des impôts considérables aux Conseils scolaires et, malgré tout, personne n'est payé quand survient la maladie. Ils devront trouver les sommes nécessaires pour payer les taxes scolaires qui n'ont cessé d'augmenter depuis que je réside ici. Peut-être auront-ils la chance de les abaisser.

M. Witney: Nous l'espérons bien, car, comme nous l'avons démontré, les frais scolaires ont augmenté et les syndics des écoles ont été magistralement critiqués à ce sujet dans le passé. Nous n'avons pas demandé d'assujettir les syndics des écoles et les enseignants au régime d'assurance-chômage. Peut-être ai-je tort de parler ainsi. Nous tenons toutefois à vous faire entendre que si les frais supplé-

[*Text*]

to teachers, we do not quite see that they are going to be unemployed.

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, I wonder if we could find out how many school boards there are in Canada that would be worried about the $6 million—the total school boards in Canada would be the question.

Mr. Whitney: Mr. Chairman, I cannot give you an answer to that figure. I do know that the associations as represented in British Columbia, Ontario and Nova Scotia are concerned about what the provincial amount is going to cost them. The B.C. people indicate that it might be from about $1 million to $2 million, and the Ontario people are indicating that in a rough figure it might be about $3 million as the trustees' cost toward these proposals.

Mr. Whelan: In the average province, what part of the school costs are paid by the province? I know it varies, but would school costs be, say, 50 per cent across Canada?

Mr. Bishop: No, it would not be that. For instance, in Ontario they are hoping in another year or two that it will be a 60 per cent grant to a school board, but it does not reach that figure.

Mr. Whelan: What is it now, do you know?

Mr. Bishop: Somewhere around 45 per cent.

Mr. Whelan: They are going to fulfil a 20-year promise then if they get it up to 50 per cent.

The other thing that I wanted to ask—you are stressing this and we went through this, those of us who have been members. Before 1968 there was a large number of letters from schoolteachers when the other report came down objecting that they would probably be paying into the unemployment insurance fund. Then I got letters from people who said, well if teachers take this attitude, we have no children, so why should we pay school taxes? What do you think of that?

Mr. Whitney: That is an interesting point.

Mr. Whelan: I think it is just about as interesting to suggest that the school board should go along with the teachers not wanting to contribute to this fund, because the people who pay the school taxes are about 80 per

[*Interpretation*]

mentaires doivent vous revenir—et nul doute c'est ce qui se fera en ce qui concerne les enseignants—nous ne voyons pas très bien qu'ils tomberont en chômage.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: Monsieur le président, je me demande combien de commissions scolaires au Canada s'inquiètent de ces 6 millions de dollars?

M. Whitney: Monsieur le président je ne pourrais vous répondre. Je sais que les associations de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse se préoccupent des frais qu'ils auront à supporter, sur le plan provincial. Les représentants de la Colombie-Britannique ont fait savoir qu'il pourrait s'agir là de 2 millions de dollars et, en Ontario, on estime que les propositions comporteront des déboursés de près de 3 millions de frais aux syndics.

M. Whelan: Pour une province, quelle est la moyenne des frais scolaires acquittés par la province? Je sais que cela varie, mais ne pensez-vous pas que l'on pourrait dire par exemple 50 p. 100 en général dans le Canada.

M. Bishop: Non, je ne pense pas. Par ailleurs, on espère que dans un an ou deux les subventions scolaires atteindront 60 p. 100, mais ce n'est pas le cas.

M. Whelan: Quel est le chiffre actuellement, le savez-vous?

M. Bishop: Quelque chose comme 45 p. 100.

M. Whelan: Ils vont enfin tenir une promesse vieille de 20 ans s'ils arrivent à 50 p. 100.

Je voudrais vous poser une autre question. Il s'agit d'une question que vous avez déjà soulevée et que ceux d'entre nous qui étaient députés ont pu étudier. Avant 1968, des enseignants nous ont envoyé bien des lettres pour s'opposer aux cotisations d'assurance-chômage, lorsque l'autre rapport a été publié. J'ai ensuite reçu des lettres d'enseignants où ils soulignaient que n'ayant pas d'enfants ils se demandaient pourquoi ils devraient payer des impôts scolaires? Qu'en pensez-vous?

M. Whitney: C'est là une question intéressante.

M. Whelan: Je crois qu'il serait tout aussi intéressant de suggérer que les conseils scolaires se rallient aux enseignants qui ne veulent pas contribuer à cette caisse, parce que les individus qui paient les impôts scolaires sont

[*Texte*]

cent wage earners. They have no guaranteed annual wage like the teachers do, and I think it is one of the most selfish things that I ever heard that they should think that they should be exempt from this plan.

I am not saying the school teachers do not earn everything that they have, but the benefits that they have gained have been possible only because of the taxes that the wage earners in this country pay. They have gained these things and they should be willing to share with those who are not in such a fortunate position as they are.

Mr. Bishop: We are not debating that point at all. The point that we are debating is that it is going to be an added burden on the taxpayer. We are not suggesting that the teachers should not pay their share, but the school boards will have to absorb this added cost and therefore the employee of a firm is paying twice. In other words, he is paying his own personal rate to belong to this scheme and he is also going to have to help to pay the shot for the teachers.

Mr. Whelan: The share the board would have to contribute.

Mr. Bishop: He is getting a double shot, and unless we can come to the provinces and get some of the money that they are going to save on welfare...

Mr. Whelan: Because they are going to save a lot more than $6 million.

Mr. Bishop: Yes. But that is a separate matter that we have to face.

Mr. Whelan: I have only one other question. I understand that in some provinces school trustees get paid and in some they do not get paid. How many provinces pay school trustees?

Mr. Bishop: They all get paid with the exception of New Brunswick, and New Brunswick are now starting to pay their trustees.

Mr. Whelan: Is it not true that just recently these laws were changed in some of the provinces, allowing school trustees to be paid?

Mr. Bishop: It has been only recently that it has been universal. Every province pays, with the exception of New Brunswick, but New Brunswick now is considering paying their trustees.

[*Interprétation*]

pour une moyenne de 80 p. 100 des salariés. Ils ne disposent pas d'un salaire annuel garanti comme les enseignants et cette demande d'exemption du régime m'apparaît comme l'une des objections des plus égoïstes qui soient.

Je ne voudrais pas faire croire que les enseignants n'ont pas mérité ce qu'ils reçoivent, mais les avantages qu'ils ont acquis ne l'on été que grâce aux impôts payés par les salariés. Ils ont obtenu ces avantages et devraient se montrer disposés à partager avec ceux dont la situation est moins fortunée que la leur.

M. Bishop: Ce n'est pas du tout là la question. Nous soulignons que cela constituera un fardeau supplémentaire pour le contribuable. Nous ne voulons pas faire croire que les enseignants ne devraient pas payer leur part, mais les conseils scolaires devront supporter ces frais supplémentaires et il s'ensuivrait que les ouvriers paieront le double. Autrement dit, non seulement ils devront payer leur quote-part au régime, mais ils devront payer en plus la note des enseignants.

M. Whelan: La quote-part du conseil scolaire.

M. Bishop: Il paiera le double, à moins que nous puissions convaincre les provinces de nous donner ce qu'elles économiseront en matière de sécurité sociale...

M. Whelan: Elles économiseront bien plus que 6 millions.

M. Bishop: Oui, mais c'est là une autre question.

M. Whelan: J'aurais une dernière question à vous poser. Pour autant que je sache, dans certaines provinces, les syndics d'écoles sont rémunérés et dans d'autres, ce n'est pas le cas. Combien de provinces rémunèrent les syndics d'écoles?

M. Bishop: Ils sont payés dans toutes les provinces, sauf le Nouveau-Brunswick qui, à présent, entreprend de payer ses syndics également.

M. Whelan: N'est-il point exact qu'il y a eu des changements dans certaines provinces. Les lois ont été modifiées en vue de la rémunération des syndics d'écoles?

M. Bishop: Ce n'est que récemment que cela s'est fait de façon générale. Toutes les provinces paient, à l'exception du Nouveau-Brunswick, mais, comme je vous l'ai dit, le Nouveau-Brunswick envisage également de rémunérer ses syndics d'écoles.

[*Text*]

Mr. Whelan: But it used to be in Ontario that they were not paid.

Mr. Bishop: They were not paid, no, but they do get paid now.

Mr. Whelan: They went from nothing to—what is it now?

Mr. Bishop: It is all based on the assessment.

Mr. Whelan: The maximum that they can get is $3,000 a year. Is that right?

Mr. Bishop: Oh, I do not think so. I have it in my briefcase and I can give you the rate, but I do not think that it goes that high.

Mr. Whelan: Is it not true that some of the country school boards superintendents now get more than the Minister of Education in the Province of Ontario?

Mr. Bishop: That is true.

Mr. Whelan: So you are worried about $6 million and when they can pay these exorbitant wages that they do...

Mr. Bishop: Do not think that we are in favour of those salaries. Believe me, that is one of the points that we are battling.

Mr. Whelan: One school trustee told me that his increase in pay went up 3,000 per cent. He went from nothing to $3,000 a year.

Mr. Bishop: That is true. It is only within the last two years that trustees have been paid. All their services were gratis before.

The Chairman: Do you have any further questions, Mr. Whelan?

Mr. Whelan: I wanted to say that I was once a school board member. Thank you.

Mr. Whitney: May I ask a question of you as a school board member? Most of the benefits that are going to be taken care of under this new proposal of unemployment insurance have been negotiated between the boards and the teachers. Now that the governments are in it, do you think that as a saving to the local school or to the local ratepayer, school boards should negotiate these benefits out of their contract with teachers?

[*Interpretation*]

M. Whelan: Mais en Ontario ils n'étaient pas payés, que je sache.

M. Bishop: Non, mais ils le sont actuellement.

M. Whelan: Ils sont passés de zéro à ... quel est le chiffre actuel?

M. Bishop: Cela dépend des crédits.

M. Whelan: Ils peuvent toucher jusqu'à 3,000 dollars par an, n'est-ce pas?

M. Bishop: Oh, je ne crois pas. J'ai les documents dans ma mallette et je pourrais vous donner le barème, mais je ne crois pas que ce soit aussi élevé.

M. Whelan: N'est-il pas vrai que certains surintendants des conseils scolaires de comté sont mieux rémunérés que le ministre de l'Éducation de l'Ontario?

M. Bishop: C'est exact.

M. Whelan: Et vous vous inquiétez de 6 millions de dollars, alors qu'on paie des traitements exorbitants...

M. Bishop: Ne pensez surtout pas que nous sommes favorables à ces traitements. C'est là une des choses que nous combattons, croyez-moi.

M. Whelan: Un syndic d'école me dit que son augmentation de traitement était de 3,000 p. 100. Il est passé de rien du tout à $3,000 par an.

M. Bishop: C'est exact. Ce n'est qu'au cours des deux dernières années que les syndics ont été rémunérés. Leurs services étaient tout à fait bénévoles auparavant.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur Whelan?

M. Whelan: J'aimerais dire que, par le passé, j'ai été membre d'un conseil scolaire. Je vous remercie.

M. Whitney: Pourrais-je vous poser une question, en tant que membre d'un conseil scolaire? La plupart des prestations prévues dans les nouvelles propositions concernant l'assurance-chômage ont déjà été négociées entre la commission et les enseignants. Maintenant que les gouvernements interviennent, ne pensez-vous pas que l'école locale ou le contribuable local pourrait réaliser une économie si les conseils scolaires négociaient ces prestations avec les enseignants dans le cadre d'un contrat?

[*Texte*]

Mr. Whelan: They certainly should consider them, I think, as far as that goes, namely, the benefits that they have now. Certainly we should not be in a position that we cannot talk about these things. I am not saying that we should take anything away from the teachers that they have gained, because I am very familiar with how hard teachers work. I have a sister-in-law who is a teacher, and I know what she does. It is not just the hours that she spends in school. It is the hours she spends on her day book and all that, preparing the work for next day at home. They put in many more hours than many taxpayers are aware of, as far as that goes. But I do not think that they should be treated any differently from any other person in Canada. They should not expect to be treated any differently from any other person in Canada, that is, a wage earner or a salary earner.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Mr. Chairman, I have a short question. I go back to the $6 million again. Now that the school boards are already paying a certain sum, they have certain teachers at certain salaries contributing now to the Unemployment Insurance fund. Is that correct?

Mr. Witney: I doubt that there are any now.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): None at all. The salary has gone up to a point...

Mr. Witney: There are none

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): So this is all new cost you are talking about.

Mr. Witney: Yes:

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): We have talked about maternity leave, and you have already mentioned the situation in British Columbia. Would you describe briefly the maternity leave schemes that are used by many boards across Canada now, and how they would fit in with these new proposals?

Mr. Witney: I am not that knowledgeable Perhaps Mr. Bishop could help from his experience.

Mr. Bishop: Generally that comes under the sick leave benefits. They are paid their full salary up to a certain point. They can accumulate 20 days each year up to a maximum of 200 days.

[*Interprétation*]

M. Whelan: Il faudrait certainement étudier les prestations dont ils bénéficient actuellement. Nous ne croyons pas que nous devions renoncer à parler de ces choses. Je ne dis pas qu'il faille retirer quelque avantage que ce soit aux enseignants, parce que je sais que ceux-ci travaillent fort. Ma belle-sœur est enseignante et je vois ce qu'elle fait. Ce n'est pas seulement les heures qu'elle passe à l'école, c'est le temps qu'elle consacre à préparer son travail. A cet égard, les enseignants consacrent beaucoup plus d'heures à leur travail que ne le croient les contribuables. Il ne faut pas les isoler des autres travailleurs au Canada.

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Monsieur le président, j'aurais une question. Je reviens au problème des 6 millions de dollars. Maintenant que les conseils scolaires paient déjà un certain montant, certains de leurs enseignants contribuent à la caisse d'assurance-chômage. Est-ce exact?

M. Witney: J'en doute.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Aucun point. Le traitement a été haussé à un certain niveau...

M. Witney: Il n'y en a aucun.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Donc, il s'agit de frais entièrement nouveaux.

M. Witney: Sans aucun doute.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Nous avons parlé des congés de maternité et vous nous avez signalé la situation qui existe en Colombie-Britannique. Voudriez-vous nous décrire sommairement les régimes de congé de maternité en vigueur dans la plupart des conseils scolaires actuellement. Comment ces régimes pourraient-ils s'intégrer dans ces nouvelles propositions?

M. Witney: Je ne suis pas assez compétent dans ce domaine. Peut-être que M. Bishop pourrait nous venir en aide avec sa longue expérience.

M. Bishop: Généralement, il s'agit de prestations de maladie. On leur accorde tout leur traitement durant une certaine période c'est-à-dire qu'ils peuvent accumuler 20 jours de congé de maladie tous les ans jusqu'à un maximum de 200 jours.

[*Text*]

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes, I am familiar with that, sir. What I was thinking more about was the planned maternity leave that some school boards have arranged with their teachers. I also used to be a school trustee at one time.

Mr. Bishop: There is no general plan. Each board has their own specific plan, and I am not acquainted. At the board I was connected with, the teacher automatically resigned her position at the end of the term and was not considered a member of the staff.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have been out of the school board for some time now, but at that time it was more or less a guarantee that she would be hired back again. She could have her job back so many months after she became a mother, and she had to leave the classroom so many months prior to it. I was wondering now if there is any universal plan for maternity leave.

Mr. Bishop: No.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Mr. Whitney, you have indicated in your comments here that there was no unemployment for teachers. I think you are really referring to no lay-offs, and this is in regard to teachers with tenure. I was wondering if you had any idea what percentage of those who do not have the permanent certificate were laid off last year?

Mr. Witney: I am sorry; I do not have that answer.

Mr. Cullen: Would you agree that there would be a substantial number of those who do not have permanent certificates, who are not rehired, or who are laid off during the course of the year, and who would become unemployed? I believe comments were made yesterday that there are somewhere between 600 and 800 teachers in Quebec seeking employment. So it is becoming significant. The situation that did not exist before regarding the unemployed teacher is very much in evidence now.

• 1210

Mr. Bishop: If I may speak on this, the unemployed teacher is a graduate. For instance, you can put a new teacher on a probationary contract for two years only. Any teacher with three or more years experience

[*Interpretation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, je suis au courant, mais je pense à tous les éléments, aux dispositions qu'ont prises les conseils scolaires avec les enseignants en ce qui concerne les congés de maladie. J'étais également syndic d'écoles par le passé.

M. Bishop: Il n'y a pas de régime d'ensemble. Chaque conseil a son propre système et je ne les connais pas. Dans mon conseil, l'enseignant démissionnait à la fin du trimestre et ne faisait plus partie de l'effectif.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Il y a déjà quelque temps que j'ai quitté le conseil scolaire, mais, à l'époque, on donnait à l'institutrice enceinte l'assurance qu'elle serait réembauchée et pourrait reprendre son emploi quelques mois après l'accouchement. Elle devait abandonner ses cours quelques mois auparavant. Je me demandais si l'on n'avait pas établi un régime d'ensemble en ce qui a trait aux congés de maladie?

M. Bishop: Non.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vous remercie.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Monsieur Whitney, dans vos observations vous nous avez fait remarquer que les enseignants n'étaient pas en butte au chômage. Je pense que vous vouliez dire qu'il n'y a pas de mise à pied, du moins en ce qui concerne les enseignants titularisés. Je me demande si vous avez une idée du pourcentage des enseignants non titularisés qui ont été mis à pied, l'année dernière?

M. Witney: Je regrette, je ne saurais vous répondre.

M. Cullen: Ne pensez-vous pas qu'un grand nombre d'enseignants non titularisés ne sont pas réembauchés après une mise à pied et deviennent chômeurs? Hier, si j'ai bonne mémoire, nous avons appris qu'il y avait plus de 600 à 800 enseignants au Québec en quête d'emploi, c'est-à-dire que le chômage prend des proportions importantes. Le chômage n'existait pas pour les enseignants par le passé; il est plus manifeste aujourd'hui.

M. Bishop: Permettez-moi d'intervenir. L'enseignant en chômage est un diplômé. Par exemple, le nouvel enseignant stagiaire ne signe un contrat que pour deux ans. Tout enseignant ayant trois années d'expérience et

[*Texte*]

can be put on a probationary contract for one year, and you can let the teacher go without any problem at the end of two years. Now they may come into the class of the unemployed because they have been employed for one or two years, whatever the case may be, but after that they have to go on a permanent contract and there is no way that you can change it. So their position is set. And if you want to get rid of a teacher for some reason or other you have to have a very good case against him, and you have to have ministerial approval to let the teacher go. The School Board has no way of changing that.

Mr. Cullen: But you enter into annual contracts with these teachers. Is there any obligation on you to do that?

Mr. Bishop: The contract is automatically continued until they resign or leave. It is not based on a yearly contract.

Mr. Cullen: So if someone who is a lousy mathematics teacher gets employed that teacher then is on the staff until he is...

Mr. Bishop: Yes, on the staff. We might apply to the inspector and arrange to have the teacher resign and take another position, or something like that. But they are on the permanent staff and it is difficult to do anything about it.

Mr. Witney: In the matter that came up at our last executive meeting the point was made that there would not be that much unemployment of teachers except for these few that Mr. Bishop has represented, and then of course after that an individual negotiation takes place. The concern was that there are a lot of people coming out of our universities and our facilities of higher education and there is no employment for them. We find today in Canada the situation where we have Ph. D's that apparently are still not able to find work. The trustees were more or less suggesting to the officials who attended our meeting to explain unemployment insurance to us that there was a need to consider this aspect of unemployment and, more so, as far as education is concerned, the type of consideration given in the White Paper proposals.

Mr. Cullen: There was another area that I had not proposed to raise but you have brought up the question of money and the $6

[*Interprétation*]

plus peut obtenir un contrat de substitut d'une année et vous pouvez permettre à l'enseignant de quitter au bout de deux ans sans difficulté. Maintenant, les enseignants se trouvent dans la catégorie des chômeurs, parce qu'ils ont été employés un ou deux ans, selon le cas, mais ils doivent ensuite signer un contrat permanent et rien ne peut le changer. Leur situation est donc définitive et, si vous voulez vous débarasser d'un enseignant pour quelque raison, ou votre cas doit être bien étayé ou vous devez obtenir la sanction ministérielle avant de pouvoir sacrifier un enseignant. Le Conseil scolaire n'a aucun contrôle dans ce cas.

M. Cullen: Mais vous signez des contrats annuels avec ces enseignants. N'êtes-vous pas tenu de le faire?

M. Bishop: Le contrat est automatiquement renouvelé jusqu'à ce que l'enseignant démissionne ou abandonne la profession. Il ne s'agit pas d'un contrat annuel.

M. Cullen: Ainsi, si vous avez un professeur de mathématiques qui ne vaut rien et que vous l'engagez, ce professeur fait partie de votre personnel tant que...

M. Bishop: Oui, il fait partie du personnel. Nous pouvons demander à l'inspecteur d'exiger la démission de l'enseignant ou l'obliger à accepter un autre poste, ou quelque chose du genre, mais il fait partie du personnel en permanence et il est difficile de prendre des mesures contraires.

M. Witney: Dans la question qui a été soulevée lors de la dernière réunion du bureau de direction, on a précisé qu'il n'y aurait pas sensiblement de chômage chez les enseignants, sauf dans les rares cas mentionnés par M. Bishop et, même alors, après négociation. Le point inquiétant, c'est qu'il y a un grand nombre de diplômés d'universités et que nos ressources d'enseignement ne permettent pas de leur offrir de l'emploi. Nous constatons aujourd'hui que la situation au Canada est telle que l'universitaire ayant un doctorat ne semble pas encore pouvoir trouver du travail. Les syndics proposaient plus ou moins aux autorités présentes, lors de la réunion, de nous expliquer le régime d'assurance-chômage et la nécessité d'étudier cet aspect du chômage et, plus encore, dans le domaine de l'éducation, le genre d'attention accordée qu'on lui accorde dans les propositions du Livre blanc.

M. Cullen: Il y a un autre point que je n'avais pas eu l'intention de soulever, mais vous avez posé la question d'argent et men-

[*Text*]

million. A universal complaint is that you pay for your schools, your teachers and everything else out of the tax revenue derived from the realty tax. Has your organization of Canadian School Trustees Association made submissions to provincial governments as to different methods of raising revenue so that these costs could be met?

Mr. Witney: Each individual association over the years has been making submissions to the provincial governments and provincial governments have more and more become involved in the financing of education to try to get a better disbursal between their consolidated revenues and the real estate tax. In the eyes of the school trustees now taxes have become very heavy and real estate cannot handle it any more. The provincial consolidated revenue funds are finding it difficult. I revert to the point we are stressing here, that education is a universal service distributed on equal terms and conditions, such as medicare and hospitalization, and it should now be helped by the broad tax base of the federal government.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Before continuing the questioning, gentlemen, I would like to have a motion that the brief submitted by the Canadian School Trustees' Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Bill Knowles: I so move.

The Chairman: Any comment on the motion?

Mr. Cullen: On the understanding that it will be translated.

The Chairman: It has been translated.

Motion agreed to.

The Chairman: Mr. McNulty, have you some questions?

Mr. McNulty: Just a point of clarification, Mr. Chairman. Maybe I misunderstood Mr. Witney, but I thought he said that in British Columbia there was a 51 week maternity leave.

Mr. Witney: No, the British Columbia people are saying that because of their par-

[*Interpretation*]

tionné un montant de 6 millions de dollars. La plainte générale est que vous payez vos écoles, vos professeurs et tout le bataclan avec les impôts immobiliers. Votre organisme de l'Association des syndics d'écoles du Canada a-t-elle fait des représentations auprès des gouvernements provinciaux suggérant d'autres moyens de recueillir des fonds pour défrayer les dépenses?

M. Witney: Chaque association en particulier a fait des représentations au cours des années aux administrations publiques provinciales et les administrations provinciales se sont intéressées de plus en plus au financement de l'éducation, et à faire l'équilibre entre les sommes versées provenant de leurs revenus consolidés et les sommes tirées des impôts immobiliers. Selon l'avis des syndics d'écoles, le fardeau des impôts est devenu très lourd et les impôts immobiliers ne suffisent plus. Le revenu provincial consolidé peut à peine y subvenir. Je reviens au point où l'on a souligné que l'enseignement est un service universel assujetti à des termes et conditions uniformes, tout comme les soins médicaux et hospitaliers, et le domaine de l'éducation devrait maintenant être soutenu à même les impôts prélevés par le gouvernement fédéral.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Avant de poursuivre la ronde des questions, messieurs, je vous demanderais de proposer une motion, portant que le mémoire déposé par l'Association des syndics d'écoles du Canada et rédigé en anglais seulement soit imprimé et annexé aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

M. Bill Knowles: Je propose la motion.

Le président: Des observations sur la motion?

M. Cullen: Pourvu que le mémoire soit traduit.

Le président: Il a été traduit.

La motion est adoptée.

Le président: Monsieur McNulty, vous désirez poser des questions?

M. McNulty: Je veux simplement élucider un point monsieur le président. Il est possible que je n'aie pas bien compris les paroles de M. Witney, mais j'ai l'impression qu'il a dit qu'en Colombie-Britannique il existait une période de congés de maternité de 51 semaines.

M. Witney: Non, les gens de la Colombie-Britannique prétendent que, vu la loi particu-

[*Texte*]

ticular Act in British Columbia—it is called the Maternity Protection Act (B.C.)—it is conceivable under the present proposals contained in this White Paper that a teacher—we are referring to teaching now—might become eligible for 51 weeks of benefits.

Mr. McNulty: All right.

Mr. Whelan: Can I ask a supplementary?

The Chairman: Yes, Mr. Whelan.

Mr. Whelan: How long would she have to go back and teach before she could qualify for benefits again?

Mr. Witney: I think maybe it would be better if I read the comment that was made by the British Columbia people to our executive meeting. It is very brief, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, Mr. Witney.

Mr. Witney:

If the proposals of the plan are implemented, a woman could become pregnant, take a job, and work from 8 to 20 weeks. She *must be laid off* a minimum of 6 weeks prior to confinement under the Maternity Protection Act (B.C.) and she could then conceivably claim up to 51 weeks unemployment benefit—8 weeks definite maternity benefit, and thence up to 51 weeks if 20 prior weeks have been worked, and other conditions prevail.

Mr. Whelan: So she can actually raise children all her teaching career and her career would not amount to very much then?

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I can see the government paying for 15 weeks. Somebody else must be paying for the rest.

Mr. Witney: The British Columbia people feel that this one particular area of maternity must be clarified in these proposals. More information will be coming, and I think it is a type of matter that we can deal with with the officials of the Unemployment Insurance Commission. Nevertheless we thought that perhaps you should be aware that inherent in our opinion in these proposals is this type of

[*Interprétation*]

lière qui existe en Colombie-Britannique et qui est dite loi de protection de maternité (C.-B.), il est possible qu'en vertu des propositions telles qu'elles sont actuellement formulées dans ce Livre blanc, qu'une enseignante—nous parlons des enseignants en ce moment—pourrait être admissible à 51 semaines de prestations.

M. McNulty: Très bien.

M. Whelan: Me permettez-vous de poser une question supplémentaire?

Le président: Oui, monsieur Whelan.

M. Whelan: Pendant combien de temps devrait-elle retourner au travail avant d'être de nouveau admissible à des prestations?

M. Witney: Peut-être voudrait-il mieux que je lise le commentaire qui a été fait par les personnes intéressées de la Colombie-Britannique à l'adresse de notre réunion du bureau de direction. Cette remarque est très brève, monsieur le président.

Le président: Bien, monsieur Witney.

M. Witney:

Si les propositions du régime sont appliquées, il sera possible pour une femme devenant enceinte d'accepter un emploi et de travailler 8 à 20 semaines. Elle *doit être en congé forcé* au moins 6 semaines avant l'accouchement selon les dispositions de la loi de protection de la maternité (C.-B.) et pourrait alors probablement réclamer 51 semaines de prestations d'assurance-chômage—8 semaines de prestations de maternité, puis jusqu'à 51 semaines si elle a travaillé durant les 20 semaines qui précèdent et que les autres conditions sont conformes à la Loi.

M. Whelan: Elle peut donc élever une famille tout au cours de sa carrière et sa carrière ne représenterait pas vraiment grand'chose?

M. McNulty: Monsieur le président, je vois très bien l'État payant des sommes pendant 15 semaines. Quelqu'un d'autre devra payer le reste.

M. Witney: En Colombie-Britannique, on estime que ce secteur de la maternité, doit être explicité dans les propositions. Nous aurons d'autres renseignements et je pense que c'est une question que nous pouvons discuter avec les hauts fonctionnaires de la Commission d'assurance-chômage. Néanmoins, nous avons cru qu'il serait bon pour vous d'être informé que ce genre de problème coïn-

[*Text*]

problem which may cost the plan more than is considered at the present time.

The Chairman: I suppose, gentlemen, if a lady was off for 15 weeks and could not get another job at the end of that time the fact she had the previous 20 weeks work to start with would enable her to carry on on unemployment insurance. Is that not along the line that they are talking about here in British Columbia?

Mr. McNulty: We are under the assumption that she would be rehired.

The Chairman: I suppose we took for granted that if the pregnant woman had the child, had the six weeks afterwards and there was no work for her that she would be entitled to Unemployment Insurance.

Are there any further questions?

Mr. Portelance: In that case if that woman gets pregnant again while she is away would she get paid another 51 weeks?

Mr. Witney: It appears so.

Mr. Alexander: That was Mr. Whelan's point.

The Chairman: If there are no further questions we would like to thank Mr. Witney and Mr. Bishop for coming this morning.

We will adjourn until 2.30 p.m. at which time we will hear the Retail Council of Canada.

Thank you very much.

[*Interpretation*]

cide avec nos préoccupations relativement aux propositions du Livre blanc et ce que peut coûter le régime dans une mesure dont on ne semble pas être conscient à l'heure actuelle.

Le président: Je suppose, messieurs, que si une femme est absente 15 semaines et ne peut obtenir un autre emploi à la fin de cette période, le fait qu'elle a déjà 20 semaines d'accumulées lui permettrait de toucher des prestations d'assurance-chômage. Est-ce bien en ce sens que les entretiens s'orientent en Colombie-Britannique?

M. McNulty: Nous avons le sentiment qu'elle serait réengagée.

Le président: Je suppose que nous avons présumé que, si la femme donnait naissance à un enfant, elle avait droit à 6 semaines de prestations subséquemment et que si elle n'avait pas d'emploi, elle aurait droit aux prestations d'assurance-chômage.

Avez-vous d'autres questions à poser?

M. Portelance: Dans ce cas, si la femme redevient enceinte durante son absence du travail, bénéficierait-elle des 51 autres semaines de prestations?

M. Witney: Il semble bien que oui.

M. Alexander: C'est la question de M. Whelan.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions, je tiens à remercier MM. Witney et Bishop d'avoir témoigné devant le Comité ce matin. Nous allons ajourner la séance à 2 h 30 de l'après-midi, alors que nous entendrons le Conseil canadien du commerce de détail.

Je vous remercie, messieurs.

AFTERNOON SITTING

• 1440

The Chairman: Order please. Gentlemen, we have with us this afternoon representatives of the Retail Council of Canada. To my immediate right is Mr. A. J. McKichan, President of the Retail Council of Canada. Mr. McKichan, perhaps you could introduce the other gentlemen in your delegation and then give us a few words of introduction.

Mr. A. J. McKichan (President, Retail Council of Canada): Thank you, Mr. Chairman. On my immediate right, hon. members, is Mr. Harold Flagal who is President of R. A. Beamish Stores and who is a Director of

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, nous avons avec nous cet après-midi les représentants du Conseil canadien du commerce de détail. A ma droite, M. A. J. McKichan, président du Conseil canadien du commerce de détail. Monsieur McKichan, vous pourriez peut-être nous présenter les personnes qui vous accompagnent et prononcer quelques mots d'introduction?

M. A. J. McKichan (Président du conseil canadien du commerce de détail): Merci, monsieur le président. A ma droite, M. Harold Flagal, président des magasins R.A. Beamish, qui est également l'un des directeurs du Con-

[*Texte*]

Retail Council of Canada. On his right Mr. Stewart D'Arcy who is Staff Benefit Manager of the T. Eaton Company and is a member of the committee engaged in the preparation of this submission. On his right, at the corner of the table, is Mr. J. W. Erwin who is Manager of Administration of the Retail Council.

I shall be very brief, Mr. Chairman, in these opening remarks as I realize you wish to devote most of the time to questioning. It is a privilege for Retail Council of Canada to have this opportunity of appearing before the Committee today to comment on the White Paper on Unemployment Insurance. We believe the practice which has developed of allowing public comment before parliamentary committees on important new legislative developments is a most desirable one and, we hope, despite the time of committees which is absorbed, the practice can be continued.

Retail Council represents directly retailers who perform some 40 per cent of the nation's retail store business. Affiliated with the Council are most of the other specialist retail associations. As we explain in our submission, copies of our document have been submitted to our affiliates, but because of the shortage of time and the mechanics of approval within their own organizations, these associations have not had an opportunity of recording their endorsement or otherwise of the contents of this document. We expect, however, to be able to pass on to the Clerk of the Committee, within the next week or two, the identity of those affiliate organizations who have approved this submission. I may say, Mr. Chairman, it is our endeavour not to take a position on a matter unless the trade as a whole, regardless of the size of the units within it, is pretty well of one accord. The text of this submission has been approved by the Council's executive committee.

In the submission we have commented only on those aspects of the recommendations of the White Paper to which our members have some particular reaction. Other matters are either approved or do not have particular impact on the retail trade. At this time we

[*Interprétation*]

seil canadien du commerce de détail; à sa droite, M. Steward d'Arcy, directeur de l'indemnisation du personnel des magasins de la compagnie T. Eaton et membre du Comité qui a travaillé à l'établissement de notre rapport; à sa droite, au coin de la table, M. J. W. Erwin, directeur des services administratifs du Conseil canadien du commerce de détail.

Je serai très bref dans mes remarques d'ouverture, monsieur le président, car je comprends bien que vous désirez consacrer le plus de temps possible aux questions. C'est un très grand honneur pour le Conseil canadien du commerce de détail de pouvoir comparaître devant votre Comité, aujourd'hui, et de pouvoir émettre quelques commentaires au sujet du Livre blanc sur l'assurance-chômage. Nous sommes persuadés que cette pratique que l'on a établie et qui consiste à permettre au public de faire connaître, aux comités parlementaires, son opinion concernant les nouvelles mesures législatives importantes, est des plus profitable, et nous espérons qu'en dépit de la perte de temps que cela représente pour les comités, cette pratique sera maintenue en vigueur.

Le Conseil canadien du commerce de détail représente directement les détaillants dont l'activité intéresse environ 40 p. 100 de l'ensemble du commerce de détail au Canada. Il compte aussi, à titre de membres, la plupart des associations de détail spécialisées de notre pays. Comme nous l'expliquons dans notre rapport, des exemplaires de ce document ont été transmis à tous nos membres mais, en raison du manque de temps et des processus d'approbation existant au sein de leurs propres organismes, ces diverses associations n'ont pas encore pu nous transmettre leur accord officiel au sujet du document en question. Nous espérons néanmoins être en mesure de faire parvenir au greffier du Comité, au cours des 15 prochains jours, une liste identificatrice de ceux de nos organismes qui auront approuvé ce rapport. Si je puis m'exprimer ainsi, monsieur le président, nous nous efforçons de ne pas adopter une position quelconque au sujet d'une question précise avant que l'ensemble de notre Association (quelle que soit l'importance des organismes qui en font partie) ait donné son accord. Le texte de ce rapport a été approuvé par le comité exécutif du Conseil.

Dans ce rapport, nous ne formulons de commentaires qu'au sujet des recommandations contenues dans le Livre blanc qui a produit chez nos membres une réaction particulière. Les autres questions ont été approuvées, ou alors, n'ont pas de conséquences par-

[*Text*]

wish to single out only three matters which we touch upon for special comment.

The first relates to eligibility. We believe the test for eligibility in terms of weeks per year proposed by the White Paper, that is to say, 8 weeks in a 52 week period for a minimum entitlement, is not appropriate keeping in view the typical work pattern in retailing. The proposal that the test for coverage in any week be the attainment of $25 in earnings is also, we believe, unsuitable. Use of an 8 week test period would make eligible for coverage a great army of casual employees who man stores prior to Christmas and to a lesser extent at the other peak selling periods throughout the year. As we demonstrate in this submission, most of these people are not true adherents of the work force and most of them are not in need of support when they revert to their normal roles of housewife, student, or whatever their principal occupation is. To provide coverage for them would, we believe, be wasteful and unreasonable to the rest of the labour force and, of course, to employers.

We suggest that an hour's test be subsituted for that of a dollar test. Use of a dollar test ignores variations in wage rates while a test as low as $25 would include a great many part-time or moonlighting employees who work, say, two or three evenings a week for a total of 10 hours or less. Such employees do not expect to be covered and, we suggest, should be excluded from participation in the scheme. Special cases, such as commission salesmen, can be dealt with by special regulations. We propose that the test be working more than 20 hours of work per week.

The second question we wish to allude to is merit rating and I know you have heard about that at some length this morning. It seems to us that the concept of merit rating is completely at variance with the concept of

[*Interpretation*]

ticulières pour le commerce de détail. Il nous faut ici souligner trois points dont nous désirons parler tout spécialement.

Le premier concerne l'admission aux prestations. Nous pensons que les conditions d'admission exprimées en fonction d'un certain nombre de semaines de travail par année (comme on le propose dans le Livre blanc, à savoir huit semaines de travail durant une période de cinquante deux semaines pour pouvoir bénéficier des prestations minimums), ne sont pas adéquates, si l'on garde à l'esprit le schéma typique de travail qui prédomine dans le commerce de détail. Une autre proposition, selon laquelle la condition d'admission, pour une semaine quelconque, serait un gain supérieur à $25, ne nous semble pas non plus approprié. Si l'on s'en tient aux 8 semaines de période d'admission, cela étend le champ d'application à toute l'armée des employés temporaires qui travaillent dans les magasins juste avant Noël, ou, bien dans une mesure inférieure, au cours des autres périodes de pointe de l'année. Comme nous le démontrons dans notre rapport, la plupart de ces personnes ne font pas véritablement partie de la population active et, dans la majorité des cas, n'ont besoin d'aucune aide, lorsqu'elles reviennent à leur rôle habituel d'épouse, d'étudiant etc., quelle que soit leur occupation principale. D'après nous, étendre le champ d'application à ces personnes constituerait un gaspillage et ne serait pas juste vis à vis du reste de la population active ni, bien entendu, vis à vis des employeurs.

Nous suggérons que les conditions d'admission portant sur les heures de travail remplacent les conditions portant sur l'argent gagné. Les conditions d'admission fondées sur telle ou telle somme ne tiennent pas compte des variations régionales de salaires, et des conditions d'admissions fondées sur un gain de $25 accorderaient l'admissibilité à de nombreux employés à temps partiel qui travaillent environ deux à trois soirées par semaine, ce qui ne représentente qu'un total de 10 heures ou moins. Ces employés ne s'attendent pas à être assurés et, nous le suggérons, devraient être exclus de l'assujettissement au nouveau régime. Les problèmes particuliers des représentants rémunérés à la commission, pourraient faire le cas d'une réglementation spéciale. Nous proposons que les conditions d'admission soient fixées à plus de 20 heures de travail par semaine.

Le deuxième point que nous désirons aborder est celui de la cote au mérite. Je sais que vous en avez déjà entendu parler assez longtemps ce matin. Il nous semble que ce concept de la cote au mérite s'oppose au concept de

[*Texte*]

universality. If employers had the opportunity to affect substantially the levels and patterns of employment, arguments for merit rating would be stronger, even though not necessarily convincing, whereas in this industry, employers have only a marginal control over work peaks, the concept seems unjustified and expensive of administration.

The third area to which we wish to make particular allusion is benefits. We are opposed to the introduction of sickness benefits, at least, at this time under the unemployment insurance scheme. We suggest a decision be deferred until the survey being conducted by the Department of Health and Welfare is complete and, in any event, we query whether studies should not be made of the practicality of establishing minimum criteria for employer or employer-employee schemes. We do not believe the case has been proved for pregnancy benefit.

We suggest the levels of benefit proposed for unemployed persons are somewhat high, keeping in view the wages earned by the substantial numbers of people at the lower end of the wage scale and keeping in view the questions of incentive and alternative demands on our national resources for the application of funds to other equally worthy or perhaps more worthy purposes. On this latter subject we wish to be at pains to point out that our suggestions are not to be construed as inalterable convictions, they are simply suggestions. We do not claim omniscience. There may be a better formula which maintains a reasonable relationship to the wages of those employed which provides adequate incentive, which deals adequately with those with the heavy family responsibilities and is less expensive than the proposals made in the White Paper. If such an alternative formula can be found, we, of course, would be quick to endorse it.

We hope in answering your questions today, honourable members, we may be able to provide some further information on the impact of the proposals on the retail trade and thus be of assistance to the Committee. Thank you, Mr. Chairman.

[*Interprétation*]

l'universalité. Si les employeurs pouvaient agir de manière efficace sur les niveaux et les conditions d'emploi, les arguments en faveur de cette cote au mérite seraient plus forts, bien que pas forcément convaincants; mais, dans le domaine qui nous concerne, les employeurs n'ont qu'un contrôle minime sur les périodes de travail intensif. Ce concept nous semble donc injustifié et trop coûteux en ce qui concerne l'administration.

Le troisième point sur lequel nous désirons attirer votre attention est celui des prestations. Nous nous opposons à l'introduction de prestations de maladie, du moins à l'heure actuelle, dans le cadre du régime d'assurance-chômage. Nous suggérons qu'une décision à ce sujet ne devrait pas être prise avant que l'étude actuellement réalisée par le ministère de la Santé et du Bien-être social ne soit terminée; de toute façon, nous nous demandons s'il n'y aurait pas intérêt à entreprendre des études de praticabilité au sujet de l'établissement de critères minimums dans le cadre des régimes prévus pour les employeurs ou pour les employeurs et les employés. Nous ne pensons pas que l'on ait fait la preuve de la nécessité d'accorder des prestations de maternité.

Nous pensons également que le niveau de prestations proposées pour les chômeurs est quelque peu élevé, si l'on tient compte des salaires gagnés par la plus grande partie des travailleurs au bas de l'échelle sociale et si l'on garde bien à l'esprit le problème de l'encouragement et des solutions de rechange, dans le cadre de nos ressources nationales, de manière à permettre l'utilisation de cet argent à des fins tout aussi valables (sinon même plus valables). En ce qui concerne cette dernière question, nous voulons faire remarquer que nos suggestions ne doivent pas être envisagées comme des convictions inébranlables: ce ne sont que des simples suggestions. Nous ne prétendons pas être omniscients. Il existe peut-être une meilleure formule qui permettrait de tenir compte des salaires gagnés par les travailleurs, comporterait les facteurs d'encouragements les plus appropriés, traiterait avec justice les personnes chargées de responsabilités familiales importantes et serait tout de même moins coûteuse que la formule proposée dans le Livre blanc. Si une telle formule pouvait être trouvée, nous serions, bien entendu, prêts à l'appuyer.

En répondant à vos questions, nous espérons, messieurs, pouvoir vous fournir de plus amples détails au sujet des répercussions des propositions du Livre blanc sur le commerce de détail, et nous montrer ainsi de quelque utilité pour votre Comité. Merci monsieur le président.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much, Mr. McKichan. Gentlemen, I am now open for some questions. Mr. Whelan.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, first of all I would like to ask how many organizations you represent, Mr. McKichan.

Mr. McKichan: We represent directly, in our direct membership, some 300 retail firms who between them operate some 6,000 outlets. We have in our affiliate membership some seven other specialist associations such as the Shoe Retailers Asssciation, the Canadian Jewellers' Association Inc. The affiliated associations, as we remarked in the submission, have been supplied with copies of our submission, but have not yet had a chance to respond to it. However, we expect that they will endorse the terms of this submission.

Mr. Whelan: I do not know what information you have from each one of your affiliates or members of your association, but could you tell me if you do have the information, what is the average wage of a clerk in a retail outlet?

Mr. McKichan: Of a sales clerk?

Mr. Whelan: Yes.

Mr. McKichan: The last time a survey was conducted by our own organization was last year, so information to that extent is a year out of date. However, the average was running around $1.65 or thereby, with regional variations, more than that in Central Canada, less than that in Newfoundland.

• 1450

Mr. Whelan: That is $1.65 an hour?

Mr. McKichan: For unskilled sales clerks.

Mr. Whelan: Then that is the minimum wage you are paying.

Mr. McKichan: It was not then. This was a year out of date. Most wage rates have gone up by 7 or 8 per cent, so presumably the same application should be made.

Mr. Whelan: What benefits does an employee in your odganization get if she becomes pregnant?

[*Interpretation*]

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur McKichan. Messieurs, j'attends vos questions. Monsieur Whelan.

M. Whelan: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, j'aimerais savoir, monsieur McKichan, combien d'organismes vous représentez?

M. McKichan: Nous représentons directement (par association directe) quelque 300 maisons de commerce de détail qui, entre elles, gèrent quelque 6,000 magasins. Parmi nos membres affiliés, il y a environ 7 autres associations spécialisées, telles que l'Association des commerçants de détail de la chaussure, l'Association des bijoutiers canadiens etc... Ces organismes affiliés, comme nous l'avons fait remarquer dans notre rapport, ont reçu un exemplaire du présent document, mais ils n'ont pas encore eu l'occasion de nous répondre. Nous pensons néanmoins qu'ils accepteront les déclarations qui y sont contenues.

M. Whelan: Je ne sais pas quels sont les renseignements que vous fournissent chacun de vos membres affiliés ou de vos membres directs, mais pourriez-vous me dire, si toutefois vous le savez, quel est le salaire moyen de l'employé d'un magasin de détail?

M. McKichan: D'un vendeur?

M. Whelan: Oui.

M. McKichan: La dernière étude entreprise à ce sujet par notre organisme, remonte à l'année dernière, si bien que les détails que nous possédons dans ce domaine datent déjà d'un an. Néanmoins, le salaire moyen gravitait autour de $1.65 avec quelques variations régionales; c'est-à-dire qu'il était un peu plus élevé dans le centre du Canada et un peu moins élevé à Terre-Neuve.

M. Whelan: Vous dites 1.65 dollar par heure?

M. McKichan: Pour les vendeurs non spécialisés.

M. Whelan: Cela correspond donc au salaire minimum que vous accordiez.

M. McKichan: Ce chiffre date déjà d'un an. La plupart des taux de salaire ont été haussés de 7 à 8 p. 100, cela s'applique certainement dans ce cas aussi.

M. Whelan: A quelle prestation une employée de votre organisme a-t-elle droit, lorsqu'elle attend un enfant?

[*Texte*]

Mr. McKichan: In one of our member associations?

Mr. Whelan: Yes.

Mr. McKichan: I think it would be true to say that there is probably no consistent pattern. The normal situation in the retail industry of course is that the employee who becomes pregnant is a married woman whose husband is also working. Some of our member companies may have a plan to cover this, I imagine others would not. Our viewpoint, as we demonstrate in the submission, is that there are certainly good strong emotional claims for the payment of pregnancy benefits, but when looked at objectively these claims may not be as strong as other claimants in our society, including the poor or the underprivileged pregnant woman who probably very badly needs help but whose position is not equivalent to one who is married to a person in fulltime employment.

Mr. Whelan: You keep making reference to the woman that is married and probably her husband has a fairly good income. You did not use that terminology, but I am taking that for granted. Do you know what percentage of your women are not married and what percentage of them are widows with families?

Mr. McKichan: We would not have statistics on that sort of thing.

Mr. Whelan: As a representative I get to know these people in my constituency because they have a lot of problems, especially if they are laid off or lose their job. They are in dire need and generally go for social welfare right away.

Mr. McKichan: We are not denying there are cases of pregnant working women who need assistance when they become pregnant. But we are suggesting that it is not a type of scheme which should be a universal one because the majority of people in such circumstances would not require assistance and it is better to give more assistance to cases where needed than to give a blanket type of coverage to those who do and those who do not need it.

Mr. Whelan: Well, if an employee is not eligible for sick leave or some kind of insur-

[*Interprétation*]

M. McKichan: Dans l'une de nos associations membres?

M. Whelan: Oui.

M. McKichan: Je ne pense pas qu'il y ait deux régimes uniformes. Dans le commerce de détail, en général, une employée qui attend un enfant est une femme mariée dont le mari travaille également. Certaines de nos compagnies membres peuvent avoir un régime d'assurance qui s'applique à ces cas, certaines autres peuvent ne pas en avoir. Comme nous le signalons dans notre rapport, nous pensons qu'il existe très certainement de fortes raisons sentimentales à la base des réclamations et de prestations de maternité; mais si l'on examine cette question de manière objective, les motifs indiqués ne sont peut-être pas aussi valables que ce qui existe en d'autres secteurs de notre société, comme par exemple dans le cas d'une femme enceinte pauvre et isolée qui a certainement besoin d'aide et dont la situation ne correspond pas du tout à celle d'une femme mariée, dont le conjoint est employé à plein temps.

M. Whelan: Il fait toujours allusion à la femme mariée dont le mari aurait un assez bon revenu. Vous n'avez pas utilisé exactement ces mots-là, mais cela revient au même. Savez-vous quelle proportion de vos employés sont des femmes mariées ou des veuves soutiens de famille?

M. McKichan: Nous ne possédons pas de statistiques à ce sujet.

M. Whelan: A titre de représentant, j'ai pu faire la connaissance de ces personnes dans ma circonscription. Elles doivent faire face à de nombreux problèmes, spécialement lorsqu'elles sont mises à pied ou lorsqu'elles perdent leur emploi. Elles se trouvent alors vraiment dans le besoin et doivent s'adresser directement, dans la plupart des cas, aux organismes de bien-être social.

M. McKichan: Nous ne nions pas le fait qu'il existe des cas où des femmes ont besoin d'aide lorsqu'elles attendent un bébé, mais nous prétendons que ce genre de situation n'est pas général, car la plupart des femmes enceintes n'ont pas besoin d'aide et il nous semble plus approprié d'aider les personnes qui en ont vraiment besoin que de s'occuper d'une manière générale de tout le monde, y compris des personnes qui n'en ont pas vraiment besoin.

M. Whelan: Mettons qu'un employé n'ait pas droit au congé de maladie ou à une assu-

[*Text*]

ance from your company where do they go for aid?

Mr. McKichan: A great many of our member companies of course have sickness and accident benefit schemes.

Mr. Whelan: They all do.

Mr. McKichan: I am not familiar with what percentage do and which do not. I think certainly so far as the great bulk of employees in retailing are concerned, who are employed of course by the larger employers, they would have sickness and accident coverage. It is our suggestion, if it is felt there is a need for coverage of all employees, that this be studied to see if it might not be better approached through the establishment of mandatory requirements for employer–employee schemes rather than through the agency of the unemployment insurance system.

Mr. Whelan: You then feel in respect of those of your members who do not have some kind of sickness benefit that rather than accept what we are proposing in this paper you would want them to be given the opportunity to provide some kind of an insurance plan of their own?

Mr. McKichan: We say, if the need is proved for universal coverage of this type, and we have not been able to determine the position on that because all the facts are not known to us. If it is clear that this is a sufficiently high social priority, judged against all our other social priorities, then we suggest that it could be more efficiently provied through establishment of mandatory requirements for the coverage.

Mr. Whelan: How does your plan of sick benefits compare with your memberships take-home pay?

Mr. McKichan: You might care to hear from some of our members in this reagrd.

Mr. Stewart D'Arcy (Compensation Manager, T. Eaton Company): Ours provide full pay for the first days of absence on a scale based on length of service, after which part pay at a rate of two thirds of normal pay takes over and runs for up to two years.

[*Interpretation*]

rance quelconque dans le cadre de votre compagnie, où s'adresse-t-il lorsqu'il est dans le besoin?

M. McKichan: La plupart de nos compagnies membres ont, bien entendu, des régimes de prestations de maladie et d'accident du travail.

M. Whelan: Elles en ont toutes?

M. McKichan: Je ne sais pas exactement quelle proportion en ont ou n'en ont pas. Je pense du moins qu'en ce qui concerne la majorité des employés du commerce de détail (les personnes employées par les employeurs les plus importants), il existe un régime d'assurance en cas de maladie ou d'accident. Ce que nous suggérons, c'est que si l'on pense vraiment qu'il soit nécessaire d'étendre le champ d'application à tous les employés, on étudie ce problème de manière à établir si la meilleure solution ne serait pas plutôt la création du régime obligatoire employeur–employé, plutôt que l'utilisation du régime d'assurance-chômage.

M. Whelan: Il vous semble donc qu'en ce qui concerne les membres de votre Association qui ne sont pas déjà assujettis à un régime de prestations de maladie, il conviendrait, plutôt que d'appliquer les propositions du Livre blanc, de les laisser organiser eux-mêmes leur propre régime d'assurance?

M. McKichan: Ce serait notre avis, si toutefois l'utilité d'étendre à tout le monde le champ d'application était prouvé; nous n'avons pas encore pu nous prononcer à ce sujet, étant donné que nous ne connaissons pas tous les faits. S'il est démontré que cette question constitue une priorité sociale absolue, compte tenu de toutes nos autres priorités sociales, nous pensons que le problème pourrait être réglé de manière plus efficace par l'intermédiaire d'un système d'assurance obligatoire.

M. Whelan: Quel rapport y a-t-il entre notre régime d'assurance-maladie et le salaire net de vos membres?

M. McKichan: Peut-être certains de nos membres pourraient-ils vous répondre à ce sujet.

M. Stewart D'Arcy (directeur de l'indemnisation du personnel, compagnie T. Eaton): Notre système prévoit des prestations équivalant à la totalité de la paye pour les premières journées d'absence, en fonction de la durée du service effectué antérieurement, après quoi l'employé touche environ les deux tiers de sa paye normale et ceci pendant une période qui peut atteindre 2 ans.

[*Texte*]

Mr. Whelan: Then they get it actually in accordance with the length of service they provide. If they work three years they would get three full days or three weks, or what?

Mr. D'Arcy: That type of arrangement, yes, and I think that is fairly common in the industry, among the larger retailers anyway.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. I am back to that same line of questions. You are representing Eaton's, if I am not mistaken. After three years a man would be allowed to get three days. How much would he have to pay, or does he have to pay anything to be allowed this sickness pay?

Mr. D'Arcy: Well, no. After three month's service at Eaton's you are entitled to up to 13 weeks.

Mr. Portelance: Thirteen weeks with full pay?

Mr. D'Arcy: No, that is part pay.

Mr. Portelance: And what about the employee's contribution in respect of that service? Does he have to pay anything for it, or is it free?

Mr. D'Arcy: There is a very small premium.

Mr. Portelance: Smaller than the one which is offered now?.

Mr. D'Arcy: Yes.

Mr. Portelance: You seem to be against some women working parttime in your stores. But if they do work they certainly need to work. I do not think anyone is going to work in any department store just for the pleasure of it, even though their husband is working. In most cases they certainly need that extra money. I feel, with this new arrangement, especially for pregnancy, that it should help some of the women. Besides, if they work eight weeks, according to that, they would be allowed to get some unemployment. They cerainly would be looking for something else because while they are not working at your place they are probably looking for another position. You may have the regular ones who just work three or four hours a day—that is quite understandable—but there are some who definitely work from 8:00 in the morning to 5:30 or 9:00 to 5:30 and are looking for a job once they are out of your place. These

[*Interprétation*]

M. Whelan: Il bénéficie donc de ces prestations en fonction de la durée de service qu'il a déjà accompli. Si un employé a travaillé 3 ans par exemple, obtiendra-t-il 3 jours complets de paye, 3 semaines, quoi exactement?

M. D'Arcey: Les dispositions sont de ce genre, mais je pense qu'elles sont d'ailleurs communes pour la plupart des grandes entreprises de commerce de détail.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président. J'en reviens au même genre de question. Vous représentez donc les magasins Eaton et, si je ne m'abuse, vous dites qu'après 3 années de service un employé a droit à 3 jours de congé de maladie. Quelle cotisation doit-il payer; doit-il verser une somme quelconque pour avoir droit à ces prestations de maladie?

M. D'Arcy: Ce n'est pas le cas. La compagnie Eaton accorde, après 3 mois de service, jusqu'à 13 semaines de congé de maladie.

M. Portelance: Treize semaines de paye complète?

M. D'Arcy: Non, de paye partielle.

M. Portelance: Mais quelles cotisations les employés doivent-ils verser pour obtenir cette assurance? Doivent-ils payer une cotisation ou bien est-ce gratuit?

M. D'Arcy: Ils doivent verser une modeste cotisation.

M. Portelance: Plus faible que celle que nous proposons maintenant?

M. D'Arcy: Oui.

M. Portelance: Il semblait que vous n'approuviez pas le cas de certaines femmes qui travaillent à temps partielle dans vos magasins. Mais, si elles travaillent, c'est certainement qu'elles en ont besoin. Je ne pense pas que l'on aille travailler dans un grand magasin tout simplement pour le plaisir, même dans le cas où l'on a un mari qui travaille. Dans la plupart des cas, elles ont certainement besoin de ce revenu supplémentaire. Il me semble que ces nouvelles dispositions, tout spécialement en ce qui concerne la maternité, pourraient aider certaines de ces femmes. Il est prévu que après 8 semaines de travail, elles ont droit à certaines prestations de chômage. Cela ne les empêcheraient pas de chercher un autre travail après avoir quitté votre magasin. Il y a certainement des personnes qui travaillent juste 3 ou 4 heures par jour, cela se comprend très bien; mais il y a également celles qui travaillent de 8 h du matin à

[*Text*]

people would be covered by this new plan, otherwise they are not. Besides, right now you are paying part of the unemployment insurance anyway. Would you feel that with the new plan you would have to pay more than what you are paying now, especially your organization?

Mr. McKichan: Mr. Chairman, there are perhaps three categories to which Mr. Portelance is referring. First of all, the employee we descirbe in the submission is a casual employee who is employed, say, for the sake of argument, for 10 weeks before Christmas. Let me deal with that first. In the case of this employee the normal pattern is that these people work only during this period before Christmas. They do not have a real ambition to work for the rest of the year because their primary occupation is somewhere else. They are either housewives, which we have mentioned, or students, or they have some other function. They take the opportunity of working before Christmas because it is a very useful time in which to make some extra earnings, but they do not have the ambition to work for the rest of the year. It seems to us that to establish eligibility for people in this category is to encourage these people thereafter to apply for unemployment insurance when the jobs will not be there, because the work force after Christmas declines very steeply.

So, the likelihood would be that they would be able successfully to claim unemployment insurance which we do not think is fair, nor the intention of the scheme to cover people who are not truly eligible for membership of the work force.

The second category is the employee who works part time consistently throughout the year, but who works only a small number of hours. Again, it would be reasonable to say this person is not dependant on their work for their main sustenance. Typically, they are housewives whose husband is the main breadwinner, and, as we point out in the submission, to suggest that these people be eligible for unemployment implies they would have to go and look for another job where they could only work the few number of hours or the short period of time which they do work. Usually it would be quite difficult to find this type of employment. On the other hand, they

[*Interpretation*]

5 h 30 du soir ou de 9 h du matin à 5 h 30 du soir et qui, lorsqu'elles ne travaillent plus chez-vous, cherchent un autre emploi ailleurs. Ces personnes là seraient assurées par notre nouveau régime, alors qu'elles ne le sont pas pour l'instant. En outre, vous payez déjà à l'heure actuelle les cotisations d'assurance-chômage. Pensez-vous que dans le cas du nouveau régime vous auriez à payer davantage?

M. McKichan: Monsieur le président, je pense que M. Portelance envisage le cas de 3 catégories de personnes. Il y a tout d'abord le cas de l'employée dont nous avons souligné le cas dans notre rapport et que nous appelons «employé temporaire», qui travaille, dironsnous, pour les besoins de la discussion, pendant les 10 semaines qui précèdent la Noël. Envisageons tout d'abord ce cas. En règle générale, ces personnes travaillent uniquement pendant la période de Noël. Elles n'ont pas du tout l'intention de travailler pendant le reste de l'année, car leur occupation principale se situe dans un tout autre domaine. Ce sont des épouses, comme nous l'avons déjà fait remarquer, ou des étudiants, ou encore des personnes occupant d'autres fonctions. Elles saisissent l'occasion qui leur est offerte de travailler avant la Noël, car cela constitue un bon moyen de s'assurer un revenu supplémentaire, mais elles n'ont pas l'intention de travailler pendant le reste de l'année. Il nous semble que le fait d'accorder à ces personnes la possiblité d'obtenir des prestations d'assurance-chômage les encouragerait en fait à en faire la demande, lorsque ces petits emplois saisonniers n'existeront plus, puisque les possibilités d'emploi après la Noël sont beaucoup moins nombreuses.

Ainsi, il est vraisemblable qu'ils pourraient fort bien obtenir des allocations de chômage, et nous ne pensons pas que cela soit juste, pas plus que nous ne pensons qu'il faille assurer les personnes qui ne font pas vraiment partie de la population active.

La seconde catégorie est constituée par les employés qui travaillent continuellement à temps partiel, tout au long de l'année, mais qui n'accomplissent qu'un petit nombre d'heures de travail. Là encore, il semble raisonnable de dire que de telles personnes ne dépendent pas de leur travail pour survivre. Il s'agit en général de femmes mariées dont le mari assure la subsistance; comme nous l'avons fait remarquer dans notre repport, étendre à ces personnes le régime d'assurance-chômage implique qu'elles devraient éventuellement chercher un autre emploi dans le cadre duquel elles pourraient ne travailler que quelques heures, comme elles le font dans le

[*Texte*]

are not really going to suffer if they do not get unemployment insurance because there is a main breadwinner in the household.

The use of a dollar test ignores the disparity in wage rates which occurs between Newfoundland on the one hand and British Columbia on the other. It seems to us wrong that a person should have to work so much longer in Newfoundland to obtain coverage than he would have to work in British Columbia.

We say if they worked over 20 hours—and we are not saying that is the ideal figure, possibly 20 or 24, something like that—then they have a considerable dependence on their earnings and there are reasonable grounds for including them.

The third category is that of the pregnant working employee. The general pattern is—our members tell us—that when their employees become pregnant they are usually out of the labour force for quite a long time because most of them want to bring up their children at home. They are liable to be away for five years rather than for six months.

However, where the pregnant employee does have to work to support her children and herself, then certainly this is a case which should be looked at indulgently, but we suggest there be a separation of needs and compensation be paid in cases of need, not on a basis of universality.

Mr. Portelance: For the rest of the regular employees who are in favour of this...

Mr. McKichan: I am not quite sure, sir...

Mr. Portelance: With regard to the regular employees working in your store eight hours a day, five days a week, do you think this is the right type of insurance they should be allowed to get?

Mr. McKichan: Are you referring to pregnancy or to the general...

Mr. Portelance: No, the general employees which you have apart from this woman. Let us talk about a man working at your store...

[*Interprétation*]

cadre de leur emploi actuel. Il est, en général, très difficile de trouver un emploi de ce genre. D'autre part, ces personnes ne pâtiront pas beaucoup de ne pas recevoir de prestations d'assurance-chômage, étant donné qu'il y a déjà, dans la famille, quelqu'un qui assure un revenu stable.

L'acceptation d'un critère financier ne tient pas compte de la disparité de salaire qui existe entre Terre-Neuve par exemple, et la Colombie-Britannique. Il serait tout à fait injuste qu'une personne doive travailler bien plus longtemps à Terre-Neuve pour bénéficier de l'assurance-chômage qu'une autre personne vivant en Colombie-Britannique.

A notre avis, si quelqu'un travaille plus de 20 heures (nous ne prétendons pas que ce soit là le chiffre idéal, c'est peut-être 20 ou 24, ou du moins un chiffre semblable), c'est qu'elle dépend essentiellement de son travail pour vivre et, dans ce cas, il paraît raisonnable qu'elle soit assujettie au régime d'assurance-chômage.

La troisième catégorie est constituée par l'employée qui attend un enfant. En règle générale, c'est ce que les membres de notre Association nous ont révélé, lorsqu'une employée attend un enfant elle cesse de travailler pendant une assez longue période, car elle désire presque toujours élever elle-même son enfant. Cette employée cessera de travailler pendant 5 ans et non pas seulement pendant 6 mois.

Néanmoins, il est possible qu'une femme enceinte doive travailler pour se nourrir et élever son enfant. Il est certain que son cas doit être envisagé avec une certaine indulgence; mais nous pensons qu'il faut identifier nettement les besoins et que les prestations ne doivent être accordées qu'en cas de besoins réels et non pas de manière générale.

M. Portelance: En ce qui concerne le reste des employés qui sont favorables à cette...

M. McKichan: Je ne suis pas certain, monsieur...

M. Portelance: En ce qui concerne les employés à temps complet, ceux qui travaillent 8 heures par jour, 5 jours par semaine, pensez-vous que votre proposition constitue le type d'assurance qui leur convienne réellement?

M. McKichan: Voulez-vous parler des cas de maternité ou des cas généraux...

M. Portelance: Non, je veux parler d'un employé régulier; je n'envisage plus le cas de ces femmes. Prenons l'exemple d'un homme qui travaille dans votre magasin...

[*Text*]

Mr. McKichan: We have some qualifications in relation to the benefit. In our submission from pages 9 to 14 we deal with the benefit situation. We suggest that the levels proposed are probably high in relation to the other priorities on our national resources and in relation to the needs to maintain incentive and to strike some balance between what is being earned by people in the lower end of the wage scale who are actually working. We suggest that a potential unemployment benefit of $100 is probably large in relation to the wages earned by the full-time employee in the lower end of the wage scale.

Mr. Portelance: You mean there would be very few in your companies who would be allowed to have that two-thirds which would be $100?

Mr. McKichan: I do not think it would be true to say that. I think there would be substantial numbers, a substantial proportion. The wage rates in major retail companies are pretty good in relation to the industrial average. They are not as high, partially because there are so many semi-skilled and unskilled people employed in retailing as a service industry. You may have seen the figures reporting the wage settlements in some of the recent grocery contracts and there are starting wages for cashiers of $130 and $140 per week.

Mr. Portelance: That is all.

The Chairman: Mr. Cullen, I believe you have a motion to make at this time. Then we will have further questioning, Mr. Alexander. Mr. Cullen?

Mr. Cullen: I move that the brief submitted by the Retail Council of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence*.

The Chairman: Is there any comment on the motion? It is the usual motion.

Motion agreed to.

The Chairman: Mr. Alexander, have you some questions?

Mr. Alexander: Witness, if I understand correctly you said in the first instance that the average hourly rate is approximately $1.65 in the retail industry.

[*Interpretation*]

M. McKichan: Nous avons formulé certaines remarques au sujet des prestations. Notre rapport, de la page 9 à la page 14, traite de ce sujet. Nous pensons que les taux proposés sont peut-être un peu trop élevés par rapport aux autres domaines prioritaires qui dépendent de notre revenu national; il s'agit également d'encourager le chômeur à chercher un nouveau travail et d'aligner les prestations sur les salaires gagnés par les travailleurs les moins favorisés. A notre avis, des prestations de chômage de $100 sont trop élevés par rapport au traitement d'un employé à plein temps qui n'a qu'un petit salaire.

M. Portelance: Vous voulez dire que dans vos compagnies il n'y aurait qu'un tout petit nombre d'employés qui pourraient bénéficier de prestations équivalent aux deux tiers de leur salaire, c'est-à-dire $100?

M. McKichan: Non, je ne pense pas que l'on puisse affirmer cela. Je pense qu'il y en aurait tout de même un certain nombre, une bonne proportion même. Les taux de salaire de la plupart des maisons de commerce de détail supportent bien la comparaison avec ceux des domaines industriels. Ils ne sont toutefois pas aussi élevés, et cela provient en partie du fait qu'il existe dans le commerce de détail tant d'employés semi spécialisés ou non spécialisés. Peut-être avez-vous vu les chiffres qui indiquent les salaires de base dans certains récents contrats de magasins d'alimentation? Le salaire de début d'un caissier est de $130 ou $140 par semaine.

M. Portelance: C'est tout ce que je voulais savoir.

Le président: Monsieur Cullen, je crois que vous désirez présenter une motion. Ensuite, nous reprendrons les questions, monsieur Alexander. Monsieur Cullen?

M. Cullen: Je propose que le rapport présenté, en anglais et en français, par le Conseil canadien du commerce de détail, soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

Le président: Y a-t-il des commentaires? C'est la motion habituelle.

La motion est adoptée.

Le président: Monsieur Alexander, désirez-vous poser des questions?

M. Alexander: Si j'ai bien compris, vous avez dit tout d'abord que le salaire horaire moyen atteignait environ $1.65 dans le commerce de détail.

[*Texte*]

Mr. McKichan: That was over a year ago, sir, so the likelihood is it is now 7 per cent or 8 per cent more than that. I should qualify that statement. That is for the least skilled category of employee.

Mr. Alexander: Yes, the clerk.

Mr. McKichan: The sales clerk engaged in sales occupations which require no special product knowledge or skill.

Mr. Alexander: With this type then the average pay would be around $66 to $70 a week. Is this a fair statement to make?

Mr. McKichan: Now it is probably over $70.

Mr. Alexander: Then when I look at your level of benefits in your brief on page 11, you feel that the maximum benefit be limited to $70 per week, although you believe percentage figures being 66⅔, I think, in the first instance, 75 per cent, are satisfactory, you believe the limit should be no higher than $70?

Mr. McKichan: Mr. Alexander, as I mentioned in our opening statement, we approached this whole area with considerable diffidence because it is obviously a very difficult matter to hit on exactly the fairest type of benefit.

We felt that minimum needs should, wherever possible, be met and that by retention of the percentage figures, as the White Paper suggests, these minimum needs would, to the greatest extent possible, be met.

Mr. Alexander: But no more than $70, even if the chap is making $150 a week.

Mr. McKichan: That is right. We recognize that conceivably there may be a better way. If the percentage figures were reduced and the maximum figures were increased to, say, $80, and this was proved to be a fairer way of doing it, I think we would certainly accept that, but this seemed to us to be one approach to take.

We did feel that the rates suggested in the White Paper, as we mentioned, did do something to hurt incentive to seek employment and did not seem quite fair in relation to the type of wages earned by a lot of people actually in employment.

[*Interprétation*]

M. McKichan: Il en était ainsi l'an dernier, monsieur; il est vraisemblable que ce chiffre ait augmenté de 7 à 8 p. 100 à l'heure actuelle. Je dois également précisé que ce taux s'applique à la catégorie la moins spécialisée des employés.

M. Alexander: Oui, les vendeurs.

M. McKichan: Les vendeurs dont le travail n'exige aucune connaissance spéciale ou aucune aptitude particulière.

M. Alexander: Pour ce genre d'employés, le salaire moyen atteint environ $66 à $70 par semaine. Est-ce correct?

M. McKichan: A l'heure actuelle, cela dépasse certainement $70.

M. Alexander: Lorsque j'examine, à la page 11 de votre rapport, le niveau des prestations que vous proposez, je vois que vous êtes d'avis de limiter les prestations à $70 par semaine; vous semblez d'accord avec les pourcentages proposés: 66⅔ et même 75 p. 100; vous pensez néanmoins que le plafond ne devrait pas dépasser $70?

M. McKichan: Monsieur Alexander, comme je l'ai fait remarquer dans ma déclaration d'ouverture, nous avons abordé l'ensemble de ce domaine avec bien des précautions, car il est, de toute évidence, très difficile de déterminer exactement le meilleur genre de prestations possible.

Nous pensons que les besoins essentiels doivent, autant que possible, être satisfaits, ce qui serait le cas, la plupart du temps, si l'on retenait les pourcentages proposés dans le Livre blanc.

M. Alexander: Il ne faudrait pas dépasser $70, même si l'employé gagnait $150 par semaine.

M. McKichan: C'est exact. Nous sommes prêts à reconnaitre qu'il existe peut-être une meilleure méthode. Si l'on réduisait les pourcentages proposés et si l'on augmentait les chiffres maximums jusqu'à, mettons, $80, pourvu que cela se révéle une meilleure méthode, nous l'accepterions très certainement. Nous proposons ce qui nous semble être une méthode possible.

Comme nous l'avons dit, il nous semble que les taux proposés dans le Livre blanc n'encouragent peut-être pas assez le chômeur à rechercher du travail et qu'ils ne sont peut-être pas très justes par rapport à ce qui constitue le salaire moyen d'un très grand nombre de travailleurs.

[*Text*]

Mr. Alexander: Could you explain to me what your feelings are in the event a chap is making, let us say, $125 a week and obviously like many of us and like all of us I would say is moving up to $125 a week. What hope would there be for him if the maximum were only $70?

Mr. McKichan: I think, as one of the witnesses said this morning, the principle behind unemployment insurance benefit is to provide something of a bridge between employment. It has to, I guess, recognize that some expenditures are postponable.

There will be, no doubt, considerable hardship experienced by some of those having to get by on this type of unemployment benefit. We suggest, keeping in view of the other pressures on our national resources, that after this point perhaps the benefit should be selective according to need and not necessarily through the unemployment insurance scheme.

Mr. Alexander: Are you stating that they should be subjected to a means test? Is this it?

Mr. McKichan: No, sir. But we felt that once the basic needs are satisfied, we would have to face the fact that perhaps some employees would have to look to welfare or other sources, and we are not happy about that. But it seemed that this was a better conclusion than that whereby there was universal coverage at a higher level, and where in some cases it might be beyond what was necessary.

Mr. Alexander: If I understand correctly, you made a statement earlier—or it is in your brief—that there has actually been no case made for the pregnancy benefit. Are you basing this on the fact that most women concerned with and employed by the retail outlets are married and have another source of income?

Mr. McKichan: This is one of the reasons. That was one of the conclusions that lead us to that belief, and the second was that in fact most pregnant employees do not return to work two or three months after their baby is born, but in fact stay at home to rear the child.

Mr. Alexander: On what do you base that conclusion?

Mr. McKichan: This is not a result of a statistical survey. It is information given to us

[*Interpretation*]

M. Alexander: Expliquez-moi donc ce que vous proposez dans le cas d'un employé qui gagne, dirons-nous, $125 par semaine et qui, comme la plupart d'entre nous, va atteindre $150 par semaine. Que peut-il espérer si le plafond est fixé à $70?

M. McKichan: Il me semble, comme un des témoins l'a fait remarquer ce matin, que le principe même de l'assurance-chômage est de constituer une planche de salut temporaire entre deux emplois. Il faut tout de même reconnaître que certaines dépenses doivent être remises à plus tard.

Il est indéniable que certaines personnes qui devront subsister avec ces prestations de chômage connaîtront des périodes très difficiles. Nous pensons, compte tenu de toutes les pressions qui s'exercent sur notre revenu national, qu'à ce moment là, les prestations pourraient peut-être être fonction des besoins et ne plus dépendre nécessairement du régime d'assurance-chômage.

M. Alexander: Voulez-vous dire qu'il faudrait soumettre ces personnes à l'évaluation des ressources? Est-ce exact?

M. McKichan: Non, monsieur. Mais nous pensons qu'une fois satisfaits des besoins essentiels, il faudrait bien accepter que, peut-être, certains employés doivent recourir à l'assistance publique ou à d'autres sources. Cette solution ne nous satisfait pas, bien entendu; mais peut-être vaudrait-il mieux l'adopter plutôt que celle qui consisterait appliquer le régime à tout le monde et à un niveau plus élevé, ce qui, dans certains cas, dépasserait les besoins minimums.

M. Alexander: Si je comprends bien, vous avez dit précédemment—ou vous l'avez noté dans votre rapport—qu'on n'a pas encore prévu d'allocations de maternité. Vous êtes-vous basés pour cela sur le fait que la plupart des femmes en cause, employés dans les établissements de détail, sont mariées et ont une autre source de revenu?

M. McKichan: C'est une des raisons. C'est une des conclusions qui nous a amenés à soutenir cette opinion. La seconde, c'est que la plupart des femmes enceintes ne reprennent pas leur travail deux ou trois mois après la naissance de leur enfant, mais restent à la maison pour élever le bébé.

M. Alexander: Sur quels faits vous basez-vous pour affirmer cela?

M. McKichan: Nous ne nous basons pas sur les résultats d'une étude statistique, mais sur

[*Texte*]

by our personnel managers in our member companies.

Mr. Alexander: But you have no surveys to back up that statement.

Mr. McKichan: No, sir.

Mr. Alexander: What percentage of your employees throughout your retail association would be women?

Mr. McKichan: It is a high percentage, perhaps as high as 70 per cent.

Mr. Alexander: Have you any information as to how many of those women would be married?

Mr. McKichan: The proportion would be high. Certainly it would be the majority of them.

Mr. Harold Flagal (President, R. A. Beamish Stores, Co. Ltd.): We look predominantly for married women where we can, so it would be very high, probably 60 or 70 per cent, and probably higher.

Mr. Whelan: Do you purposely look for married women?

Mr. Flagal: We look for maturity, and we find that marriage helps to settle them down.

Mr. Whelan: If you do not mind, Mr. Alexander...

Mr. Alexander: Go right ahead, Mr. Whelan.

Mr. Whelan: You look for them purposely. You substantiate Mr. MacEachen's remarks then by what you say. You are hoping that they are going to get pregnant so that they will not be there long enough that they can join a union or be long-time employees.

Mr. Flagal: On the contrary. I think you are disregarding completely the question of training at any level.

Mr. Whelan: But Mr. MacEachen said they did not have to have any knowledge. They just handle sales. They are not important people.

Mr. Flagal: We are talking even of paper work, and retention is something we look for.

[*Interprétation*]

les renseignements que nous fournissent les directeurs du personnel de nos compagnies membres.

M. Alexander: Mais vous n'avez pas réalisé d'enquête qui vous permette d'étayer ces déclarations.

M. McKichan: Non, monsieur.

M. Alexander: Quelle proportion de vos employés, dans l'ensemble de nos commerces des détail, est du sexe féminin?

M. McKichan: Cette proportion est très élevée; elle atteint peut-être 70 p. 100.

M. Alexander: Savez-vous combien de ces femmes sont mariées?

M. McKichan: Une très forte proportion; certainement la majorité d'entre elles.

M. Harold Flagal (président des magasins R.A. Beamish): Nous nous efforçons, dans la plupart des cas, d'employer des femmes mariées; aussi cette proportion est-elle très grande et peut bien atteindre 60 ou 70 p. 100; peut-être même davantage.

M. Whelan: Vous cherchez intentionnellement à employer des femmes mariées?

M. Flagal: Nous cherchons avant tout la maturité d'esprit; et que nous avons constaté que le mariage y contribuait.

M. Whelan: Si vous voulez bien, monsieur Alexander...

M. Alexander: Je vous en prie, continuez monsieur Whelan.

M. Whelan: Vous les recherchez donc intentionnellement. En cela, vous confirmez les remarques de M. MacEachen. Vous espérez que vos employées deviendront enceintes avant d'avoir travaillé assez longtemps pour devenir membres d'un syndicat ou bénéficier d'un statut d'ancienneté.

M. Flagal: Au contraire, je pense que vous ne tenez absolument pas compte de la question de la formation, à quelque niveau que ce soit.

M. Whelan: Mais M. MacEachen a fait remarquer qu'elles n'avaient besoin d'aucune connaissance particulière. Elles s'occupent tout simplement des ventes. Elles ne sont pas des personnages importants.

M. Flagal: Nous parlons également du travail de bureau, et la durée d'emploi est un

[*Text*]

As a matter of fact, we hope that after pregnancy they will return. I think also in pregnancy we are talking of a rather limited span because our experience has been that when they become pregnant they will work right up to the time that their doctor tells them not to, and it could be right into the eighth and a half month or the ninth month. Our experience, as Mr. MacEachen has pointed out, has been that they do not seek to return but rather to rear their children.

Mr. Alexander: Would you say that the result of your seeking assistance to married women is that you have a high turnover?

Mr. Flagal: Generally speaking, with female staffs there is a relatively higher turnover, much more so than with male staffs for various reasons, and it could be because of the husband changing employment and moving. I think that the rate of turnover in the industry generally in female staffs is considerably higher than in male staffs.

Mr. Alexander: Yet you still insist, as part of your policy, on seeking the married women?

Mr. Flagal: Again there is that area of responsibility. There is more area of need, usually, and better stability. Again I think that the main thing that the married women seem to look for as far as we are concerned is not the income during the pregnancy but the hospitalization benefits. Their concern is to see that the greatest or all the portion of the hospitalization factor is cared for.

Mr. Alexander: Maybe I missed this, but have you a program that looks after the pregnant women in a retail association that is commendable, and that is really comparable to what the White Paper is talking about?

Mr. McKichan: Mr. Alexander, the pattern is not that the pregnant employee is likely to return. So I think it would be fair to say that most companies do not have a continuance plan for pregnancy.

Mr. Alexander: I see.

Mr. Flagal: I may say, Mr. Alexander, that

[*Interpretation*]

facteur que nous devons considérer. En fait, nous espérons voir ces femmes reprendre leur travail après leur maternité. Il ne faut pas oublier non plus qu'en ce qui concerne la maternité, nous parlons d'une période de temps très limitée; notre expérience nous a appris que, lorsqu'une employée est enceinte, elle va continuer à travailler jusqu'à ce que son médecin lui interdise de le faire et cela peut bien être jusqu'au huitième mois et demi ou jusqu'au neuvième mois. Et, comme l'a fait remarquer M. MacEachen, notre expérience nous a également appris que ces employées ne cherchent à reprendre leur travail, mais plutôt à élever leurs enfants.

M. Alexander: Voulez-vous dire qu'en cherchant à aider les femmes mariées, vous obtenez un roulement très élevé?

M. Flagal: De manière générale, le roulement du personnel féminin est relativement plus élevé, bien plus que celui du personnel masculin et ceci pour diverses raisons. Cela peut être attribuable, par exemple, au fait que le mari change de travail et doit déménager. Je pense que le taux de roulement du personnel féminin, dans l'industrie en général, est considérablement plus élevé que celui du personnel masculin.

M. Alexander: Et pourtant vous continuez à rechercher des femmes mariées?

M. Flagal: Là encore, c'est à cause du problème de la responsabilité. C'est parmi ces employées que les besoins et la stabilité sont les plus grands. Je pense que ce qu'une femme mariée recherche avant tout, du moins en ce qui nous concerne, ce n'est pas une allocation de maternité mais plutôt un remboursement des frais d'hospitalisation. Elles veulent que la plus grande partie des frais d'hospitalisation soit remboursée.

M. Alexander: Peut-être en avez-vous parlé, mais je voudrais savoir si vous avez, dans le commerce de détail, un programme pour les employées enceintes qui soit valable et que l'on puisse comparer à celui qu'envisage le Livre blanc?

M. McKichan: Monsieur Alexander, en règle générale, l'employée qui attend un enfant ne reprend pas le travail. Il semble donc normal que la plupart des compagnies n'aient pas de programme permanent de maternité.

M. Alexander: Je vois.

M. Flagal: Je puis ajouter, monsieur Alex-

[*Texte*]

usually after we have trained them we are very happy if they return after pregnancy.

Mr. Whelan: There is a conflict of evidence being given here, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Whelan, I think we had better let Mr. Alexander finish his questioning and you can get back to it on the second round.

Mr. Whelan: I just do not want to leave this point.

Mr. Alexander: If you will just bear with me, I will stop now and you can pursue it later. Before my questioning is up, I want to get another point in.

You indicated that you represent some 300 retail firms. Is that so?

Mr. McKichan: Directly. Direct membership.

Mr. Alexander: As I understand it, as the White Paper proposes, regrading annual insured earnings, with which I am sure you are familiar, up to $78,000, there would be no layoff factor considered. Keeping in mind your 300 retail firms, have you any idea or could you help the Committee in indicating to us how many of those firms would be in this class whereby the layoff factor is not being considered?

Mr. McKichan: In the case of our direct members, very few of them. In the case of the members of our affiliates...

Mr. Alexander: Excuse me. What do you mean by your "direct members"? Is that the 300 you are talking about?

Mr. McKichan: Yes. They, generally speaking, are the larger firms in the industry.

Mr. Alexander: Right. So there would be very few of them affected by this proposal.

Mr. McKichan: Very few of them would *not* be affected.

Mr. Alexander: Would not.

Mr. McKichan: Most of them are large employers.

Mr. Alexander: Right.

[*Interprétation*]

ander, qu'en général, une fois que nous les avons formées, nous sommes très heureux de voir nos employées reprendre leur travail après leur maternité.

M. Whelan: Nous avons là des déclarations contradictoires, monsieur le président.

Le président: Monsieur Whelan, je pense qu'il vaut mieux laisser M. Alexander terminer ses questions; vous pourrez revenir à ce sujet au cours de la seconde période de questions.

M. Whelan: C'est que je ne voudrais pas abandonner ce sujet.

M. Alexander: Si vous voulez bien m'accorder encore quelques instants, je n'en ai plus pour très longtemps et vous pourrez reprendre ce sujet après. Je voudrais poser encore une petite question. Vous nous avez dit que vous représentiez environ 300 compagnies de commerce de détail. Est-ce exact?

M. McKichan: Ce sont là nos membres directs.

M. Alexander: Si je comprends bien ce que le Livre blanc propose, la reclassification des salaires annuels assurables (sujet qui doit vous être familier) jusqu'à concurrence de $78,000, ne tient pas compte du facteur des mises à pied. Dans le cas de nos 300 compagnies de détaillants, savez-vous combien d'entre elles appartiendraient à cette catégorie, pour laquelle on ne tiendrait pas compte du facteur des mises à pied?

M. McKichan: En ce qui concerne nos membres directs, je pense qu'il y en aurait très peu. Dans le cas de nos membres affiliés...

M. Alexander: Excusez-moi. Que voulez-vous dire par «membres directs»? Est-ce que ce sont les 300 sociétés dont vous parlez?

M. McKichan: Oui. Ce sont, d'une manière générale, les plus grandes entreprises de l'industrie du commerce du détail.

M. Alexander: Bien. Il y en aurait donc très peu qui seraient touchées par cette proposition.

M. McKichan: Un très petit nombre d'entre elles ne seraient pas intéressées.

M. Alexander: Ne le seraient pas?

M. McKichan: La plupart sont de grands employeurs.

M. Alexander: C'est exact.

[*Text*]

Mr. McKichan: So practically all of them would experience merit rating.

Mr. Alexander: Right. Then you start to get into—I believe you mentioned the word "affiliate", was it?

Mr. McKichan: Yes, sir.

Mr. Alexander: How many of them are concerned with this Association you represent?

Mr. McKichan: There are about 5,000 additional companies in our affiliate associations, and I would think that in their cases a great many would be excluded from merit rating because there are often fewer than 10 employees.

Mr. Alexander: What we are talking about here are the major firms in the country.

Mr. McKichan: Yes, sir. But they of course account for a very high percentage of the number of employees in the industry.

Mr. Alexander: To what extent?

Mr. McKichan: I would estimate that they would perhaps account for 45 to 50 per cent of the employment in the industry, which would be of the order of some 350,000 employees.

Mr. Alexander: Right. I have no further questions, but I would like to be put back on the list regarding the conflict. But my time is out.

The Chairman: Mr. Cullen, do you have some questions?

Mr. Cullen: The one I was concerned with is this level of limiting it to $70. You are familiar with the Gill Committee Report, and they made a recommendation of 60 per cent. The government is recommending 66 per cent, but that will be taxable. So the government and the Gill Committee, both of whom have done a fair amount of study on this, seem to feel that that is a quite equitable figure. I think you have indicated that you are not excited on this point. You are making a representation, but we prefer to be convinced.

Mr. McKichan: No, we did not suggest that this was an ideal solution. It seemed to us a solution, and obviously another one would be to review the percentages and reduce the per-

[*Interpretation*]

M. McKichan: Donc, la plupart d'entre eux seraient soumis au régime de la cote au mérite.

M. Alexander: C'est exact. Vous parliez ensuite... Je crois que vous avez prononcé le mot «affilié»; est-ce exact?

M. McKichan: Oui monsieur.

M. Alexander: Combien de membres affiliés votre association compte-t-elle?

M. McKichan: Environ 5,000; et je pense que la plupart de ces compagnies ne seraient pas concernées par la cote au mérite car, dans la plupart des cas, elles ont moins de 10 employés.

M. Alexander: Nous parlons actuellement des principales compagnies du pays.

M. McKichan: Oui monsieur. Mais elles représentent, évidemment, une forte proportion des employés de cette industrie.

M. Alexander: Quelle proportion?

M. McKichan: Je pense qu'elles représentent environ 45 à 50 p. 100 des travailleurs employés par le commerce de détail, soit environ 350,000 employés.

M. Alexander: Parfait. Je n'ai pas d'autres questions à poser, mais j'aimerais bien que l'on inscrive à nouveau mon nom sur la liste des personnes qui poseront des questions au sujet du conflit. Pour l'instant j'ai épuisé le temps qui m'était accordé.

Le président: Monsieur Cullen, désirez-vous poser des questions?

M. Cullen: Ce qui me préoccupe, c'est ce problème du plafond fixé à 70. Vous connaissez le rapport de la Commission Gill; on a recommandé l'adoption d'un plafond de 60 p. 100. Le gouvernement recommande l'adoption d'un plafond de 66 p. 100, mais qui serait soumis à l'impôt sur le revenu. Ceci revient à dire que le gouvernement et le comité Gill qui ont tous deux étudié profondément la question, semblent être d'accord sur le fait que ce chiffre est tout à fait acceptable. Il me semble vous avoir entendu dire que cela ne vous enthousiasmait pas. Vous avez énoncé votre opinion, mais vous devriez essayer de nous persuader.

M. McKichan: En effet, nous avons indiqué que cette solution ne nous semblait pas idéale. C'est une solution, mais il y en aurait une autre qui consisterait à reviser ces pourcenta-

[*Texte*]

centages. Perhaps there might be a combination or a reduction of percentages, and a somewhat lower maximum, somewhere between 70 and 100.

We do not feel we have the ideal in this suggestion, but certainly we do feel that in order to maintain a substantial incentive to employment, and in order to preserve some sort of balance between those employed and those not employed, the figures suggested are on the high side.

Mr. Cullen: The proposal attempts, as I see it, to define the work force whether they use the $25 or whether they ultimately use the 20-hour week or whatever. Having established, or having qualified as a member of that particular group, you then commence to pay a premium, and the individuals or the parties who are running that fund determine what the premium shall be. As I understand the insurance principle, you pay insurance to put yourself in as good a position as you were before the thing occurred, which causes payment of the insurance. So if you take out insurance on a car and the car is stolen, you get another car; if you have a house fire, you get another house. You do not seem to find too much fault with that except in areas where women become pregnant. Have you attacked the sickness aspect of it too? Do you feel that neither one of these two should be in the fund, that they should pay the premium but if these two things happen they do not qualify?

• 1520

Mr. McKichan: We think neither sickness nor pregnancy should be tackled through unemployment insurance. We suggest that people in either situation should certainly be considered but that unemployment insurance is not the way to look after their needs because a government scheme is an expensive way of doing it, and the possibility of closely policing it, if you like, is not going to be easy. This certainly was the experience in the United Kingdom. So far as pregnancy is concerned, we feel the need is confined to a relatively small proportion of those who are pregnant and working and they are the people who should get the special treatment, which if necessary could be more generous than that suggested by the White Paper. But the benefit should be applied selectively and not through the medium of unemployment insurance.

Mr. Cullen: Your research would seem to indicate that the need expressed is more emotional than actual, whereas the government's

[*Interprétation*]

ges et à les réduire. Peut-être pourrait-on les combiner ou les réduire et un plafond plus bas pourrait être fixé, entre 70 et 100.

Cette suggestion-là n'est peut-être pas idéale elle non plus; mais nous pensons tout de même que si l'on veut continuer à encourager les chômeurs à chercher du travail, si l'on veut maintenir un certain équilibre entre les travailleurs et les chômeurs, les chiffres que vous suggérez sont peut-être un peu trop élevés.

M. Cullen: Il me semble qu'on tente de définir l'appartenance à la population active, que l'on utilise le critère des $25 ou celui des 20 heures de travail par semaine ou n'importe quel autre critère. Le travailleur qui appartient ou qui est admissible à cette catégorie commence à verser des cotisations; les personnes ou les parties qui gèrent la caisse déterminent les montants des cotisations. Si je comprends bien, on paie une prime d'assurance afin de conserver les avantages de la situation actuelle, afin de se protéger contre certaines éventualités. Si vous assurez une voiture et si la voiture est volée, vous recevez une autre voiture; si votre maison brûle, on vous donne une autre maison. Tout cela est considéré comme normal, sauf lorsqu'il s'agit d'une femme qui attend un enfant. Avez-vous également abordé la question de la maladie? Pensez-vous que l'assurance-chômage doit ignorer ces deux aspects et que les personnes doivent payer la prime sans toutefois avoir droit aux prestations si elles se trouvent dans l'un de ces deux cas?

M. McKichan: Selon nous, ni la maladie ni la grossesse ne devraient relever de l'assurance-chômage. Évidemment, on ne peut ignorer les personnes qui se trouvent dans ce genre de situation mais ce n'est pas à l'assurance-chômage de s'en occuper: en effet, un programme gouvernemental reviendrait très cher et il serait très difficile d'établir un contrôle rigoureux. C'est ce qui est arrivé au Royaume-Uni. Seule une faible proportion des femmes qui attendent un enfant et continuent à travailler ont réellement besoin des prestations de grossesse. Ces personnes devraient avoir droit à un traitement spécial qui pourrait, au besoin, être plus généreux que ne le suggère le Livre blanc. Mais une sélection doit être faite par un organisme autre que la Commission d'assurance-chômage.

M. Cullen: D'après vos recherches, vous semblez dire qu'il s'agit plus d'un besoin émotif que réel, alors que d'après le gouver-

[*Text*]

representation would seem to indicate that there is in fact an actual need. I believe the ILO, which you heard about this morning, also have recommended this kind of assistance. You are not objecting to it; what you are objecting to is it being in this particular...

Mr. McKichan: We are objecting, sir, in the case of pregnancy, to the universality aspect of it, we are objecting in the case of sickness and accident to the means, and we do not think this is the correct means nor, incidentally, the correct time in view of our inflationary problems at the moment for the introduction of this scheme.

Mr. Cullen: You also, for your reasons, object to the merit rating system and, this morning, in talking to The Canadian Manufacturers' Association, they also objected to it. They are in a somewhat unique position in that they really subsidize other industries who would have a poor rating. You seem to object to the merit aspect of it. Do you feel these hidden subsidies or the assisting of other companies should be encouraged by having just a blanket or flat premium payment?

Mr. McKichan: In our submission we identify with Gill to the extent that we quote their findings on this. We feel, first of all, that the administration of the merit rating scheme would be expensive. If the provisions stand regarding the treatment of short-term employees, the eight-week type of employee, and if the provisions stand in relation to the coverage of part-time employees, then we expect retailing would appear to have a relatively bad experience. So we would not be one of those subsidizing.

We feel really that the merit rating scheme is in conflict with the idea of universality which has been injected into unemployment insurance and that this is not an area where employers can exert the influence they should be able to exert if you expect to have benefits from a merit rating scheme. As the Manufacturers said this morning, in the case of workmen's compensation it is pretty obvious that an employer can plow money into safety features and expect to get an improvement in his accident record. We feel this is not the case in employment where the employer is governed by the swings in the economy or other matters outside his control, and that to penalize him for his unfortunate experience in the economy is not fair.

[*Interpretation*]

nement, il existe un besoin tout à fait réel. Je crois que l'OIT, dont vous avez entendu parler ce matin, a également recommandé ce genre d'assistance; vous ne vous y opposez pas, vous vous opposez à ce que...

M. McKichan: Nous refusons, monsieur, l'aspect universel de ces prestations de grossesse. En ce qui concerne la maladie et les accidents, c'est au moyen choisi que nous nous opposons, ce n'est pas non plus le bon moment, étant donné nos problèmes actuels d'inflation, pour instaurer ce nouveau régime.

M. Cullen: Tout comme l'Association des manufacturiers canadiens l'a fait ce matin, vous vous opposez au système de cote. Cette association se trouve dans une situation presque unique dans la mesure où elle soutient réellement d'autres industries qui seraient très mal cotées. Vous semblez vous opposer à cet aspect de la formule. Trouvez-vous qu'il faille encourager cette assistance officieuse ou ces apports fournis par d'autres compagnies au moyen d'une prime globale?

M. McKichan: Dans notre rapport, nous citons—parce que nous y souscrivons—certains commentaires de la Commission Gill. Tout d'abord, l'administration du régime de cote serait particulièrement coûteuse. Si les dispositions concernant le traitement des employés à court terme, de l'employé travaillant huit semaines par exemple, sont maintenues, de même que les dispositions concernant la protection des employés à temps partiel, nous craignons que le commerce de détail se heurte à de graves difficultés. Nous ne ferions donc certainement pas partie des entreprises qui subventionneraient les autres.

Le système de tarification selon l'expérience s'oppose, pour nous, à l'idée d'universalité, qui est introduite dans l'assurance-chômage. Les employeurs ne peuvent pas, dans ce domaine, exercer l'influence qu'ils devraient être en mesure d'exercer, si vous espérez profiter d'un régime de cote. Comme l'ont déclaré ce matin les fabricants au sujet des accidents du travail, un employeur peut consacrer certaine somme à des dispositifs de sécurité afin d'améliorer son dossier et de réduire les accidents. Mais ce n'est pas le cas du travail ou du chômage, car l'employeur, dans ce domaine, peut faire face aux variations économiques et autres sans pouvoir les contrôler et il est injuste de le punir d'avoir des difficultés économiques.

[*Texte*]

Mr. Cullen: So being subsidized because of his unfortunate position in the economy is fair?

Mr. McKichan: I would suggest to you that subsidization is perhaps an emotional word in that context. I would say, rather, that to employ a penalty on him is unfair.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, do we have any further questions on the first round?

Mr. Turner (London East): Mr. McKichan, how many employees of your Retail Council members are steady eight-hour day employees and how many are part-time?

Mr. McKichan: I would estimate that in the case of the larger employers probably 50 per cent are full-time and 50 per cent half-time. In the case of the smaller employers there would be a much higher proportion of full-time employees.

Mr. Turner (London East): What is the length of service of your employees? Does a man spend his life with your company? And what is the length of service of a woman?

Mr. McKichan: The male employee would tend to be much more a long-term employee than the female one. In the case of the male employee, I would think his average length of service would not be as high as that in manufacturing, but it would be reasonably high. One of the reasons is that skills are portable in the retail industry.

Mr. Turner (London East): You said that 50 per cent are steady. Now do you organize your hiring of employees so that they are only part-time or casual employees?

Mr. McKichan: The trend in retailing has been of course longer trading hours, so that most firms find it impossible to man their stores with a complete full-time staff, and the concomitant of longer trading hours is a higher proportion of part-time employees.

Mr. Turner (London East): What percentage of your employees work three, four or five hours a day at peak time?

Mr. Flagal: I think the minimum that you can bring anyone in for is four hours a day.

[*Interprétation*]

M. Cullen: Il est donc juste de l'aider financièrement parce qu'il se trouve dans une mauvaise posture?

M. McKichan: L'expression aide financière n'est peut-être pas bien indiquée dans ce contexte. Je dirais plutôt qu'il est injuste de le pénaliser.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser pendant la première partie?

M. Turner (London-Est): Monsieur McKichan, combien y a-t-il, parmi les membres de votre Conseil de détail, d'employés travaillant huit heures par jour et d'employés à temps partiel?

M. McKichan: En ce qui concerne les grands employeurs, je dirais qu'il y a environ 50 p. 100 d'employés à plein temps et 50 p. 100 d'employés à temps partiel. Dans le cas des petits employeurs, la proportion d'employés à plein temps doit être plus élevée.

M. Turner (London-Est): Pendant combien de temps vos employés restent-ils à votre service? Un homme passe-t-il sa vie dans votre société? Quelle est la durée de service d'un employé de sexe féminin?

M. McKichan: Les hommes ont tendance à rester plus longtemps que les femmes. Je ne pense pas que la durée moyenne de service d'un homme soit aussi longue que dans l'industrie de fabrication, mais elle est tout de même importante. L'une des raisons en est que les qualifications sont transférables dans l'industrie de détail.

M. Turner (London-Est): Vous avez dit qu'environ 50 p. 100 d'employés étaient des employés permanents. D'autre part, cherchez-vous à n'engager que des employés occasionnels ou à temps partiel?

M. McKichan: On a tendance, dans le commerce de détail, à augmenter le nombre d'heures de travail; ainsi, la plupart des sociétés ne peuvent répondre à leurs besoins de personnel en utilisant uniquement des employés à plein temps et elles ont dû accroître le nombre de leurs employés à temps partiel.

M. Turner (London-Est): Quel est le pourcentage de vos employés qui travaillent trois, quatre ou cinq heures par jour, lors des périodes de pointe?

M. Flagal: On ne peut engager quelqu'un pour moins de quatre heures par jour.

[*Text*]

Mr. McKichan: I think the majority of employees employed for a four-hour period would be married women who find the hours from 10.00 a.m. to 2.00 p.m., which are the peak retail hours, very suitable for them to work on a part-time capacity because at that time their children are at school; they are free of house work and they can conveniently run a house and a part-time job on this basis. Similarly, married women frequently work in the evenings, again because if they have small children their husband is then at home and they can leave the house without disruption. It is a mutually convenient situation.

Mr. Turner (London East): Temporary employees, under the present Act, are asked to sign a declaration exempting them from the U.I. plan.

Mr. McKichan: Yes sir.

Mr. Turner (London East): How many make this choice?

Mr. McKichan: I would think that most part-time employees are not covered at present. This would apply in the region of probably 40 per cent of total employees—about 40 per cent of hours worked. There would be obviously something like perhaps 20 or 25 per cent of hours worked by that number of employees.

Mr. Turner (London-East): Would the rest of your employees naturally be covered?

Mr. McKichan: Yes sir.

Mr. Turner (London East): Are your employees encouraged to sign, or are they unaware of what they are signing when they sign this U.I. exemption form? Do you tell them that they are signing?

Mr. McKichan: The normal pattern is that when an employee applies for part-time employment a mutual agreement is reached as to the number of hours that employee is likely to work on a normal basis, and it is on this basis that the decision is made for or against completing the form.

Mr. Turner (London East): Will you hire these employees if they refuse to complete this form?

Mr. McKichan: Well, I do not hire anybody. Perhaps I should turn that question over to my colleague.

Mr. Flagal: It is elective so far as they are concerned. It is the same as contributing to hospitalization.

Mr. Alexander: What was that?

[*Interpretation*]

M. McKichan: Pour la plupart, les employés travaillant quatre heures par jour sont des femmes mariées auxquelles il convient de travailler de 10 h du matin à 2 h de l'après-midi, c'est-à-dire aux heures de pointe, puisque leurs enfants sont à l'école, elles ont terminé leur travail à la maison et elles peuvent facilement vaquer à leurs occupations ménagères tout en travaillant à temps partiel. De même, les femmes mariées travaillent souvent le soir, là encore parce que leur mari est à la maison pour s'occuper des enfants et qu'elles peuvent laisser la maison sans difficulté. C'est une situation qui convient à chacun.

M. Turner (London-Est): En vertu de la loi actuelle, les employés temporaires doivent signer une déclaration les exemptant du régime de chômage.

M. McKichan: Oui, monsieur.

M. Turner (London-Est): Combien d'employés choisissent cette solution?

M. McKichan: Je crois que la plupart des employés à temps partiel ne sont pas, à l'heure actuelle, assurés. C'est le cas, environ, pour 40 p. 100 du nombre total des employés, environ 40 p. 100 des heures de travail. Environ 20 ou 25 p. 100 des heures de travail sont faites par ce nombre d'employés.

M. Turner (London-Est): Vos autres employés sont automatiquement assurés?

M. McKichan: Oui, monsieur.

M. Turner (London-Est): Vos employés sont-ils poussés à signer ou ne savent-ils pas ce qu'ils font lorsqu'ils signent cette formule d'exemption du régime d'assurance-chômage? Leur dites-vous ce qu'ils signent?

M. McKichan: En général, lorsqu'un employé veut travailler à temps partiel, on décide, d'un commun accord, quel va être le nombre d'heures de travail normal de cet employé et c'est en fonction de cela qu'il décide de remplir ou de ne pas remplir la formule.

M. Turner (London-Est): Engageriez-vous des employés s'ils refusaient de remplir cette formule?

M. McKichan: Quant à moi, je n'engage personne. Je vais laisser mon collègue répondre à cette question.

M. Flagal: C'est aux employés de choisir, tout comme pour l'assurance-hospitalisation.

M. Alexander: Comment?

[*Texte*]

Mr. Flagal: If, under the law, they are entitled to refrain, absolutely, they are given the form, the manager explains it to them and, if they do not want to pay the unemployment insurance, they do not have to do so. Generally speaking, the attitude is that they come to work.

Mr. Turner (London East): In other words, we are not bringing these people in, they are in now, but they have the option of opting out. Is that correct?

Mr. Flagal: Are you speaking of the people now who have a choice?

Mr. Turner (London East): Yes.

Mr. Flagal: The election is theirs. If they want to join and pay the unemployment insurance, we do not pressure them into not doing so.

Mr. McKichan: Perhaps I should add that in our submission we are suggesting the test be applied week by week and that if an employee works the scheduled number of hours then he is in, and if he does not work the minimum number of hours then he is out. We suggest that it would be easy for this to be checked, because employers are required to keep records of hours for purposes of provincial requirements in relation to overtime and such things.

Mr. Turner (London East): How many members of your association have less than 10 employees?

Mr. McKichan: In the case of direct members of our association, only a handful. In the case of our affiliates, I would suggest the majority have less than 10 employees.

Mr. Turner (London East): Are you aware in order to get illness or sickness insurance through a private insurance company, in most of the plans you have to have more than 10 employees? The new insurance plan would cover these people.

Mr. McKichan: I think it is a common feature of trade associations that they run a co-operative sickness and accident plan available to their members and to staffs of their members. Perhaps all of our affiliates do operate this, but I know certainly that some of them do. So these members would have an opportunity to be covered.

Mr. Turner (London East): Do you not think all people in Canada should be covered if they work? A wage of $1.65 is peanuts today. I assume when you offer a man a $1.65

[*Interprétation*]

M. Flagal: La loi les autorise à refuser; on leur donne la formule, le directeur leur explique de quoi il s'agit et ils sont libres de ne pas payer la cotisation à l'assurance-chômage s'ils le désirent.

M. Turner (London-Est): En d'autres termes, nous ne sommes pas les premiers à admettre ces personnes; elles sont déjà admises mais elles peuvent choisir de ne pas participer au régime. Est-ce juste?

M. Flagal: Parlez-vous des personnes qui peuvent choisir?

M. Turner (London-Est): Oui.

M. Flagal: C'est aux employés de choisir. S'ils veulent participer au régime et verser les cotisations, ils peuvent le faire et nous ne les en dissuadons pas.

M. McKichan: Je voudrais ajouter ceci: nous proposons, dans notre rapport, que le test soit fait semaine par semaine et que l'employé qui travaille pendant le nombre d'heures prévues soit automatiquement admis; s'il ne fait pas le nombre d'heures minimums, il ne participe pas au régime. Cela serait facile à contrôler: les employeurs doivent tenir les dossiers des heures de travail en conformité des exigences provinciales relatives aux heures supplémentaires, etc.

M. Turner (London-Est): Combien de membres de votre association ont moins de dix employés?

M. McKichan: Il y en a très peu parmi nos membres directs; par contre, la plupart de nos membres affiliés ont au moins 10 employés.

M. Turner (London-Est): Savez-vous qu'il faut avoir plus de dix employés pour être assuré contre la maladie par une compagnie d'assurance privée? Le nouveau régime d'assurance protègerait toutes ces personnes.

M. McKichan: Les associations commerciales ont généralement un régime d'assurance coopérative de maladie et d'accident dont peuvent bénéficier leurs membres et le personnel de ces membres. Une grande partie de nos membres affiliés bénéficient de ce régime. Ces membres peuvent donc être assurés.

M. Turner (London-Est): Ne trouvez-vous pas que tous les travailleurs du Canada devraient être assurés? Un salaire d'un dollar soixante-cinq ne correspond à rien de nos

[*Text*]

you say it is the minimum wage. How can you raise a family and pay rent on a $1.65?

Mr. McKichan: I would suggest that very few male employees in the industry are making anything near that. Most of them are making substantially more. However, so far as the question of provision of a sickness plan is concerned, we say if the need for this is proved—we do not feel competent to judge whether the need is there or not because we do not have information on the extent of the existing coverage—then the routes should not be through unemployment insurance, but through the utilization of the schemes which exist and the application of minimum criteria to all other schemes.

We know there is a study going on in Health and Welfare which is going to take this in its purview and we wonder if a determination might not be left until that study is also available. Then the two might be discussed together.

Mr. Turner (London East): What is the purpose of being a member of The Retail Council of Canada?

Mr. McKichan: I guess, like most associations, we have a multiple function. One is representation of the industry to government in the function in which you see us today. The corollary of that is the distribution of information on economic development statistics, government legislation and other matters. A third is the generation and distribution of technical information regarding the operation of the trade. A fourth is the assistance in the recruitment of employees to the industry by means of production of material, film strips and pamphlets for students, and a fifth is the organization of programs for the enlightenment of our members on new technical developments, seminars and occasions of this nature.

Mr. Turner (London East): In other words, it is nothing else but a union to benefit the members of your association. Yet some of your members who resist organizations are trying to unionize your membership.

Mr. McKichan: Many of our members are organized. We cannot, of course, speak for the domestic policies of our individual members.

Mr. Turner (London East): I now will question the man from T. Eaton Company. Why

[*Interpretation*]

jours. Lorsque vous offrez à un travailleur un salaire de $1.65, vous dites, je suppose, que c'est le salaire minimum. Comment peut-on élever une famille et payer un loyer avec $1.65?

M. McKichan: Pour la plupart, les hommes employés dans l'industrie ont un salaire nettement supérieur. Cependant, nous ne nous sentons pas en mesure de décider s'il est nécessaire ou non de prévoir un régime d'assurance-maladie, car nous n'avons aucun renseignement concernant le champ d'application du régime habituel. Toutefois, on ne devrait pas passer par l'intermédiaire de l'assurance-chômage, mais confier cela au régime existant et appliquer les critères minimums à tous les autres régimes.

Nous savons que le ministère de la Santé et du Bien-être social a entrepris une étude à ce sujet et peut-être vaudrait-il mieux attendre que cette étude nous soit communiquée pour prendre une décision. Nous pourrions alors discuter des deux questions en même temps.

M. Turner (London-Est): Dans quel but adhère-t-on au Conseil canadien du commerce de détail?

M. McKichan: Comme beaucoup d'associations, nous jouons un rôle multiple. Tout d'abord, nous représentons l'industrie auprès du gouvernement, comme c'est le cas aujourd'hui. Par conséquent, nous distribuons des renseignements sur les statistiques d'expansion économique, la législation gouvernementale etc. Ensuite, nous établissons et nous distribuons des renseignements techniques concernant le commerce proprement dit. En quatrième lieu, nous contribuons au recrutement d'employés pour l'industrie en établissant des documents, en faisant des films et des brochures publicitaires pour les étudiants; enfin, nous mettons sur pied des programmes, et nous organisons des séminaires, etc. afin que nos membres soient tenus au courant de toutes les nouveautés techniques.

M. Turner (London-Est): En d'autres termes, votre association ne vise qu'à en faire bénéficier les membres. Cependant, certains de vos membres tentent de se constituer en syndicat.

M. McKichan: La plupart de nos membres sont syndiqués. Bien sûr, nous ne pouvons parler de la politique intérieure suivie par chacun de nos membres.

M. Turner (London-Est): Je veux maintenant poser une question au représentant de la

[*Texte*]

does T. Eaton Company resist unionization? They have tried to organize this plan for years, they have tried to create benefits for the employees such as the government is trying to do now.

The Chairman: Mr. Turner, I am not too sure this is directly related to the White Paper on Unemployment Insurance. I will allow your question to stand and to have it answered, but I suggest questions along this line should not be continued.

Mr. Turner (London East): I will change the subject, then. What type of a plan do you have in T. Eaton Company?

Mr. D'Arcy: For what, sick benefits?

Mr. Turner (London East): Yes, for sickness.

Mr. D'Arcy: It is a compulsory plan covering all regular staff, but not occasional people who only work a limited number of hours a week.

Mr. Turner (London East): In other words, approximately 50 per cent are not covered, the part-time employees?

Mr. D'Arcy: That is right, yes.

Mr. Turner (London East): Do you not think this legislation is quite a benefit to the employees who are employed part time?

Mr. D'Arcy: Many of these people only want to work a certain number of days. If they have signed up to work Thursday evenings, they do not really expect a benefit program to pay them for the days they have chosen not to work.

Mr. Turner (London East): Eaton's do not have a good reputation as far as employee relations are concered, they have resisted change for many, many years. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Whelan: Can I ask a supplementary, Mr. Chairman?

The Chairman: One short one, Mr. Whelan.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I will believe it when I hear it.

Mr. Whelan: I just want to ask one question. Is it not true, Mr. McKichan, that employees, let us say, who work four hours a

[*Interpretation*]

société Eaton. Pourquoi la compagnie Eaton refuse-t-elle le syndicat? Pendant des années, elle a tenté d'organiser, pour les employés, un régime semblable à celui que le gouvernement envisage de créer.

Le président: Cela a-t-il un rapport direct avec le Livre blanc sur l'assurance-chômage, monsieur Turner? Je veux bien que votre demande soit satisfaite, mais j'aimerais que vous passiez à un autre sujet.

M. Turner (London-Est): Je vais donc parler d'autre chose. Quel est le régime de la compagnie Eaton?

M. D'Arcy: Relativement aux prestations de maladie?

M. Turner (London-Est): Oui.

M. D'Arcy: Nous avons un régime obligatoire auquel sont assujettis tous les membres de notre personnel permanent, mais non pas nos employés occasionnels qui ne travaillent que quelques heures par semaine.

M. Turner (London-Est): En d'autres termes, les employés à temps partiel, c'est-à-dire environ 50 p. 100 de votre personnel, ne sont pas assurés?

M. D'Arcy: C'est cela.

M. Turner (London-Est): Ne pensez-vous pas que le régime proposé bénéficierait aux employés à temps partiel?

M. D'Arcy: Pour la plupart, ces personnes ne veulent travailler que quelques jours. Elles ont signé un contrat pour travailler le jeudi soir, par exemple, et elles ne s'attendent pas à toucher des prestations pour les jours où elles ne veulent pas travailler.

M. Turner (London-Est): La compagnie Eaton n'a pas une très bonne réputation en ce qui concerne les relations avec les employés. La compagnie s'est refusée à tout changement pendant de nombreuses années. Merci, monsieur le président.

M. Whelan: Puis-je poser une question supplémentaire, monsieur le président?

Le président: Soyez bref, s'il vous plaît, monsieur Whelan.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je le croirai, quand je l'aurai entendu.

M. Whelan: Je ne veux poser qu'une seule question. Est-il vrai, monsieur McKichan, que les employés qui travaillent, disons, 4 heures

[*Text*]

day have the option of whether they want to have unemployment insurance contributions deducted from their pay, and if they waive the right to have the deduction made or to be able to collect unemployment insurance, in turn they save your membership money?

Mr. McKichan: They save both themselves....

Mr. Whelan: Yes, but they save your membership money, too.

Mr. McKichan: Yes, sir, and we suggest that...

Mr. Whelan: You said you have never had any evidence—maybe you did not say that, I cannot remember—that any of your membership refused to hire a person because he refused to sign away the fact that he did not want to have deductions.

Mr. McKichan: I certainly have no knowledge of that. Our members, perhaps contrary to the opinions of the last member who was asking questions, strive to have enlightened employment policies. I am sure a business which is striving to have an enlightened employment policy would not adopt such a tactic.

The Chairman: Mr. Whelan, I have you down for the second round. There are a couple of other members who have not spoken on the first round, so we will get back to you. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. On experience rating, Mr. McKichan expressed the view that he is slightly opposed to this concept because of the fact the industry he represents has little control over variations in the workload in this industry.

At the same time we live in a society where the concept of experience rating in insurance, specifically in car insurance, is very well accepted be it for reasons of age—below a certain age or above an age—or on the basis of the performance of the driver and the number of accidents he has had. Here you have the application of experience rating in the auto insurance field where the person who insures has really no control at all on car accidents. It would be interesting to know why you would not accept a similar concept in the form of social insurance.

Mr. McKichan: I think, sir, this point was dealt with by Gill, and if I may, I will read the part of the report that deals with it. Gill said:

[*Interpretation*]

par jour, peuvent choisir de faire déduire leur cotisation à l'assurance-chômage de leur salaire; si ces employés décident de ne pas cotiser et donc de ne pas être assurés contre le chômage, cela leur évite en retour de payer des fixations à votre association?

M. McKichan: Ils épargnent ainsi...

M. Whelan: Oui, mais ils n'ont pas à payer pour être membre de votre association.

M. McKichan: Oui, monsieur, et nous croyons que...

M. Whelan: Vous avez dit, il me semble, qu'aucun de vos membres n'avait refusé d'engager quelqu'un parce qu'il refusait de contribuer.

M. McKichan: Je ne connais aucun cas semblable. Nos membres, contrairement à ce que pensait le dernier député qui a posé la question, s'efforce d'avoir des politiques d'emploi intelligente et par conséquent n'adopterait certainement pas ce genre de tactique.

Le président: Vous vouliez poser une question pendant la seconde partie, M. Whelan. Deux autres députés n'ont pas pris la parole au cours de la première partie et nous reviendrons à votre question plus tard. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. M. McKichan a dit qu'il s'oppose quelque peu au système de cote au mérite, car l'industrie qu'il représente peut difficilement contrôler les variations du volume de travail.

D'autre part, dans la société où nous vivons, le critère de cote au mérite, particulièrement dans le domaine de l'assurance-automobile, est très bien accepté. Le conducteur est quoté soit, selon son âge, soit en fonction de ses accidents passés, etc. Or, le conducteur assuré est coté bien qu'il lui soit absolument impossible de contrôler tous les accidents de voiture. Je me demande pourquoi vous ne voulez pas accepter un concept semblable dans le domaine de l'assurance sociale.

M. McKichan: Le rapport Gill a abordé cette question, et si vous le voulez bien, je vais en citer une partie:

[*Texte*]

(5) The argument is sometimes advanced that if unemployment insurance contributions are adjusted to take into account the actual unemployment experience in a given industry, the consumers of the product concerned bear an appropriate charge for the unemployment related to that particular industry. An industry that has high unemployment would have to pay high contributions and these, in turn, would be reflected in the price of its product. The argument is that this results in a proper economic distribution of the cost of unemployment.

And I think that is your point, sir. He goes on:

We find that this argument is not consistent with the view often expressed that merit rating has its principal justification in the incentive it creates to reduce unemployment and thus reduce the contribution rate. If the additional charge resulting from higher contribution rates is passed on to the consumer, then it cannot represent any incentive to the employer. If it is not passed on to the consumer, then it does not have any effect in spreading the economic cost of unemployment. The fact is that it is extremely difficult, if not impossible, to judge where the effect of an increase in contribution rates for a particular industry will eventually come to rest in the economy. Frequently, perhaps usually this depends upon the nature of the product and the nature of the competitive market in which the product is sold. Industries servicing the export market would be at a particular disadvantage in this respect since they are perhaps least able to pass on higher costs to their consumers because of international competition. In such cases, the result of merit rating would be an increase in the cost for export industries, by reason of unemployment that is not within their control.

The report also goes on to say that the existence of merit rating may encourage undesirable practices on the part of some employers by tending to oppose claims for the sake of their merit rating where the merits of the claim and the hardship to the employer may weigh against that.

The Chairman: Excuse me. For clarification of the record, Mr. McKichan was reading from pages 7 and 8 of the Retail Council's brief, which was quoting from the Gill Report. Mr. Caccia.

[*Interprétation*]

(5) On prétend parfois que, si les cotisations d'assurance-chômage se règlent sur l'expérience en matière de chômage d'une certaine industrie, les consommateurs de ce produit portent un fardeau raisonnable du chômage de cette industrie. Une industrie où le chômage est élevé devra verser des contributions élevées, lesquelles se réfléteront sur le prix de ses produits. On prétend qu'il en résulte ainsi une juste répartition économique des frais relatifs au chômage.

Je crois que c'est cela que vous voulez dire, monsieur. Le rapport dit encore:

C'est un raisonnement qui ne concorde pas avec une opinion exprimée, à savoir que la cote au mérite est surtout justifiable parce qu'elle encourage à diminuer le chômage et, ainsi, à abaisser le taux de contributions. Les frais additionnels qui résultent d'une contribution plus élevée sont à la charge du consommateur; la cote au mérite ne saurait donc être considérée comme un stimulant à l'employeur. Si le consommateur n'en fait pas les frais, la cote ne concourt pas à répartir les charges économiques du chômage. Il est extrêmement difficile, sinon impossible, de déterminer le palier où l'augmentation des taux de contributions d'une industrie se fera éventuellement sentir dans l'économie. Souvent, peut-être la plupart du temps, tout dépend du genre de produit et du marché concurrentiel où se vend le produit. Les industries qui exportent leurs produits en subiraient un désavantage, car la concurrence internationale les empêcherait probablement de reporter leurs frais plus élevés sur le consommateur. En pareil cas, la cote au mérite signifierait une augmentation des prix d'exportation à cause d'un chômage indépendant de leur volonté.

Le rapport souligne ensuite que la cote au mérite peut encourager certains employeurs à agir de façon indésirable en s'opposant aux demandes pour continuer à être bien coté.

Le président: Excusez-moi. Je voudrais dire, pour la mise au point du dossier, que M. McKichan lisait dans les pages 7 et 8 du rapport du Conseil canadien du commerce de détail une citation prise dans le rapport Gill. Monsieur Caccia.

[*Text*]

Mr. Caccia: Mr. Chairman, still it would be interesting to hear from Mr. McKichan the reasons that lead him to accept one distinction in the private sector when it applies to car insurance and to reject the same distinction when it comes to the application of a similar principle in unemployment insurance.

Mr. McKichan: I think a study on this Gill comment points up the distinction between the two. The penalty, if you like, which is exacted against the industry with bad experience is either going to be borne out of the profits of the industry concerned or if the industry can pass it on, it is going to be borne by the consumers of that industry.

Probably the worst penalties are going to be borne by the export industries because of being tied to seasonal types of occupation. The likelihood is that it will be reflected in export prices and the concomitant of this, of course, is loss of sales, and this seems a very undesirable function.

Mr. Caccia: Then it means that you prefer an approach whereby one industry carries a greater burden than another in the rate of the premium.

Mr. McKichan: No, sir. We propose a flat premium.

Mr. Caccia: Yes, that is right. The flat premium implies that there is a neighbouring industry. A sector next to yours might be carrying perhaps a greater onus for your sector in case the percentage of lay-offs in that industry is smaller than in yours.

Mr. McKichan: We feel that the theoretical advantages of merit rating are not justified by the practical disadvantages and by the very substantial costs of administration which seem likely to be involved, costs not only within the administration of unemployment insurance, but the costs reflecting back into our members and the other businesses who have to maintain the records and fight the claims and so on.

Mr. Caccia: You do not think that the application of a flat rate would be passed anyway to the consumer...

Mr. McKichan: As the Gill Report points out, it is always difficult to say.

Mr. Caccia: ...assuming that it is passed on to the consumers.

Mr. McKichan: I wonder if you would care to repeat your question, sir.

Mr. Caccia: You do not feel that the cost of a flat rate as opposed to a diversified rate

[*Interpretation*]

M. Caccia: Il serait cependant intéressant, monsieur le président, de savoir pourquoi M. McKichan accepte cette distinction parce qu'elle est faite dans le secteur privé, pour une assurance-automobile par exemple, et la rejette parce qu'elle pourrait s'appliquer à l'assurance-chômage.

M. McKichan: On se rend compte de la différence qui existe entre ces deux domaines, si l'on étudie la déclaration du rapport Gill. La pénalisation, en quelque sorte, dont va souffrir l'industrie qui se heurte à des difficultés, aura des répercussions, soit sur les bénéfices de cette industrie soit sur les consommateurs de cette industrie.

Vraisemblablement, les industries d'exportation seront les plus atteintes en raison de leur grand nombre d'employés saisonniers. Cela re reflétera sur les prix des exportations et entraînera, bien sûr, une diminution des ventes.

M. Caccia: Vous préférez donc qu'une industrie souffre plus qu'une autre du taux fixé pour les primes.

M. McKichan: Non, monsieur, nous proposons un taux global.

M. Caccia: Oui, c'est juste. La prime unique implique qu'il y a une industrie voisine. Un secteur proche du vôtre pourrait avoir à supporter de plus grandes responsabilités si le pourcentage de mises à pied dans cette industrie est moindre que dans la vôtre.

M. McKichan: Nous estimons que les avantages qu'aurait théoriquement la cote au mérite ne contrebalance pas les inconvénients pratiques, tels que les frais d'administration accrus qui en résulteront probablement; ces frais s'accroîteront non seulement au sein de l'assurance-chômage, mais également chez tous nos membres et dans les autres industries qui doivent garder des dossiers et traiter les demandes, etc.

M. Caccia: Mais ne pensez-vous pas que, si l'on appliquait un taux unique, le consommateur...

M. McKichan: Comme le fait remarquer le rapport Gill, il est toujours difficile de dire...

M. Caccia: En présumant que le consommateur en paie la note.

M. McKichan: Pourriez-vous répéter votre question, monsieur, s'il vous plaît.

M. Caccia: Ne pensez-vous pas que le coût d'un taux unique par opposition à un taux

[*Texte*]

would be applied to the consumer regardless of the industry.

Mr. McKichan: Every industry, I think, would have a different experience in attempting to pass on the costs. Conceivably even within the retail industry there would be a difference. Some segments might be better able to pass on the costs than others because of the degree of competitiveness in their sector. I am sure for instance that on the one hand the grocery sector with an intensely competitive situation might find it much more difficult to pass it on than would the high-valued jewellery sector where the intensive competition is less than in the grocery trade.

Mr. Caccia: Would you like to comment on the effect of the experience rating as it applies to workmen's compensation?

Mr. McKichan: We distinguish the two very easily because we feel that in workmen's compensation the employer has a real opportunity to affect the incidence of accidents in his industry. I used to be associated with the grain industry, and by the establishment of very expensive dust control equipment the employer could improve the bronchial situation of his employees, and there was a direct monetary incentive for him to do this.

In the case of employment, the matter is generally out of the hands of the employer. So the real thrust of merit rating seems to me to be lost when this occurs.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Are there any further questions on the first round? If not, we will call on Mr. Alexander. I am sorry. Mr. Whelan, you had some questions on the second round.

Mr. Whelan: I had only one further question, and it concerns the casual employees. I wonder if Mr. McKichan or any one of the other witnesses could answer me this question.

Suppose you had two persons you were considering hiring—two women, say—as casual employees, and they both had the same qualifications, and one said, I do not want to participate in the unemployment insurance program, and the other one said, I do. Which one would you hire?

Mr. McKichan: Mr. Chairman, I would hope that an industry concerned about its employment practices would hire the most qualified employee. I think I should go on to say that in our submission we...

[*Interprétation*]

varié serait à la charge du consommateur, quelle que soit l'industrie en cause.

M. McKichan: Toutes les industries se trouveront, je crois, dans des situations différentes en ce qui concerne les frais. Il y aura même une différence dans l'industrie du commerce de détail. Certains secteurs s'en sortiront peut-être mieux que d'autres selon la concurrence qui règne dans leur domaine. Par exemple, je suis sûr que le secteur de l'épicerie, d'une part, qui doit faire face à une très forte concurrence aura beaucoup plus de difficultés que le secteur de la bijouterie où la concurrence est moins forte.

M. Caccia: Pourriez-vous nous parler des conséquences de la cote au mérite dans le domaine des accidents du travail?

M. McKichan: Il est très facile de distinguer les deux domaines. En effet, l'employeur a, dans le domaine des accidents du travail, la possibilité de modifier le nombre d'accidents dans son industrie. J'ai travaillé dans le domaine de l'industrie du grain, et l'employeur, au moyen d'un équipement très coûteux pour lutter contre la poussière, a pu éviter une grande partie des affections pulmonaires dont souffraient ses employés et il était poussé par un stimulant financier direct. L'emploi par contre, est généralement incontrôlable par l'employeur de sorte que la cote au mérite semble perdre toute son utilité.

M. Caccia: Merci.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à poser dans la première tournée? Sinon, je donne la parole à Monsieur Alexander. Je suis désolé, M. Whelan avait quelques questions à poser pour la seconde partie.

M. Whelan: Je voudrais poser une autre question au sujet des employés occasionnels. Peut-être M. McKichan ou l'un des témoins pourrait me répondre.

Supposons que vous envisagiez d'engager deux femmes, en tant qu'employées occasionnelles et qu'elles aient toutes deux les mêmes aptitudes. Si l'une disait qu'elle refuse de participer au programme d'assurance-chômage, alors que l'autre veut y participer, laquelle engageriez-vous?

M. McKichan: J'espère, monsieur le président, qu'une industrie intelligente engagerait l'employée la plus qualifiée. Je dois ajouter que dans notre rapport, nous...

[*Text*]

Mr. Whelan: You are saying then that the one who did not want unemployment insurance would be the most highly qualified?

Mr. McKichan: No, sir, I did not intend to imply that at all. The reverse is true. I intended to imply that the one who is best equipped to handle the job regardless of...

Mr. Whelan: But that employment officer would be doing a better service to his company if he hired the one that did not want unemployment insurance because she would cost the company less.

Mr. McKichan: I would suggest to you, sir, that the decision to employ or not to employ would be made first, and thereafter the decision the employer would be...

Mr. Whelan: Is that the case all the time?

Mr. McKichan: I cannot say that is the case all the time, but I suggest that with the majority of our members, certainly this would be the case.

I would like to go on to mention that in our submission, if we apply the basis we suggest, the assessment would become retroactive at the end of every week, and the employee's record would be examined. If he or she had worked over the specified period of hours, he or she would have an eligibility week, and deductions would be made. Should the person not qualify, then no deductions would be made.

This is probably an improvement in the present practice because it is difficult for employers to monitor their employees to select those who have and those who have not signed declarations, and to ensure that their workloads do not exceed the 24-hour period. And they are, of course, inspected.

Mr. Whelan: Are you suggesting that the T. Eaton Company or the Beamish Company have not got computers with which they can just press a button and know what Mrs. Brown signed for or did not sign for?

Mr. McKichan: I know Mr. Flagal does not have a computer in his operation. Only the seven or eight largest companies have computers in the retail industries.

Mr. Whelan: Then you do not think that when they run that computer say at Eaton's, and they find out that they are getting too many employees that are under unemployment insurance, they call in the employment officer and say, this has go to stop now and we have to hire some more here that are—and you lay off some of them that are in that bracket because they are going to start costing you too much money.

[*Interpretation*]

M. Whelan: Vous dites donc que celle qui refuse d'adhérer au programme d'assurance-chômage serait la plus qualifiée?

M. McKichan: Non, monsieur, je n'ai pas du tout dit cela. L'inverse est vrai. J'ai voulu dire que celle qui est la mieux qualifiée pour l'emploi, nonobstant...

M. Whelan: Mais l'agent de recrutement rendrait à sa société un meilleur service s'il engageait celle qui ne veut pas participer à l'assurance-chômage, dans la mesure où elle coûterait moins cher à la compagnie.

M. McKichan: N'oubliez pas, monsieur, que la décision d'employer ou de ne pas employer figure au premier rang et la décision serait alors...

M. Whelan: Est-ce toujours le cas?

M. McKichan: C'est le cas pour la plupart de nos membres. Comme nous le soulignons dans notre mémoire, si l'on applique les principes que nous proposons, l'évaluation deviendrait rétroactive à la fin de chaque semaine et le dossier de l'employé serait examiné. Si l'employé ou l'employée avait dépassé le nombre d'heures de travail prévu, il ou elle aurait une semaine d'admissibilité et les déductions seraient effectuées. Si la personne n'y a pas droit, aucune déduction n'est faite. C'est vraisemblablement une amélioration, car il est difficile pour les employeurs de choisir ceux qui ont et ceux qui n'ont pas signé de déclaration et de veiller à ce que leur volume de travail ne dépasse pas la période des 24 heures. Ils font l'objet d'inspection, bien sûr.

M. Whelan: Voulez-vous dire que les compagnies Eaton ou Beamish n'ont pas d'ordinateur qui leur permettrait, en pressant un bouton, de savoir si Madame Le Brun a signé ou non?

M. McKichan: Je sais que M. Flagal n'a pas d'ordinateur. Seul les 7 ou 8 grandes compagnies de l'industrie du commerce de détail ont des ordinateurs.

M. Whelan: Vous ne pensez donc pas que, lorsque à l'aide de cet ordinateur, une société comme Eaton, disons, découvre que trop d'employés sont assurés contre le chômage, elle va demander à son agent de recrutement d'agir en conséquence et d'engager quelques autres employés, d'en licencier certains autres, parce que l'opération devient trop coûteuse.

[*Texte*]

Mr. McKichan: I cannot speak for Eaton's, but I am sure that Mr. D'Arcy can.

Mr. D'Arcy: I would say that certainly does not happen. In fact the whole question of coverage, I do not think, is even part of the normal employment interview. It would be something that would take place after the decision to hire was made.

Mr. Flagal: That is usually the case, Mr. Whalen. I may respectfully suggest that I think we ought to categorize the retail industry because they are not by far as sophisticated as you suggest. I think you are perhaps mixing T. Eaton Company with most of the retail industry, and as Mr. D'Arcy suggests, persons are hired first and that signing comes on considerably later. It is not really a point of issue in this situation.

I might also, Mr. Chairman, point out something about our company. I think there is some conflict. We are regarded as regional. With all due regard to Mr. Whelan's opinion of retailers, I am a boy from the farms, and we are predominantly in small towns with few employees in each store. I think the greatest proportion of the retail industry is this way, not as far as total employment, but as far as units are concerned. We in these small towns are easily identified and we have a great responsibility, a public relations responsibility, and it acts very heavily on us. We are cognizant of this.

• 1550

Mr. Whelan: I just wanted to let you know that I am from the farm too.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions of these gentlemen?

Mr. Alexander: Mr. McKichan, is there any difference between the expressions "casual worker" and "part-time worker", or are they both the same?

Mr. McKichan: There is no consistent usage in this respect, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: Have you any figures on the average hourly work week of your casual or part-time worker?

Mr. McKichan: This will be distinct to each company really. In cases of those companies which are organized there is often a provision to this effect in the collective agreement. I know for instance in the case of the major grocers that the dividing line is 24 hours. Under the collective agreement a part-time

[*Interprétation*]

M. McKichan: Je ne peux me prononcer pour la compagnie Eaton, mais M. D'Arcy le fera certainement.

M. D'Arcy: Cela ne se produit certainement pas. En fait, la question de la protection n'est même pas abordée lors de l'entrevue habituelle. Elle sera soulevée lorsque l'engagement aura été décidé.

M. Flagal: C'est ce qui se passe généralement, Monsieur Whelan. Je crois que nous devrions établir des catégories dans l'industrie du commerce de détail, car il me semble que vous confondez la société T. Eaton avec la majorité des commerces de détail. Comme le dit M. D'Arcy, les personnes sont engagées d'abord et cette histoire de signature ne vient que beaucoup plus tard.

Je voudrais également, monsieur le président, insister sur un certain point en ce qui concerne notre société. Nous sommes considérés comme une société régionale. Je viens de la campagne et nous avons des magasins, qui n'ont que peu d'employés, dans la plupart des petites villes. C'est le cas, je crois, pour la majorité des industries du commerce de détail, tout au moins en ce qui concerne les unités. Il est facile de nous identifier dans ces petites villes et nous avons à assumer de grandes responsabilités sur le plan des relations publiques. Nous en sommes tout à fait conscients.

M. Whelan: Je veux simplement vous dire que je suis de la campagne, moi aussi.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser aux témoins?

M. Alexander: Monsieur McKichan, y a-t-il une différence entre les expressions «employé occasionnel» et «employé à temps partiel» ou s'agit-il de la même chose?

Mr. McKichan: Il n'a pas d'usage précis dans ce domaine, monsieur le président.

M. Alexander: Avez-vous des chiffres à nous donner sur le nombre d'heures de travail effectuées par semaine par vos employés occasionnels ou à temps partiel?

M. McKichan: Cela varie selon les compagnies. Les compagnies organisées prévoient souvent, dans leur convention collective, des dispositions à cet effet. Par exemple, pour la plupart des épiciers, la ligne de démarcation se situe à partir de 24 h. En vertu de la convention collective, un employé à temps

[*Text*]

employee is not allowed to work more than 24 hours. In the case of non-organized companies they often have domestic arrangements of this type.

Mr. Alexander: What do you mean by that?

Mr. McKichan: They have intercompany regulations which establish that they do not want to work their part-time employees more than a certain number of hours.

Mr. Alexander: What about Eaton's? Have you an average work week for your casual or part-time employees?

Mr. D'Arcy: No—not that I know of anyway.

Mr. Alexander: If a person comes to Eaton's and says that if you hire her she is only available part-time, what would that mean to you in terms of hiring that person, or what would be the minimum that you would accept in terms of part-time?

Mr. D'Arcy: It could be a student looking for Saturday only employment or a housewife wanting to work in a local plaza-type store one or two evenings a week.

Mr. Alexander: So you do not really differentiate between them; it just depends whether you want somebody at that particular time, for example Christmas, Easter, and that sort of thing.

Mr. D'Arcy: Right.

Mr. Alexander: You do not have any figures on the average part time?

Mr. D'Arcy: No, I have not.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have just one other question.

In your summary, item 3, you have only touched on this and I will just repeat it:

> The concept of universality, in association with the proposal for experience rating, has the effect of penalising trades with variable work patterns.

Would you mind advising the Committee what you mean by "variable work patterns", and could you give us some illustrations of their being penalized?

Mr. McKichan: The bulk of the new employees being brought within the scheme, as suggested by the White Paper, are in rela-

[*Interpretation*]

partiel ne peut pas travailler plus de 24 heures. Les compagnies dont les employés ne sont pas syndiqués ont souvent des accords intérieurs similaires.

M. Alexander: Que voulez-vous dire par là?

M. McKichan: Il y a des règlements entre les compagnies qui établissent le nombre d'heures de travail maximum pour les employés à temps partiel.

M. Alexander: La compagnie Eaton fixe-t-elle une semaine moyenne de travail pour ses employés occasionnels ou à temps partiel?

M. D'Arcy: Non, pas à ma connaissance.

M. Alexander: Si une femme demande à travailler à temps partiel à la société Eaton, comment réagissez-vous? Quel est le minimum accepté?

M. D'Arcy: Il doit s'agir d'un étudiant cherchant à travailler le samedi seulement ou d'une maîtresse de maison voulant travailler dans un supermarché local une ou deux soirées par semaine.

M. Alexander: Vous ne faites donc pas de réelle distinction; cela dépend si vous avez besoin de quelqu'un à ce moment donné, pour la Noël, par exemple, ou Pâque, etc...

M. D'Arcy: C'est ça.

M. Alexander: Vous n'avez aucune donnée sur le travail moyen des employés à temps partiel?

M. D'Arcy: Non, je n'en ai pas.

M. Alexander: Je voudrais poser une autre question, monsieur le président. Vous avez abordé cette question de votre résumé, au paragraphe 3, et je vais le lire:

> Le principe de l'universalité, joint à la proposition relative à la cote au mérite porte particulièrement préjudice au commerce dont l'activité, sur le plan du travail, est très variable.

Pourriez-vous dire au comité ce que vous entendez par «très variable sur le plan du travail» et pourriez-vous nous donner certains exemples sur la façon dont cela pourrait leur porter préjudice?

M. McKichan: Pour la plupart, les nouveaux employés assujettis au régime, selon les propositions du Livre blanc, se trouvent dans

[*Texte*]

tively stable fields of employment, such as the armed forces, civil servants, teachers and so on. By their addition to the work force the degree of consistency in average hours worked is increased, so that trades, like retailing, a resource-based industry, or an industry affected by climate, will appear to be worse than it is at present.

Mr. Alexander: Did you say "by climate"?

Mr. McKichan: In an industry affected by climatic conditions. So that by addition of these new employees the experience of the industries already covered will appear to be worse because this group has a stable record.

Mr. Alexander: Have you any other illustrations?

Mr. McKichan: Similarly, the addition of management employees, who also tend to have more stability than rank and file employees, will again affect the situation. We are not objecting to a concept of universality, even though we have more management employees in relation to rank and file employees than does the manufacturing trade.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. McKichan.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions of the witnesses? If not, we would like to thank them very much for appearing today.

Gentlemen, we are adjourning until 10:00 o'clock, Monday, September 21, at which time we will hear three groups: the National House Builders Association, the Air Line Pilots Association, and the Canadian Railway Labour Association.

Thank you very much.

[*Interprétation*]

des domaines d'emploi relativement stable, comme les forces armées, le gouvernement, l'enseignement, etc. Si on les ajoute à la population active, le rapport d'uniformité des heures de travail augmente de telle sorte que le commerce du détail, par exemple, basé sur les ressources, ou toute industrie affectée par le climat, semblera se trouver dans une situation bien plus mauvaise qu'à l'heure actuelle.

M. Alexander: Par le climat?

M. McKichan: Dans une industrie affectée par les conditions climatiques. En ajoutant la chose à ses nouveaux employés, les industries déjà couvertes par le régime sembleront être dans une situation plus mauvaise car ce groupe est assez stable.

M. Alexander: Avez-vous d'autres exemples?

M. McKichan: De même, si l'on ajoute les cadres qui ont tendance à être plus stables que les petits employés, la situation en sera modifiée. Nous ne nous opposons pas au concept d'universalité, même si nous avons de plus nombreux cadres que dans l'industrie de fabrication.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Merci, monsieur McKichan.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser aux témoins, messieurs? Nous les remercions d'avoir comparus aujourd'hui.

Messieurs, le Comité s'ajourne jusqu'au lundi 21 septembre, à 10 h du matin. Nous entendrons trois groupes: l'Association nationale des constructeurs d'habitations, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et l'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer. Je vous remercie.

APPENDIX "N"

Unemployment Insurance In Canada. A Submission to the House of Commons Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration by The Canadian Manufacturers' Association. September 1970.

The Canadian Manufacturers' Association,
67 Yonge street, Toronto 215, Ont.
September, 1970

Mr. David Weatherhead, M.P.
Chairman,
House of Commons Committee on
Labour, Manpower and Immigrationo,
Ottawa, Canada.

Dear Mr. Weatherhead,

Implicit in the development of a truly just and worthwhile society is the concept that there should be adequate provisions for members of the work force who find themselves without employment, but who are both willing and available for work.

The manufacturers of Canada have long supported this concept in expressions made to the Government through their organization, The Canadian Manufacturers' Association. The Association represents manufacturers in all provinces and from all industrial sectors. Member companies range in size from the very smallest to the very largest, and their combined output is estimated to represent 75 per cent of total manufacturing in Canada.

It was based on the experience and interests of this broad cross-section of Canadian industry that the Association made representations to the Committee headed by Mr. Ernest C. Gill in 1961, and subsequently offered commentary on the report which was issued by that Committee.

The CMA, therefore, appreciates this opportunity to offer its commentary on the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70s", which was tabled by the Minister of Labour earlier this year.

Yours very truly,
A. G. W. Sinclair,
President,
The Canadian Manufacturers' Association

APPENDICE «N»

L'assurance-chomage au Canada. Mémoire présenté au comité permanent de la Chambre des communes sur le Travail, la Main-d'œuvre et l'Immigration par l'Association des manufacturiers canadiens. Septembre, 1970.

Association des manufacturiers canadiens
67, rue Yonge
Toronto 215, Ont.
Septembre, 1970

M. David Weatherhead, M.P.
Président
Comité de la Chambre des communes sur le Travail, la Main-d'œuvre et l'Immigration
Ottawa, Canada.

Cher monsieur Weatherhead,

On trouve comme prérequis à l'élaboration d'une société vraiment juste et humaine, l'instauration de mesures adéquates pour protéger les travailleurs qui sont aux prises avec le chômage et qui sont disposés et prêts à retourner au travail.

Les manufacturiers du Canada ont depuis longtemps accordé leur appui à un tel concept dans les divers mémoires qu'ils ont soumis au Gouvernement par l'intermédiaire de leur porte-parole, l'Association des manufacturiers canadiens. L'Association représente des manufacturiers opérant dans toutes les provinces et appartenant à tous les secteurs industriels. L'Association groupe des entreprises de toute dimension, allant des plus petites aux plus grandes, et l'on estime que la production de l'ensemble des sociétés-membres représente environ 75 p. 100 de toute la production manufacturière au Canada.

C'est en se basant sur l'expérience et les intérêts de ce vaste échantillon de l'industrie canadienne que l'Association a présenté en 1961 un mémoire au Comité présidé par M. E. C. Gill et qu'elle a par la suite fait parvenir ses commentaires sur le rapport rédigé par ce Comité.

L'Association des manufacturiers canadiens est, par conséquent, heureuse de saisir l'occasion qui lui est donnée de présenter ses commentaires sur le Livre blanc que le ministre du Travail a rendu public plus tôt cette année sous le titre suivant: «L'assurance-chômage au cours des années 70».

Bien à vous,
A. G. W. Sinclair
Président
Association des manufacturiers canadiens.

INDEX

Summary of Recommendations
General Commentary
Organization and Administration
Experience Rating
Eligibility and Benefits
Coverage
Referral services

TABLE DES MATIÈRES

Résumé des recommandations
Remarques générales
Organisation et administration
Système de cotes
Admissibilité et prestations
Champ d'application
Services d'orientation

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

The Association's analysis of "Unemployment Insurance in the 70s" entailed a reconsideration of the Gill Committee report of 1962. In a submission dated June 17, 1963 to the Minister of Labour, the Association supported the principal recommendations of the Gill Report.

Canada was well served by Mr. Gill and his colleagues and the main thrust of their recommendations provides the soundest basis upon which to revise unemployment insurance in 1970.

There have been important social and economic developments since that earlier report and these are reflected in the recommendations which follow. It is a credit to the foresight of the Gill Committee that our modifications of their proposals have been relatively few.

Implementation

No legislative action with respect to unemployment insurance should be undertaken until current studies and government proposals on the subjects of Poverty and Social Security have been made public and a complementary relationship can be seen to exist between all facets of the total social security program.

Coverage

Coverage should be extended in accord with the proposals as outlined in the White Paper.

Contributions

Contributions should be on an equal basis as between employer and employee and should be deductible for tax purposes.

Experience Rating

Experience or merit rating should not be adopted.

RESUMÉ DES RECOMMANDATIONS

L'analyse du Livre blanc sur «L'assurance-chômage au cours des années 1970» à laquelle a procédé l'association, l'a amenée à examiner à nouveau le rapport soumis par le Comité Gill en 1962. Dans un mémoire présenté au ministre du Travail en date du 17 juin 1963, l'Association a accordé son appui aux principales recommandations du Rapport Gill.

Nous croyons que M. Gill et ses collègues ont bien rempli leur mandat et que l'ensemble de leurs recommandations fournissent une base des plus solides sur laquelle on peut faire reposer une revision de l'assurance-chômage au Canada en 1970.

Depuis la publication de ce rapport, on a assisté à d'importants changements économiques et sociaux dont on a tenu compte dans la formulation des recommandations qui suivent. Il faut attribuer à la prévoyance du Comité Gill le fait que nous n'avons apporté que des modifications mineures à leurs propositions de réforme.

Mise en œuvre

On ne devrait prendre aucune mesure législative au chapitre de l'assurance-chômage avant que ne deviennent disponibles le résultat des études courantes et les propositions gouvernementales concernant la Pauvreté, et la Sécurité sociale et qu'on puisse découvrir la relation complémentaire qui existe entre les divers aspects de tout le régime de sécurité sociale.

Champ d'application

Le champ d'application de l'assurance-chômage devrait être élargi comme on le recommande au Livre blanc.

Cotisations

On devrait répartir les cotisations à part égale entre les employeurs et les travailleurs et celles-ci devraient être déductibles pour fins d'impôt.

Système de cotes

On ne devrait pas adopter le système de cotes, qu'il soit basé sur l'expérience ou le mérite.

Eligibility Requirements

The present eligibility requirements should be retained except that an employment week should be defined as one in which a minimum of 24 hours were worked.

Benefit Levels

Benefits should be increased from their present levels (approximately 42 per cent for single claimants to 53 per cent with dependents) to 60 per cent of average earnings, not to exceed a maximum of $100 per week as proposed in the White Paper.

Taxation of Benefits

Benefits should be taxable as proposed in the White Paper.

Duration of Benefits

Benefits should be payable for a maximum of 26 weeks and "Phase 5" of the White Paper proposals should be discarded in its entirety.

Lump Sum Payments

The lump sum payment proposal should not be adopted.

Fishermen

Self employed fishermen should be excluded from coverage as recommended in the White Paper.

Sickness and Pregnancy

Persons who become unemployed because of pregnancy or sickness should not be entitled to unemployment insurance benefits.

Retirees

The pension received under an employer-employee pension plan and benefits from government sponsored plans such as Old Age Security, Old Age Assistance and the Canada and Quebec Pension Plans, should be treated as earnings for purposes of unemployment insurance. In the event an individual elects to defer receipt of payments from a government sponsored plan he should be deemed to be in receipt of such benefits for purposes of unemployment insurance.

Referral—Consulting Services

Improved liaison between the Unemployment Insurance Commission and the Depart-

Conditions d'admissibilité

On devrait conserver les conditions actuelles d'admissibilité avec l'exception que la semaine d'emploi pourrait être définie comme étant une semaine au cours de laquelle l'assuré a réalisé un minimum de 24 heures de travail.

Niveaux des prestations

On devrait accroître les niveaux actuels des prestations (allant d'environ 42 p. 100 des gains pour un célibataire jusqu'à 53 p. 100 pour un assuré ayant des personnes à charge) pour qu'ils atteignent 60 p. 100 des gains moyens, sans dépasser un maximum de $100 par semaine comme on le propose au Livre blanc.

Imposition des prestations

Les prestations devraient être imposables comme on le recommande au Livre blanc.

Durée des prestations

Les assurés en chômage devraient être admissibles à des prestations pour une durée maximale de 26 semaines et on devrait laisser de côté complètement la cinquième phase que propose le Livre blanc.

Paiements forfaitaires

On ne devrait pas adopter la proposition concernant les paiements forfaitaires.

Pêcheurs

Les pêcheurs indépendants devraient être exclus du champ d'application comme on le recommande au Livre blanc.

Maladie et grossesse

Les personnes qui quittent leur emploi par suite d'une maladie ou d'une grossesse, ne devraient pas être admissibles aux prestations d'assurance-chômage.

Retraités

Aux fins de l'assurance-chômage, on devrait considérer comme des gains, les revenus provenant d'un régime privé de pensions (financé à part égale par l'employeur et le travailleur) de même que les prestations reçues en vertu de programmes gouvernementaux comme les pensions aux vieillards, l'aide aux vieillards et les régimes de pensions du Canada et du Québec. Advenant qu'une personne retarde intentionnellement la réception de prestations versées en vertu d'un programme gouvernemental de sécurité sociale, on devrait considérer cette personne, aux fins de l'assurance-chômage, comme si elle recevait effectivement les prestations en question.

Services d'orientation et de consultation

On devrait considérer comme une priorité, le besoin d'établir une meilleure collaboration

ment of Manpower and Immigration should be given priority attention not only for purposes of claims control but also towards the more effective operation of Canada Manpower Centres.

Structure and Administration

The structure and administration of the Unemployment Insurance Commission should be re-fashioned after that of the Ontario Workmen's Compensation Board but with the continuance of the Advisory Committee in its role as "watchdog" over the Unemployment Insurance Fund.

Unemployment Insurance Fund

All disbursements of unemployment insurance benefits should be made from the Unemployment Insurance Fund rather than from general (taxation) revenue accounts as implied in the White Paper.

GENERAL COMMENTARY

1. The most satisfactory solution to unemployment is employment rather than indemnity. It follows that in the designing or redesigning of an unemployment insurance program the amount and duration of benefits, as well as the circumstances under which they shall be paid, must be limited by a consideration as to the effect the total cost of the program will have on the job creating potential of the economy.

2. Thus it may be necessary to forego provisions for special contingencies or higher benefit levels for the very practical reason that the economy cannot afford all of the benefits the designers might like to see included.

3. The White Paper does not venture a suggestion as to what will be the added cost of the proposals but our estimates range from an increase of $250 million annually in a fairly buoyant economy to $450 million at present unemployment levels. In neither case do we include the cost of pregnancy benefits, payments for non-occupational sickness or payments at the 75 per cent of normal earnings level for persons with dependents after 10 weeks of unemployment.

4. Increased Government expenditures of this order of magnitude must surely be looked at from two critical standpoints—their

entre la Commission de l'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et ce, non seulement pour assurer une meilleure surveillance des réclamations mais aussi pour rendre plus efficace le fonctionnement des Centres de main-d'œuvre du Canada.

Structure et administration

La structure et l'administration de la Commission de l'assurance-chômage devraient être remaniées en se basant sur celles de la Commission des accidents de travail de l'Ontario, tout en conservant au Comité consultatif son rôle de «chien de garde» vis-à-vis de la Caisse de l'assurance-chômage.

Caisse de l'assurance-chômage

Tous les déboursés concernant les prestations d'assurance-chômage devraient être effectués à partir de la Caisse de l'assurance-chômage et non pas à même les recettes générales du gouvernement (impôts) comme on le sous-entend au Livre blanc.

REMARQUES GÉNÉRALES

1. La disponibilité d'emplois, par opposition à un régime d'indemnisation, constitue la solution la plus satisfaisante au chômage. Il s'ensuit que, lors de l'élaboration ou de la révision d'un programme d'assurance-chômage, on doit établir le montant et la durée des prestations de même que les conditions en vertu desquelles elles seront versées, en tenant compte des effets qu'aura le coût total du programme sur le potentiel de création d'emplois d'une économie.

2. Il peut donc s'avérer nécessaire de renoncer à certaines mesures spéciales ou à des niveaux plus élevés de prestations tout simplement parce que l'économie ne peut pas se permettre de verser toutes les indemnités qu'on pourrait souhaiter y avoir inclus.

3. Le Livre blanc ne se risque pas à prédire à quel montant se chiffrera le coût additionnel du régime proposé; cependant, les estimations que nous avons faites fluctuent entre une hausse annuelle de 250 millions de dollars en période d'activité économique relativement soutenue et une somme additionnelle de 450 millions de dollars en des périodes où le chômage atteint les niveaux actuels. Dans aucun des cas n'avons-nous inclus dans nos estimations le coût que représentent les prestations de grossesse, les indemnités aux personnes dont la mise à pied résulte de la maladie ou les prestations atteignant, après 10 semaines de chômage, 75 p. 100 des gains réguliers du chômeur ayant des personnes à charge.

4. Il y a deux considérations importantes dont il faut tenir compte lorsqu'on envisage une augmentation de cet ordre dans les

cost to the economy and their social priority.

5. At page 7 of the White Paper the authors state:

> "The Government is not only willing to help the unemployed and the less advantaged by providing a system of income support during an adjustment process; it *is also ready to assume* the cost of extra unemployment insurance benefits when the national unemployment rate exceeds 4 per cent or when regional unemployment is over 4 per cent and exceeds the national average by more than one per cent." (Emphasis added)

6. The total cost, including that which the Government "is ready to assume", will be paid for out of tax monies by the taxpayers and consumers in Canada. There is no indication in the White Paper of any assessment having been made as to the effect such a major drain would have on the ability of our economy to expand to provide new jobs for our ever-growing work force, or, alternatively, of the ability of those now employed to provide these benefits to a largely increased number of unemployed persons.

7. We see no evidence of any estimate as to the effect these proposals might have on the ability of the Government to control inflationary trends through the use of tight fiscal and monetary policy. If purchasing power is only slightly affected by unemployment one wonders if, in order to reduce effective demand, a future Government might have to countenance a 10 to 14 per cent level of unemployment to bring about the same effect as we now have at the 6 per cent level.

8. The Association does not feel we have overcome the problems of inflation to a point where we can afford to introduce new expenditure programs without full regard for their impact on efforts to curb the inflationary spiral.

9. Even if it were determined that the economy could support increased costs of the order mentioned, what of the social priorities? How important are these proposed new

dépenses gouvernementales: (i) le coût pour l'ensemble de l'économie et (ii) la priorité qu'elles représentent du point de vue social.

5. Les auteurs du Livre blanc mentionnent à la page 7:

> «Non seulement le gouvernement veut-il aider les sans-travail et les moins favorisés en prévoyant un régime de soutien du revenu pendant que se fait l'adaptation, mais *il est même prêt à assumer* les frais auxquels donnera lieu le versement de prestations supplémentaires de chômage quand le taux de chômage national dépassera 4 p. 100 ou quand le taux de chômage régional excédera 4 p. 100 et dépassera de plus de 1 p. 100 la moyenne nationale» (les mots soulignés sont de l'auteur).

6. Ce sont les impôts versés par les contribuables et les consommateurs canadiens qui serviront à financer le coût total du programme, y compris la part que le Gouvernement «est prêt à assumer». Le Livre blanc n'indique en aucune façon qu'on ait procédé à une évaluation quelconque de l'effet qu'aurait un drainage aussi important sur la capacité de l'économie d'atteindre un niveau de croissance lui permettant de générer les nouveaux emplois requis par une main-d'œuvre en constante augmentation; dans le même ordre d'idée, on ne fait référence à aucune analyse permettant d'établir dans quelle mesure il s'avérera possible à ceux qui détiennent un emploi d'assurer de telles prestations à un nombre substantiellement accru de sans-travail.

7. On ne semble pas non plus avoir procédé à une évaluation de l'effet que pourraient avoir ces propositions sur la capacité du Gouvernement à contrôler les tendances inflationnistes à l'aide des politiques monétaire et fiscale. Advenant que le pouvoir d'achat ne soit que marginalement affecté par le niveau de chômage, on se demande alors si, en vue de réduire la demande effective, le Gouvernement n'aurait pas à recourir à l'avenir à des taux de chômage de 10 à 14 p. 100 pour que se fassent sentir les effets que l'on enregistre actuellement à un niveau de chômage de 6 p. 100.

8. L'Association n'a pas l'impression qu'on ait surmonté le problème de l'inflation d'une façon assez définitive pour se permettre d'introduire de nouveaux programmes de dépenses sans procéder à un examen attentif de leurs effets sur les politiques anti-inflationnistes.

9. Même si on établissait que l'économie peut absorber des coûts accrus de cet ordre, il faudrait ensuite se demander où se classifierait un tel programme dans l'échelle des priorités

or increased benefits when looked at in relation to social welfare programs for old age assistance, allowances for the blind and disabled and family assistance? How do they relate to federal health programs such as the medical aid portion of the Canada Assistance Plan, medical research, aid for municipal sewerage systems, TB and cancer control and mental health?

10. Since the estimated increased cost of the unemployment insurance proposals totals more than is now being expended upon all of the aforementioned programs *combined* it would have been useful to point out this relationship to the readers of the White Paper. Presumably the Government has made its own determination as to relative priorities and these will be more clearly revealed in a White Paper on social security which is anticipated in October of this year. The Association must reserve the right to comment again on the appropriateness of the unemployment insurance proposals when viewed in relation to the White Paper on social security.

11. The Association fully supports the concept of unemployment insurance as an integral part of a total social security program. Such a program should be adequate to the needs of the times, consistent within itself and logical in its relationship to all other elements of the social security package.

12. The internal consistency of the program must be measured by the degree to which sound insurance principles are observed. If the plan adheres to a concept which limits benefits eligibility to persons who are unemployed and available for work, it is appropriate to endorse the proposal for enlarging the scope of the Act to embrace all employed persons irrespective of their earnings level.

13. The White Paper proposals regarding sickness and pregnancy benefits, however, run counter to internal consistency since the recipients would not be effectively available for work.

sociales. Quelle est l'importance de ces nouvelles prestations ou de ces prestations accrues par rapport aux programmes actuels de sécurité sociale comme les pensions aux vieillards, les pensions aux aveugles et aux invalides et l'aide aux familles? Quelles sont les relations entre ces prestations et celles qui sont distribuées en vertu des programmes fédéraux touchant les services de santé comme les prestations pour soins médicaux versées dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada, l'aide à la recherche médicale, l'aide aux municipalités pour leurs systèmes d'égouts, les sommes affectées à la prévention du cancer et de la tuberculose et à la recherche dans le domaine de la santé mentale?

10. Les lecteurs du Livre blanc auraient apprécié qu'on y spécifie les relations qui existent entre ces dives programmes du fait que l'estimation des coûts additionnels attribuables aux modifications proposées dans le régime d'assurance-chômage se chiffre à une somme qui s'avère supérieure au total des dépenses affectées à l'ensemble des programmes mentionnés ci-dessus. Il est probable que le Gouvernement ait établi sa propre échelle de priorités et que celles-ci seront explicitées plus clairement dans le Livre blanc sur la sécurité sociale dont on prévoit la publication pour octobre de cette année. L'Association doit se réserver le droit de présenter de nouveaux commentaires sur la pertinence des propositions de réforme de l'assurance-chômage lorsqu'on pourra les situer dans la perspective du Livre blanc sur la sécurité sociale.

11. L'Association appuie entièrement l'idée de considérer l'assurance-chômage comme une partie intégrante d'un programme global de sécurité sociale. Un tel programme devrait être conforme aux besoins de notre temps, obéir à une logique interne et se révéler compatible avec l'ensemble des autres éléments d'une politique de sécurité sociale.

12. On doit mesurer la logique interne du programme par le degré auquel il répond aux principes reconnus de l'assurance. Si le régime est basé sur un concept en vertu duquel l'admissibilité aux prestations est réservée aux personnes qui sont en chômage et disponibles pour occuper un emploi, il s'avère alors approprié d'endosser la proposition visant à élargir la portée de la Loi de façon à ce qu'elle couvre l'ensemble des personnes employées, abstraction faite du niveau de leurs gains.

13. Les propositions du Livre blanc concernant les prestations de grossesse et de maladie vont cependant à l'encontre de la logique interne puisque les bénéficiaires ne seraient effectivement pas disponibles pour occuper un emploi.

14. The requirement that the unemployment insurance program bear a logical relationship to the total social security program will be met: (1) only when there is an absence of overlapping of benefits or services between unemployment insurance and other social programs; and (2) when the programs have the net effect of giving support to the individual through his period of involuntary unemployment and encouraging his return to employment at the earliest possible date.

15. There are many factors which make it extremely difficult for the Association to assess and comment in depth on the proposals in the White Paper: for example, the paucity of information as to projected costs, revenues and expenditures; the lack of detail on matters such as the mechanics of the experience rating system and the relationship between the counselling services of the Unemployment Insurance Commission and the Canada Manpower Centres; and the lack of foreknowledge as to the nature of other social security proposals that the Government has indicated it will introduce later this year. Despite the most co-operative efforts of the officials of the Commission, the requisite information was simply not available.

16. One final comment should be made. It is evident that the unemployment insurance program, which is already of major proportions in terms of cost, will continue to grow rapidly by virtue of natural growth in the size of the labour force. Proposals such as those to broaden the scope of coverage by including all employed persons irrespective of income will accelerate the rate of growth.

17. It is imperative, therefore, that the administration of the program be not only of the highest order in terms of efficiency, but that it also be as far removed from direct or indirect political influence as possible. Both employers and employees have an interest in ensuring that such is the case. In part this interest can be safeguarded through an informed and involved Advisory Committee. However, full protection of the interests of all parties requires a closer day-to-day involvement than is possible through committee membership and, in this light, we foresee the roles of the Commissioners as taking on added significance in the years ahead.

14. Pour qu'un régime d'assurance-chômage soit compatible avec l'ensemble d'un programme de sécurité sociale, il doit se conformer aux conditions suivantes: (1) il faut éviter qu'il y ait un chevauchement entre les prestations et les services dispensés par l'assurance-chômage et ceux offerts par les autres programmes de sécurité sociale; et (2) le programme doit avoir pour effet ultime d'accorder une aide aux personnes traversant une période de chômage involontaire et les stimuler à retourner au travail le plus tôt possible.

15. L'Association fait face à plusieurs obstacles qui rendent extrêmement difficiles l'évaluation et la discussion en profondeur des propositions faites au Livre blanc: par exemple, l'insuffisance de renseignements concernant les projections de coûts, de recettes et de dépenses; l'absence de détails sur des questions telles que le fonctionnement du système de cotes et les rapports entre les services de consultation de la Commission d'assurance-chômage et les Centres de main-d'œuvre du Canada; et le manque de renseignements concernant la nature des autres réformes au chapitre de la sécurité sociale que le Gouvernement se propose d'introduire d'ici la fin de l'année. En dépit des efforts sérieux de coopération dont ont fait preuve les officiels de la Commission, il s'est avéré que les renseignements requis n'étaient tout simplement pas disponibles.

16. Une dernière remarque s'impose. Il est évident que le régime d'assurance-chômage qui atteint déjà des proportions imposantes en terme de coûts, va continuer de prendre rapidement de l'ampleur en raison de la croissance naturelle du volume de l'emploi. Des propositions comme celles visant à en élargir le champ d'application en incluant toutes les personnes employées, abstraction faite de leur niveau de revenu, vont avoir pour effet d'en accélérer le taux de croissance.

17. Il est impérieux, par conséquent, que l'administration du régime atteigne non seulement les plus hauts standards d'efficacité mais qu'elle soit également aussi libre que possible de toute influence politique directe ou indirecte. Il en va de l'intérêt des employeurs aussi bien que des salariés de s'assurer qu'il en soit ainsi. Cet intérêt peut en partie être sauvegardé par l'intermédiaire d'un Comité consultatif bien renseigné et très actif. Cependant, la protection complète des intérêts de l'ensemble des parties nécessite une participation au jour le jour plus étroite que celle que permet l'appartenance à un comité et, dans cet ordre d'idées, nous entrevoyons le rôle des Commissaires comme prenant une importance accrue dans les années à venir.

18. We commend to Parliament that the "arm's length" relationship of Workmen's Compensation Boards to their respective provincial governments is a relationship worthy of fullest consideration as a model for a restructuring of the administration of the Unemployment Insurance Commission.

ORGANIZATION AND ADMINISTRATION

19. Even as presently designed unemployment insurance is a major facet of Canada's social security program. With expanded coverage and a growing labour force, the annual contributions, benefits and administrative costs will increase by many millions of dollars, even in the absence of provisions for sickness and pregnancy benefits.

20. Updating and expansion of the program along the lines envisioned by the Association demands the highest order of administrative efficiency demands the highest order of administrative efficiency and close adherence to sound insurance principles in order to ensure that the plan effectively benefits those for whom it was conceived.

21. This same kind of concern was reflected in the recommendations which formed a part of the Association's proposal for the establishing of a system of workmen's compensation for the Province of Ontario in 1912. The principles enunciated in that brief to the Meredith Commission are reflected in the organization and operation of the Workmen's Compensation Board of Ontario in 1970.

22. Because the Ontario scheme has, in large part, proven satisfactory to all of the interested parties, the Association wishes to draw attention to certain passages of its 1912 submission which have a particular relevancy to the organization and administration of the Unemployment Insurance Commission. The following appears at pages 60, 61 and 94 of the brief as it appears in the "Interim Report on Laws Relating to the Liability of Employers":

(Meredith Commission, Kings Printer, Toronto, 1912 p.p.)

> "We recommend the establishment of either a collective liability or a state insurance system. An individual liability system will not be acceptable to the manufacturing interests of the province.

18. Nous attirons l'attention du Parlement sur le fait que les rapports de relative autonomie qui existent entre les Commissions des accidents de travail et leurs gouvernements provinciaux respectifs s'avèrent un type de rapports qui mérite une attention toute spéciale en tant que modèle pouvant servir à la restructuration de la Commission d'assurance-chômage.

ORGANISATION ET ADMINISTRATION

19. Même dans sa forme actuelle, l'assurance-chômage constitue l'un des programmes majeurs dans le cadre du régime de sécurité sociale au Canada. En raison d'un champ d'application plus vaste et d'une main-d'œuvre en augmentation, les cotisations annuelles, les prestations et les coûts administratifs vont s'accroître de plusieurs millions de dollars, même en l'absence de mesures visant à introduire des prestations de maladie et de maternité.

20. La mise à jour et l'expansion du programme, d'après les perspectives envisagées par l'Association, vont nécessiter une très grande efficacité administrative et une adhésion fidèle aux principes reconnus de l'assurance de façon à s'assurer que les bénéficiaires du régime soient effectivement ceux pour lesquels il a été conçu.

21. Ce sont des préoccupations du même genre qui ont guidé les recommandations qu'a faites l'Association en 1912 lors de l'élaboration d'une partie de ses propositions en vue de l'établissement d'un régime ontarien d'indemnisation des victimes d'accident de travail. Les principes énoncés dans ce mémoire à la Commission Meredith se reflètent encore dans l'organisation et le fonctionnement actuels de la Commission des accidents de travail de l'Ontario.

22. Du fait que le régime ontarien s'est avéré en bonne part satisfaisant pour les parties intéressées, l'Association désire rappeler certains des passages contenus dans son mémoire de 1912, en particulier ceux qui sont pertinents pour l'organisation et l'administration de la Commission de l'assurance-chômage. L'extrait suivant apparaît aux pages 60, 61 et 94 du mémoire tel que présenté dans le «Rapport intérimaire relatif aux lois concernant la responsabilité des employeurs»:

(Commission Meredith, Imprimeur du Roi, Toronto, 1912, pp.)

> «Nous recommandons l'instauration soit d'un régime de responsabilité collective ou d'un régime d'assurance administré par l'État. Le secteur manufacturier de la province ne trouverait pas acceptable l'établissement d'un régime de responsabilité individuelle.

"We are prepared to lend every assistance to the organization of an independent, non-state, collective system, but we believe that under all the circumstances the most economical and satisfactory plan for the Province of Ontario is a collective system under provincial administration and control.

"We recommend the creation of an independent, non-political, provincial insurance department administered by a Board of three commissioners. This Board should provide for the payment of all claims for compensation out of a fund to be raised by premiums levied upon the pay-roll of industries classified according to hazard. The Board should be vested with full jurisdiction to adjust all claims for compensation upon sworn reports of the different parties interested. It should have power to take evidence, to make independent investigations, and to rehear and re-adjust, its decisions being final upon questions of fact and subject to appeal only in questions of law.

"The Board should also have power to enforce preventive regulations, and provisions should be made for the advisory co-operation of representatives of different classes of industries in the framing of such regulations. The Board should also have charge of the adjustment of insurance rates and the classification of industries.

"The annual assessments of insurance premiums should be levied upon the basis of the current cost of compensation payments with a margin for an emergency fund. A percentage of the premium rates representing the proportion of the accidents due to the fault of the workman should be chargeable at the option of employers, and upon due notice, to the workmen, and deducted by employers from the wages of the workmen."

"If a state system were to be administered on the same lines as many other departments of state activity there would of course be grave danger of abuses by reason of political and other undue influences. It is uniformly recognized that the administration of a compensation should be as far as possible removed from such influences. Accordingly the approved form of administration is by commission, independent, as far as possible, of direct

«Nous sommes prêts à prêter notre concours à l'organisation d'un régime collectif, indépendant et privé, mais nous croyons que, selon toute vraisemblance, un régime collectif, administré et surveillé par l'État, constituerait le régime le plus économique et la plus satisfaisant pour la province de l'Ontario.

«Nous recommandons la création d'un service provincial d'assurance, indépendant et non politique, administré par un Bureau de trois commissaires. Ce bureau devrait assurer le versement de prestations à ceux qui présentent des demandes d'indemnisation et ce, à partir d'une caisse financée à l'aide de primes prélevées sur la feuille de paie des industries classifiées au hasard. Le Bureau devrait être investi des pleins pouvoirs pour ajuster les demandes d'indemnisation en fonction des rapports assermentés soumis par les différents partis en cause. Il devrait aussi avoir le pouvoir de recueillir des dépositions, de procéder à des enquêtes indépendantes, de rappeler des témoins et de procéder à des rajustements; ses décisions seraient finales sur des questions de fait et sujettes à appel uniquement sur des questions de loi.

Le Bureau devrait aussi avoir le pouvoir de mettre en vigueur des réglementations préventives et on devrait prévoir la coopération à titre consultatif de représentants de divers types d'industries aux fins de la formulation de ces réglementations. Le Bureau devrait avoir la responsabilité de procéder aux ajustements dans les taux d'assurance et d'effectuer la classification des industries.

L'évaluation annuelle des primes d'assurance devrait être faite en se basant sur le coût courant des prestations versées, compte tenu d'une marge permettant la constitution d'une caisse d'urgence. Un certain pourcentage des primes d'assurance, représentant la proportion des accidents dont la responsabilité est attribuable aux travailleurs, devrait être à la charge des travailleurs et déduit de leurs salaires par l'employeur et ce, au choix de l'employeur et moyennant préavis.

Si on administrait un régime gouvernemental d'assurance de la même façon qu'on le fait pour d'autres secteurs de l'activité gouvernementale, il y aurait évidemment un grave danger d'abus attribuables à des influences politiques indues ou autres. Il n'y a aucun doute que l'administration d'un tel régime d'indemnisation devrait être maintenue, autant que possible, à l'abri de telles influences. Par conséquent, nous préconisons d'en

political influence. Some jurisdictions have gone so far as to provide that the members of the commission must not all be of the same political party. In so far as the state system can be made thus independent it becomes practically equivalent to a collective system. In fact, it has been said of the Washington system that it is not so much a state liability system as a system of collective liability administered by the state."

23. The Association recommends that the structure and relationship of the Ontario Workmen's Compensation Board to the Provincial Minister of Labour be considered as a guide for the possible restructuring of the Unemployment Insurance Commission. In particular the Association considers it desirable that there be a senior administrative officer answerable to the three Commissioners and that the Commissioners would represent respectively workers, employers and the public. The representative of the public should be designated Chairman of the Commission and would be of the public rather than a professional in public service.

24. While it makes no direct reference to the Unemployment Insurance Fund, the previously quoted reference at page 7 of the White Paper leads us to believe that the cost of extra unemployment insurance benefits which the Government is "ready to assume" will, in fact, be paid out of the general revenue (taxation) account and will not be accounted for as part of the Unemployment Insurance Fund.

25. The Association is opposed in principle to any measure which results in disbursements for unemployment insurance being made other than through the Unemployment Insurance Fund which we believe must be watched over by the Commission, the Unemployment Insurance Advisory Committee and Parliament on behalf of the taxpayer.

26. A similar point was of concern to the Associa ion in its submission of June 17, 1963 to the Government of Canada with respect to the Report of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act. The following appears at page 2 of that submission:

"The separation of unemployment insurance, extended benefits and unem-

confier l'administration à une commission, indépendante, autant que possible, de toute influence politique directe. Dans certaines juridictions, on est allé jusqu'à prévoir que les membres de la commission ne devraient pas tous être de la même allégeance politique. En autant qu'on puisse maintenir une telle forme d'autonomie dans un régime gouvernemental, celui-ci deviendrait, en pratique, équivalent à un régime collectif. En effet, on a dit du régime de Washington qu'il ne constituait pas en réalité un régime de responsabilité gouvernementale mais plutôt un régime de responsabilité collective administré par l'État.»

23. L'Association recommande que la structure et les relations qui existent entre la Commision des accidents de travail de l'Ontario et le ministre provincial du Travail, servent de guide à une restructuration éventuelle de la Commission d'assurance-chômage. En particulier, l'Association juge désirable qu'on y trouve un officier administratif senior qui répondrait de ses actes auprès des trois Commissaires; on souhaite également que les Commissaires représentent respectivement les travailleurs, les employeurs et le grand public. Le représentant du grand public devrait être désigné président de la Commission et devrait faire partie du grand public plutôt qu'être un professionnel dans la fonction publique.

24. Bien qu'il ne fasse aucune référence directe à la Caisse d'assurance-chômage, l'extrait que nous avons cité précédemment et qu'on retrouve à la page 7 du Livre blanc, nous porte à croire que le coût des prestations additionnelles d'assurance-chômage que le Gouvernement «est prêt à assumer» sera en fait financé à l'aide des recettes générales (impôts) et ne sera pas comptabilisé en tant qu'élément faisant partie de la Caisse d'assurance-chômage.

25. L'Association s'oppose en principe à toute mesure qui amènerait des déboursés aux fins de l'assurance-chômage provenant d'une source autre que de la Caisse d'assurance-chômage; nous croyons que cette Caisse devrait être soumise à la surveillance de la Commission d'assurance-chômage, du Comité consultatif sur l'assurance-chômage et du Parlement au nom du contribuable.

26. L'Association a exprimé un point de vue similaire dans son mémoire soumis au Gouvernement du Canada en date du 17 juin, 1963 concernant le Rapport du Comité d'enquête relatif à la loi sur l'assurance-chômage. L'extrait suivant apparait à la page 2 de ce mémoire:

«On estime qu'il est adéquat de présenter l'assurance-chômage, les presta-

ployment assistance into a three-part programme is well founded. The insurance portion, if the recommendations are adopted as a whole, will be self-supporting with little drain on the revenues of the government. The cause of concern, however, is that the benefits derived under the extended benefits and assistance plans sections are entirely drawn from tax revenues. These funds would not be clearly identifiable and could easily be a hidden and uncontrolled drain of the taxpayers' money. It is paramount, therefore, that a system of close governmental control be established over these portions of the programme. This, it is submitted, should be by way of the Act itself and changes in benefits made only by Parliament and not by Order-in-Council or Regulations. Only in this manner can the seriousness and the effect of extension of benefits be brought to the attention of the citizens and taxpayers of Canada. It might be that the Unemployment Insurance Advisory Committee should be delegated some responsibility in this area but ultimately Parliament alone should resolve changes in benefits."

tions prolongées et l'aide au chômage sous la forme d'un programme divisé en trois parties bien délimitées. Advenant l'adoption de l'ensemble des recommandations, le financement du régime d'assurance s'effectuerait d'une façon autonome et n'accaparerait qu'une portion négligeable des recettes gouvernementales. Cependant, nous nous inquiétons du fait que les indemnisations versées en vertu des dispositions relatives aux prestations prolongées et à l'aide au chômage seraient financées en totalité à partir des recettes gouvernementales. Les sommes affectées au versement de ces prestations ne seraient pas faciles à identifier et pourraient constituer un drainage camouflé et difficile à contrôler de l'argent des contribuables. Par conséquent, il s'avère très important qu'on établisse un régime de contrôle très étroit sur les opérations relatives à ces dispositions du programme. Nous recommandons que ceci soit prévu dans la Loi elle-même et que les changements dans les prestations soient effectués uniquement par le Parlement et non par des Arrêtés en Conseil ou des Réglementations. Ce n'est que de cette façon qu'on pourra attirer l'attention des citoyens et des contribuables du Canada sur l'importance et les implications d'une extension de ces prestations. On pourrait peut-être accorder une certaine responsabilité dans ce domaine au Comité consultatif sur l'assurance-chômage mais, en dernière instance, il devrait revenir au Parlement de procéder aux changements dans les prestations.»

EXPERIENCE RATING

27. Experience rating is a proposed feature which would have considerable appeal to most manufacturers on the grounds that relative to other industries, such as construction, manufacturers could expect that their costs would be lower. However, the proposal must be viewed in a larger context.

28. The Association has reviewed the points set out by the Gill Committee at pages 142 to 145 of its report. We are struck with the forcefullness of the argument against the adoption of such a plan. We must agree, for instance, that if the broad pooling of risk as between employees is equitable, so is it equitable in the case of employers. We share the view that experience rating will not likely result in a measurable reduction in unem-

SYSTÈME DE COTES

27. Le système de cotes constitue l'une des propositions susceptible d'être accueillie avec beaucoup de bienveillance pour les manufacturiers du fait qu'il en découlerait vraisemblablement des coûts moins élevés pour ceux-ci par rapport aux déboursés qu'on aurait à effectuer dans d'autres industries comme celle de la construction. Toutefois, cette proposition doit être envisagée dans une perspective plus large.

28. L'Association a examiné à nouveau les considérations présentées par le Comité Gill aux pages 142 à 145 de son Rapport. Nous avons été impressionnés par le poids des arguments militant contre l'adoption d'un tel système. Nous devons admettre, par exemple, que s'il s'avère équitable de procéder à une mise en commun des risques au niveau des travailleurs, ce doit l'être également pour les employeurs. Nous sommes d'accord avec la

ployment or in increased efficiency of operations.

29. We are concerned that experience rating will fall hardest on those companies that are already having difficulty and thus will further hurt the job-creating capacity of Canadian industry.

30. The Gill Report deals effectively, although not exhaustively, with other disadvantages of experience rating such as the likely adverse impact on primary industry and Canada's export trade.

31. The Association is persuaded by the arguments advanced by the members of the Gill Committee following their intensive studies. While the Association supports the concept of rewarding efficiency on the part of an individual company as is the case with merit rating under workmen's compensation programs, there is a lack of symmetry between workmen's compensation and unemployment insurance which, on balance, renders any known form of merit or experience rating undesirable for purposes of unemployment insurance.

32. We recommend rejection of the proposal for experience rating in favour of matching contributions by employer and employee.

ELIGIBILITY AND BENEFITS

33. The proposals to reduce eligibility requirements while raising the amount and extending the duration of benefits are particularly difficult to comment upon and assess in the absence of data not available to the Association.

34. In our effort to comment on the proposals, the Association looked to the recommendations to be found in the Report of the Gill Committee and to general provisions under the law of the State of New York, one of the more affluent regions of this continent. A comparison of these provisions with those at present in effect in Canada, and with the White Paper proposals, is shown as Figure I.

35. Benefit levels in other states have been reported to us as follows: Michigan—55 per cent (up to 63 per cent for low income levels), maximum benefit $87.00 per week; Wisconsin—52.5 per cent, current maximum benefit

conclusion à l'effet que le système de cotes ne se traduira vraisemblablement pas par une réduction appréciable du chômage ou par une efficacité accrue des opérations.

29. Nous craignons que le système de cotes touche plus sévèrement les entreprises qui sont déjà aux prises avec des difficultés et que, de cette façon, on nuise au potentiel de création d'emplois de l'industrie canadienne.

30. Le Rapport Gill discute également, quoique d'une façon moins approfondie, des autres désavantages du système de cotes comme, par exemple, l'effet vraisemblablement défavorable qu'il aurait sur l'industrie primaire et le commerce d'exportation du Canada.

31. L'Association s'avoue convaincue par les arguments mis de l'avant par les membres du Comité Gill à la suite des études poussées sur lesquelles ils reposent. Bien que nous soyons d'accord avec l'idée d'accorder une prime à l'efficacité en faveur d'une entreprise individuelle comme on le fait aux fins des programmes d'indemnisation des accidents de travail par l'intermédiaire d'un système de cotes basé sur le mérite, on ne trouve aucun point de rapprochement entre un régime d'indemnisation des accidents de travail et un régime d'assurance-chômage; en conséquence, toute forme connue de systèmes de cotes, qu'ils soient basés sur le mérite ou l'expérience, ne peut s'appliquer d'une façon adéquate aux fins de l'assurance-chômage.

32. Nous recommandons le rejet de la proposition concernant le système de cotes et nous préconisons un régime de cotisations versées à part égale par l'employeur et le travailleur.

ADMISSIBILITÉ ET PRESTATIONS

33. En l'absence d'éléments d'information, il est assez difficile à l'Association d'évaluer et de présenter des observations sur la proposition d'offrir des conditions d'admission adoucies et d'augmenter la durée des prestations.

34. Afin de pouvoir présenter des observations valables sur ces propositions, l'Association a étudié les recommandations contenues dans le rapport du Comité Gill, ainsi que les dispositions générales prescrites en vertu de la Loi de l'État de New York, l'une des régions les plus riches du continent. Nous avons fait, dans le tableau I, une comparaison de ces dispositions avec celles actuellement en vigueur au Canada, et avec les propositions du Livre blanc.

35. Les taux des prestations qui nous ont été indiqués pour les autres États sont les suivants: Michigan—55 p. 100 (jusqu'à 63 p. 100 pour les cotisants à petits revenus), prestation maximale $87 par semaine; Wiscon-

$70.00 per week; and New Jersey, Rhode Island and Vermont—50 per cent. In most cases, the state-wide average weekly wage of all covered employees during the previous calendar year provides the figure to which the percentage is applied in calculating the unemployment insurance benefit. It is significant that the application of the percentage to a state-wide average wage rather than to the individual's earnings will produce a maximum benefit substantially below the $100.00 per week maximum proposed by the White Paper. We have chosen to refer only to the higher paying industrialized states.

36. In terms of potential cost, the simultaneous lowering of eligibility requirements and raising of both the level and duration of benefits are two of the most significant proposals contained in the White Paper.

37. Noting the present eligibility requirements are lower than both the Gill Recommendations and the current requirements of New York States, the Association urges reconsideration of the current proposals.

sin—52,5 p. 100, prestation maximale actuelle: $70 par semaine, et dans les États de New Jersey, Rhode Islands et du Vermont: 50 p. 100. Dans la plupart des cas, le salaire mensuel moyen dans tout l'État de tous les travailleurs couverts par le régime au cours de la précédente année civile donne le chiffre auquel le pourcentage est appliqué pour le calcul des prestations d'assurance-chômage. Il est assez significatif de constater que l'application du pourcentage à un salaire moyen de tout l'État plutôt qu'aux rémunérations individuelles donne une prestation maximale sensiblement inférieure aux $100 par semaine proposés dans le Livre blanc. Pour la comparaison, nous avons choisi de ne nous référer qu'aux États industrialisés dans lesquels sont payés les salaires les plus élevés.

36. En termes de coût éventuel, l'adoucissement simultané des conditions d'admission et l'augmentation tant du taux que de la durée des prestations sont les deux caractéristiques les plus significatives des propositions contenues dans le Livre blanc.

37. Nous constatons que les conditions d'admission actuelles sont plus faciles tant que celles des recommandations du rapport Gill que celles en vigueur dans l'État de New-York, et l'Association demande que les propositions actuelles soient examinées d'urgence à nouveau.

FIGURE I.

Comparison of Eligibility Requirements and Benefits

	Requirement	Benefit
CANADA A—Existing Plan	30 weeks' employment in last 104 weeks, 8 of these in last 52 weeks.	Maximum benefit no dependents—$42/wk. dependents—$53/wk. Minimum period—12 weeks Maximum period—51 weeks plus seasonal benefits
B—Proposed in White Paper	8 weeks' employment in last 52 weeks for some benefits; 20 weeks' employment in last 52 weeks for full benefits. Minimum earnings per week for contribution—$25.	At least 66-2/3% of weekly earnings, maximum of $100 per week. Maximum duration: (1) 8 weeks' employment—44 weeks; (2) 20 or more weeks' employment—51 weeks.
Gill Recommendations	30 full weeks' employment in last 104 weeks; at least 20 of these in last 52 weeks.	No dependents—45% of weekly earnings, maximum benefit $33 per week. Dependents—60% of weekly earnings, maximum benefit $48 per week. Maximum period—26 weeks.
New York State	20 weeks of work in last 52 weeks with average weekly earnings of $30, or 40 weeks of work in last 104 weeks with average weekly earnings of $30, with a minimum of 15 weeks' work required in each year.	Weighted formula provides benefits at 67% at low income levels to 50% on weekly earnings of $70 or more. Maximum benefit is $75 per week. Maximum period is 26 weeks.

Tableau I

Comparaison des conditions d'admission et de prestations

	Conditons d'admission	Prestations
CANADA		
A—Régime actuel	Avoir travaillé au moins 30 semaines au cours des 104 sem. précédentes, dont 8 au cours des 52 dernières semaines	Prestations maximales sans personne à charge: 42 sem. avec personnes à charge 53 sem. période minimale—12 sem. période maximale—51 sem. plus prestations saisonnières.
B—Propositions du Livre Blanc	Avoir travaillé au moin 8 sem. au cours des 52 sem. prédédentes, pour certaines prestations; au moins 20 sem. au cours des 52 sem. prédédentes, pour toutes les prestations. Rémunération hebdomadaire minimale pour cotiser: $25.	Au moins 66 2/3 p. cent de la rémunération hebdomadaire, max. $100 par semaine. Durée maximale 1) 8 sem. de travail: 44 sem. 2) 20 sem. ou plus de travail: 51 semaines.
Recommandations du Comité Gill	Avoir travaillé au moins 30 sem. complètes au cours des 104 dernières semaines; dont au moins 20 sem. au cours des 52 dernières semaines.	Sans personne à charge—45 p. cent de la rémunération hebdomadaire, prestation maximale: $33 par semaine. Avec personnes à charge: 60 p. cent de la rémunération hebdomadaire, prestation maximale: $48 par semaine. Durée maximale: 26 semaines.
État de New-York	Avoir travaillé au moins 20 sem. au cours des 52 dernières sem. et gagné en moyenne $30 par sem, ou avoir travaillé au moins 40 sem. au cours des 104 dernière sem. et avoir gagné en moyenne $30 par sem. et travaillé au moins 15 sem. par an.	Une formule équilibrée donne des prestations de 67 p. cent pour les petits revenus et tombe jusqu'à 50 p. cent pour les revenus hebdom. de $70 ou plus. Prestation maximale $75 par sem. Période maximale: 26 sem.

38. In particular, we question the propriety of eligibility for benefits of more than three-quarters of a year based on an attachment to the labour force as minimal as eight weeks. This criterion appears the more inadequate when one considers that, under a further proposal, earnings of as little as $25 per week would qualify an individual. In our view, this would result in coverage and benefits being extended to persons engaged in part time employment who have only the most casual of attachments to the regular working force.

39. For purposes of collective bargaining it is commonly accepted that only persons working 24 or more hours per week are included in regular bargaining units. This same yardstick would be appropriate in measuring the degree of attachment to the labour force, and there should be only one "degree" of eligibility as is presently the case.

40. Even under the existing eligibility requirements, the proposed benefits levels are, in the Association's opinion, not economically supportable when viewed in terms of our competitive relationship to the United States.

38. En particulier, nous contestons l'opportunité d'accorder le bénéfice de prestations pendant plus des trois-quarts d'une année à des personnes qui n'ont fait partie des actifs que pendant une période aussi courte que huit semaines. Il semble que ce critère apparaisse d'autant plus insuffisant qu'en vertu d'une autre proposition, une rémunération aussi faible que $25 permettra à un individu d'avoir droit aux prestations. A notre avis, il en résulterait que la couverture du régime et le bénéfice des prestations seraient accordés à des travailleurs occasionnels qui n'ont que de très vagues rapports avec des travailleurs réguliers.

39. Aux fins des négociations collectives, il est généralement admis que seules les personnes qui travaillent 24 heures par semaine ou davantage peuvent faire partie des groupes qui font l'objet de négociations. La même aune est utilisée pour mesurer l'étroitesse des rapports avec les actifs, et les seules conditions d'admission devraient être celles actuellement en vigueur.

40. Même en fonction des conditions d'admission actuelles, le taux des prestations projetées n'est pas, de l'avis de l'Association, économiquement supportable, vu sous l'angle de nos relations concurrentielles avec les États-Unis.

41. Despite the fact that the current proposal envisions the taxation of benefits, the Association contends that the proposal to increase the normal benefit level to 66-2/3 per cent of earnings, and to 75 per cent after 10 weeks for those with dependents, is not supportable. Instead, the Association recommends a single benefit level of 60 per cent irrespective of the duration of benefits or the marital or dependency status of claimants. Given this formula the Association agrees with the $100 weekly maximum proposed by the White Paper.

42. In Figure II we have demonstrated the effect these recommendations would have had on average benefits paid in 17 communities across Canada during May 1970 based on average weekly earnings in those communities as reported by the Dominion Bureau of Statistics. In all instances the average would have been above the current allowable maximums ($42.00 single—$53.00 with dependents) and significantly above the reported national average of benefits actually paid ($35.13).

41. En dépit du fait que les propositions actuelles prévoient l'imposition des prestations, l'Association soutient que le projet de porter le taux des prestations à 66 2/3 p. 100 de la rémunération, et à 75 p. 100 après 10 semaines pour ceux qui ont des personnes à charge, n'est pas financièrement supportable. L'Association recommande, à la place, un taux de prestation unique de 60 p. cent, quelle que soit la durée des prestations, la situation matrimoniale, ou les personnes à charge ou non de l'ayant-droit. Si cette formule était retenue, l'Association serait d'accord sur la prestation maximale de $100 par semaine projetée dans le Livre blanc.

42. Dans le tableau II, nous avons démontré les répercussions qu'aurait eues l'application de ces recommandations sur les prestations moyennes payées dans 17 communautés à travers le Canada, en mai 1970, calculées d'après les rémunérations hebdomadaires moyennes dans ces communautés, telles qu'elles sont données par le Bureau fédéral de la statistique. Dans tous les cas, la moyenne des prestations aurait dépassé les maximums actuellement autorisés ($42 pour un célibataire, $53 pour un ayant-droit avec personnes à charge) et aurait été sensiblement supérieure à la moyenne nationale publiée des prestations actuellement payées ($35.13.)

FIGURE II

Average Benefit Payable in May 1970 assuming 60% Level had been used

Location	Average Weekly Earnings[1]	Average Benefits Payable
	$	$
Moncton	89.60	53.76
Granby	92.00	55.20
St. John's	93.60	56.16
Saint-Jean	96.00	57.60
Winnipeg	104.40	62.64
Montreal	106.40	63.84
Halifax	111.60	66.96
Trois Rivieres	112.40	67.44
Brantford	115.60	69.36
Toronto	118.80	71.28
London	119.60	71.76
Edmonton	121.60	72.96
Regina	125.60	75.36
Saskatoon	126.40	75.84
Calgary	128.80	77.28
Hamilton	136.40	81.84
Vancouver	142.00	85.20

[1]Earnings source: D.B.S. Report April 1970—Man-hours and Hourly Earnings.

TABLEAU II

Prestations moyennes qui auraient été payées, en mai 1970, en appliquant un taux unique de 60 p. cent du salaire.

Localité	Gains hebdomadaires moyens[1]	Prestations moyennes à payer
	$	$
Moncton	89.60	53.76
Granby	92.00	55.20
St.-Jean (T.-N.)	93.60	56.16
Saint-Jean (Qué.)	96.00	57.60
Winnipeg	104.40	62.64
Montréal	106.40	63.84
Halifax	111.60	66.96
Trois-Rivières	112.40	67.44
Brantford	115.60	69.36
Toronto	118.80	71.28
London	119.60	71.76
Edmonton	121.60	72.96
Regina	125.60	75.36
Saskatoon	126.40	75.84
Calgary	128.80	77.28
Hamilton	136.40	81.84
Vancouver	142.00	85.20

[1]Source des gains moyens: Rapport du B.F.S. Avril 1970—«Man-hours and Hourly Earnings.»

43. The taxability of benefits, as proposed in the White Paper, would serve to reduce the overall cost of needed improvements in

43. L'imposition des prestations, comme il est projeté dans le Livre blanc, servirait à réduire l'ensemble du coût des améliorations

unemployment insurance coverage without adversely affecting those most in need of benefits, such as those claimants who are unemployed for an extended period of time, on low incomes or with dependents. It is for this reason that the Association favours the concept of taxing benefits. Conversely those least in need of unemployment insurance should be entitled to tax relief on their contributions.

44. As to the duration of benefits, having regard for the more commonplace 26 week limitation in other jurisdictions, the Gill Committee recommendations as to duration and the undesirability of payments being made out of general revenue (taxation) funds, the Association recommends that the Phase 5 proposals be discarded in their entirety.

COVERAGE

45. While the phrase "universality of coverage", is a misnomer in that coverage would not be extended to self-employed persons, nor even to all employees, the Association agrees that it is sound to exclude persons with only a casual or minimal attachment to the labour force. At the same time, the Association supports the concept of enlarging the group who will support the scheme by requiring contributions on the first $7,800 of earnings, irrespective of total earnings, and the concept of bringing under the ambit of the legislation certain groups of employed persons who had previously been excluded on the assumption they were virtually immune to the risk of job loss. While certain occupations continue to be relatively "risk free", movement between public, quasi-public and private sectors has become commonplace and all employed persons are exposed to risk at certain points in time.

46. In the main, Canadians earning more than $7,800 per annum will regard the contributions as a further tax. The middle income group, in particular, has already been forewarned of the Government's intention to levy substantially heavier income taxes on them. While the Association feels this group of Canadians is quite prepared to carry its full share of responsibility towards less fortunate fellow citizens, equity demands that the unemployment insurance program be operated on a rational and business-like basis.

qu'il est nécessaire d'apporter à la protection donnée par l'assurance-chômage sans pour autant agir contre les intérêts de ceux qui en ont le plus besoin, comme par exemple les demandeurs qui sont chômeurs pendant une période prolongée, ceux qui ont de faibles revenus ou des personnes à charge. C'est pour cette raison que l'Association est favorable à l'idée d'imposer les prestations. Inversement, ceux qui ont le moins besoin de l'assurance-chômage auraient droit à des dégrèvements sur leurs cotisations.

44. En ce qui concerne la durée des prestations, et compte tenu du fait que la limite de 26 semaines est généralement appliquée dans d'autres juridictions, compte tenu des recommandations du Comité Gill quant à la durée des prestations et le fait qu'elles ne souhaitaient pas voir les paiements prélevés sur les fonds du revenu général (impôts), l'Association recommande l'abandon de la phase 5 dans sa totalité.

CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME

45. Bien que la phrase «application universelle du régime» soit une appellation impropre en ce sens que la protection du régime ne serait pas étendue aux travailleurs indépendants, ni même à tous les salariés, l'Association est d'accord qu'il est de bon sens d'exclure du bénéfice du régime tous ceux qui n'ont que des rapports vagues ou occasionnels avec les actifs. Parallèlement, l'Association apporte son appui à l'idée d'élargir le groupe de ceux qui supporteront financièrement le projet, en exigeant des cotisations sur les premiers $7,800 de revenus, quelle que soit la rémunération totale, et l'idée de faire entrer dans le cadre de la législation certains groupes de salariés qui avaient été précédemment exclus du régime, sous le prétexte qu'ils ne risquaient pratiquement pas de perdre leur emploi. Bien que certaines professions continuent à être pratiquement «sans risque», les mouvements de travailleurs entre les secteurs publics, semi-publics et privés sont devenus monnaie courante, et tous les travailleurs sont exposés à des risques à certains moments de leur carrière.

46. Dans l'ensemble, les Canadiens dont la rémunération est supérieure à $7,800 estimeront que la cotisation est un nouvel impôt. Le Gouvernement a déjà averti, en particulier, le groupe des contribuables à revenus moyens qu'il avait l'intention de lever sur eux un impôt sur le revenu sensiblement plus élevé. Bien que l'Association estime que ce groupe de Canadiens est tout à fait disposé à prendre toutes ses responsabilités vis-à-vis de ses compatriotes moins fortunés, l'équité exige que le programme d'assurance-chômage soit appliqué sur des bases rationnelles et pratiques.

47. This implies not only a minimum of abuse in terms of fraudulent claims but, more importantly, the avoidance of any provisions whereby benefits are made available to persons who are not unemployed and available for work. The proposal to exclude self-employed fishermen and to provide for them by other means is consistent with the concept of limiting coverage to persons in an employer-employee relationship who may become unemployed yet available for work.

48. Persons who are incapacitated by sickness or pregnancy are not available for work and the White Paper proposals to grant unemployment insurance benefits on this account should be abandoned. As in the case of self-employed fishermen, if Government programs for income stabilization are thought necessary for the contingencies of non-occutional illness or pregnancy, such programs should be developed apart from unemployment insurance.

49. The logic in excluding non-occupational sickness and pregnancy from an unemployment insurance scheme appears to us self-evident. We cannot help being struck by the totally illogical nature of a situation wherein occupationally associated injury or sickness would be a matter of provincial jurisdiction (workmen's compensation), whereas non-occupational injuries or sickness would come under federal purview. Moreover we would be concerned as to the long-term implications the non-occupational sickness plan might have for existing workmen's compensation programs. If, for example, benefits under the federal plan were higher than those paid under a provincial workmen's compensation plan, would the demand then be made that the federal program should "top off" the provincial coverage for occupationally associated injuries?

50. We prefer the conclusions and recommendations of the Report of the Gill Committee to those of the White Paper on these matters as well as the treatment of persons reaching normal retirement age or persons taking early retirement. At page 137, paragraph 119, the Gill Committee recommended as follows: "We recommend, therefore, that the pension received on retirement under an

47. Ceci implique non seulement qu'en termes de demandes frauduleuses de prestations les abus soient réduits au minimum, mais encore, ce qui est plus important, d'éviter que soient prises des dispositions qui permettent de verser des prestations à des personnes qui ne travaillent pas et qui sont en mesure de le faire. Le projet d'exclure du régime les pêcheurs travailleurs indépendants et de leur assurer une protection par d'autres moyens n'est pas incompatible avec l'idée de limiter la protection aux personnes qui, ayant des rapports d'employé à employeur, peuvent se trouver sans emploi et être cependant aptes au travail.

48. Les personnes qui sont dans l'incapacité de travailler par suite d'une maladie ou d'une grossesse ne sont pas aptes au travail, et le projet contenu dans le Livre blanc de leur accorder, par suite de cette maladie ou de cette grossesse, les prestations d'assurance-chômage, doit être abandonné. Comme dans le cas des pêcheurs travailleurs indépendants, si des programmes gouvernementaux de stabilisation des revenus sont jugés nécessaires pour tenir compte des cas imprévus de maladie et de grossesse qui ne sont pas professionnels, ces programmes doivent être mis au point indépendamment du régime d'assurance-chômage.

49. La logique d'exclure d'un programme d'assurance-chômage les maladies et les grossesses qui ne sont pas professionnelles, nous apparaît bien évidente. Nous ne pouvons nous empêcher d'être frappés par le caractère parfaitement illogique d'une situation suivant laquelle les blessures ou les accidents professionnels relèveraient de la juridiction provinciale (régime des accidents du travail), alors que les blessures ou les maladies non professionnelles seraient de la compétence du gouvernement fédéral. En outre, nous ne pourrions qu'avoir des inquiétudes quant aux répercussions à long terme qu'auraient sur le régime des accidents du travail, le régime des maladies non professionnelles. Si, par exemple, les prestations versées en vertu du régime fédéral étaient plus élevées que celles accordées en vertu d'un régime provincial des accidents du travail, exigerait-on alors que le régime fédéral «complète» la protection du régime provincial pour les blessures assimilées à des blessures professionnelles?

50. A cet égard, nous préférons les conclusions et les recommandations du rapport du Comité Gill à celles du Livre blanc, ainsi que le traitement accordé aux personnes qui atteignent l'âge normal de départ en retraité, ou à celles qui prennent une retraite anticipée. A la page 137, alinéa 119, le Comité Gill recommande ce qui suit: «Par conséquent, nous recommandons que la pension accordée lors

employer-employee pension plan be treated as earnings for purposes of determining benefits under the unemployment insurance plan. Thus, to the extent that the pension exceeds the allowable earnings, a deduction would be made from the insurance benefit otherwise payable."

51. The Association further recommends that benefits to which an individual may be entitled under government sponsored plans, such as the Canada and Quebec Pension Plans or Old Age Assistance, should be treated in a similar fashion, whether or not the individual elects to receive benefits at the time of his entitlement. Thus, in the event an individual were to defer receipt of Canada Pension Plan benefits, he would be deemed to be in receipt of benefits for purposes of unemployment insurance.

52. The White Paper proposes that Phase I benefits be paid after a two week waiting period. A lump sum payment equal to three weeks benefit would be paid at that time, thus covering the first five weeks of unemployment. The authors state the experience indicates three to five weeks are required to find employment under normal conditions and, by stipulating that the claimant may retain the full three week benefit payment irrespective of when he becomes re-employed, it is thought a strong incentive will have been created for the individual to find and accept other employment as quickly as possible.

53. We suggest, however, that the experience which indicates a three to five week period of unemployment only reflects the fact that in many instances the individual was on temporary lay-off and had been recalled to his former employment. Under circumstances wherein an individual enjoys recall rights, or even in the absence of formal rights but where there exists a distinct prospect of being recalled, it seems to us highly unlikely that the individual would be motivated to seek employment elsewhere. Moreover, any lay-off for a period longer than two weeks but less than five would merely result in a wasteful leakage of the monies from which benefits are provided.

54. Shut-downs for purposes such as annual vacations, maintenance work, installation of new equipment or model changes are generally for a known period of time and in such instances the lump sum payment would be clearly inappropriate unless the period of closure is to be more than five weeks. In still other instances such as lay-off due to lack of

de la retraite en vertu d'un régime de pension patronal-salarial, soit considérée comme un gain lorsqu'il s'agit de déterminer les prestations du régime d'assurance-chômage. Ainsi, dans la mesure où la pension dépasse les gains permis, il y aurait réduction correspondante des prestations d'assurance.»

51. L'Association recommande, en outre, que les prestations auxquelles un individu peut avoir droit en vertu de régimes pris en charge par le Gouvernement, tels que le Régime des rentes du Québec, le Régime de pensions du Canada ou le Régime de l'assurance-vieillesse, soient traités d'une façon analogue, que cette personne choisisse de recevoir ou non les prestations au moment où elle y a droit. Par conséquent, dans le cas où une personne choisirait de différer la réception des prestations du Régime de pensions du Canada, elle serait censée recevoir des prestations au titre de l'assurance-chômage.

52. Le Livre blanc propose qu'à la phase I les prestations soient versées après le délai de carence de deux semaines. Une somme forfaitaire équivalant à trois semaines de prestations serait versée à ce moment-là, et couvrirait donc les cinq premières semaines de chômage. Les auteurs du projet indiquent qu'il faut ordinairement de trois à cinq semaines pour se trouver un emploi, et qu'en précisant que le demandeur peut conserver la totalité des trois semaines de prestations, quelle que soit la date à laquelle il a retravaillé, ils encouragent vivement ce dernier à se trouver et à accepter du travail le plus rapidement possible.

53. Nous pensons, cependant, que le fait qu'une personne est en chômage pendant une période de trois à cinq semaines ne signifie, dans bien des cas, qu'elle n'était que temporairement mise à pied et qu'elle a été rappelée à son ancien emploi. Lorsqu'une personne se trouve dans la situation où elle bénéficie de son droit de rappel à son emploi, ou même lorsqu'en l'absence de droit dans les formes il est fort probable qu'elle soit rappelée, il nous apparaît très improbable que cette personne soit incitée à se trouver un emploi ailleurs. En outre, toute période de mise à pied supérieure à deux semaines mais inférieure à cinq semaines n'aboutirait qu'à un gaspillage des fonds affectés au versement des prestations.

54. Les fermetures pour cause de congés annuels, de travaux d'entretien, d'installation de nouveau matériel ou de changement de modèle ont généralement lieu pendant une période connue à l'avance et, dans ces conditions, le paiement d'une somme forfaitaire serait évidemment inopportun, à moins que la période prévue pour la fermeture ne soit

orders the employer may be incapable of forecasting the duration of lay-off.

55. The Association therefore urges that the lump-sum payment proposed not be adopted.

REFERRAL SERVICES

56. The following appears at page 5 of the White Paper:

> "If unemployment insurance is to do more than alleviate the financial problems of the unemployed, if it is to reflect *the shift in thinking from the welfare state to the service state,* then a new reoriented program must provide an efficient pipeline to vocational counselling, job opportunities, and other manpower programs in order to help the unemployed requalify for jobs under changing technological conditions." (Emphasis added).

57. In our analysis of the White Paper we have not been able to detect any appreciable difference between a "welfare state" and what the authors chose to describe as a "service state" unless the distinction lies in the proposal to have officials of the Unemployment Insurance Commission conduct two interviews with the claimant. The first would be to counsel claimants as to other agencies and programs which may be available to them and, in a further interview after some three months of unemployment, the Commission official would also be attempting to "identify people who should not be receiving benefits." This counselling aspect of the proposals is dealt with at page 11, paragraph 7 and in the first column at page 21 of the White Paper.

58. The Association agrees as to the need for a system whereby the individual can obtain intelligent and interested guidance as to the alternatives which may be open to him through what must seem a myriad of governmental agencies and programs. This type of service may be equally important to others in need such as the recently widowed mother who has no attachment to the labour market to name but one. The Association questions whether, in such cases, the Unemployment

supérieure à cinq semaines. Dans bien d'autres cas, tels que la mise à pied du personnel par suite de manque de commandes, l'employeur peut ne pas être en mesure de prévoir la durée de la mise à pied.

55. En conséquence, l'Association recommande fortement l'abandon du projet de payer une somme forfaitaire.

SERVICES D'ORIENTATION

56. On trouve l'extrait suivant à la page 5 du Livre blanc.

> «Si l'assurance-chômage ne doit pas se limiter à alléger les difficultés financières du chômeur et si elle doit traduire *le changement d'opinion que la substitution de l'État service à l'État providence a* engendré, il faut donc établir un nouveau régime permettant d'assurer des moyens efficaces d'accès à l'orientation professionnelle, aux offres d'emploi et à d'autres programmes intéressant la main-d'œuvre, grâce auxquels les travailleurs en chômage pourront acquérir les aptitudes nécessaires pour se trouver un emploi dans un monde où évoluent les techniques» (les mots soulignés sont de l'auteur).

57. Dans notre analyse du Livre blanc, il nous a été impossible de déceler une différence marquée entre l'«état providence» et ce que l'auteur a choisi de décrire comme l'«état service», à moins que cette distinction se retrouve dans le cadre de la proposition suggérant que des officiels de la Commission de l'assurance-chômage aient deux entretiens avec l'assuré admissible aux prestations. Le premier entretien aurait pour objet de renseigner l'assuré sur les services qui sont à sa disposition en vertu d'autres programmes ou dispensés par d'autres agences et, au cours d'un entretien ultérieur après environ trois mois de chômage, l'officiel de la Commission tenterait entre autre de «découvrir ceux qui ne devraient pas toucher de prestations». On trouve les propositions concernant cette question des services d'orientation au paragraphe 7 de la page 11 et dans la première colonne de la page 21 du Livre blanc.

58. L'Association reconnaît le besoin d'instaurer un régime en vertu duquel une personne peut recourir à des services d'orientation éclairés et appropriés concernant les possibilités qui lui sont offertes d'utiliser ce qui doit sembler être pour elle une «myriade» d'agences et de services gouvernementaux. Ce genre de service peut également s'avérer important pour répondre aux besoins d'autres personnes comme la mère de famille qui vient de perdre son mari et qui n'a aucune connais-

Insurance Commission is the most appropriate point of contact.

59. The Association also agrees as to the need for close co-operation between the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission. Further support is to be found at paragraph 94, volume 1 of the Auditor General's report for the fiscal year ended March 31, 1969, which deals at some length with the inadequacy of liaison between the two agencies. The auditor General said, in part:

"During 1964-65, the last full year that the national employment service was administered by the Commission, 21,299 disqualifications, normally of the maximum permissible six weeks duration each, were imposed on the basis of job refusal reports prepared by employment officers; the number closely corresponds to those of preceding years. The organizational change which followed is marked by a concurrent reduction in the number of job offer reports referred to insurance officers of the Commission for adjudication, resulting in the following pattern of decreased disqualifications for refusal or neglect of opportunity for work:

1965-66	17,779
1966-67	9,388
1967-68	2,856
1968-69	2,024

The reduction of 19,275 in the number of disqualifications arising from this condition, from 21,299 in 1964-65 to 2,024 in 1968-69, multiplied by the normal disqualification period of six weeks at the average weekly benefit rate of $28.33, represents a drain of over $3 million on the Unemployment Insurance Fund in the year. This drain does not take into consideration the additional effect that the absence of a concerted job referral effort has in prolonging the period claimants receive benefits.

"The foregoing must, of course, be considered within the context of the rationale surrounding the separation of

sance du marché du travail, pour ne mentionner que ce cas-là. Cependant, l'Association se demande si, dans de tels cas, la Commission de l'assurance-chômage s'avère l'organisme le plus approprié pour remplir ce rôle de point de contact.

59. L'Association reconnaît le besoin d'assurer une coopération étroite entre le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et la Commission de l'assurance-chômage. Le Rapport de l'Auditeur général pour l'année financière se terminant le 31 mars 1969, apporte un autre appui à cette recommandation lorsqu'au paragraphe 94 du premier volume, on commente en détail l'absence de liaisons adéquates entre ces deux agences. Voici un extrait des remarques de l'Auditeur général:

«Au cours de l'année 1964-1965, soit la dernière année complète durant laquelle le Service national de placement était administré par la Commission, 21,299 exclusions, généralement pour la période maximum permise, soit pour six semaines chacune, ont eu lieu par suite des rapports rédigés par les agents du Service de placement, indiquant que les assurés avaient refusé des offres d'emploi. Ce nombre correspond plus ou moins à celui des années précédentes. La réorganisation subséquente des services a été marquée simultanément par une réduction du nombre de rapports d'offres d'emplois, envoyés aux agents de l'assurance-chômage de la Commission, aux fins de décision. Il s'en est suivi une diminution du nombre d'exclusions pour refus ou négligence à saisir l'occasion d'être embauché, comme le fait voir ce tableau:

1964-1966	17,779
1966-1967	9,388
1967-1968	2,856
1968-1969	2,024

La baisse de 19,275 constatée dans le nombre d'exclusions, qui est passé de 21,299 en 1964-1965 à 2,024 en 1968-1969, par suite de la réorganisation, multipliée par la période ordinaire d'exclusion de six semaines, à raison d'une prestation hebdomadaire moyenne de $28.33, représente un drainage de plus de $3 millions à même la Caisse d'assurance-chômage pour l'année. Ces chiffres ne tiennent pas compte des autres conséquences attribuables à l'absence de coordination des efforts. Ce manque de coordination entraîne la prolongation de la période au cours de laquelle les assurés touchent des prestations.

Évidemment, il faut examiner ce qui précède dans le contexte des objectifs visés lors de la séparation des services de

employment and insurance functions, including a de-emphasis of the indirect enforcement role of the national employment service and the encouragement of more widespread employer acceptance of the service through skilled manpower counselling and careful matching of employee-clients with job vacancies. Nevertheless, the present drain on the Unemployment Insurance Fund resulting from the deterioration in liaison is evidence of the need for improvements in the administrative practices of the Canada Manpower Centres relating to unemployment insurance claimants. This can be achieved without adversely affecting the role these Centres were established to fulfill."

60. The Association recommends that liaison between the Commission and Canada Manpower Centres be given priority attention. We intend to discuss with the Minister of Manpower and Immigration means by which the business community can lend further assistance to his department and to an improved manpower policy for Canada.

placement et d'assurance-chômage, y compris l'amoindrissement du rôle indirect du Service national de placement, sur le plan de la mise en œuvre et la stimulation de l'acceptation de cet organisme par les employeurs, grâce à des services consultatifs touchant la main-d'œuvre qualifiée et au choix judicieux des candidats en vue des postes vacants. Toutefois, le drainage actuel de la Caisse d'assurance-chômage, résultant de la détérioration de la liaison entre les services intéressés est la preuve que des améliorations s'imposent dans les méthodes administratives des centres de main-d'œuvre du Canada, concernant les bénéficiaires de l'assurance-chômage. Ces améliorations peuvent être réalisées sans entraver le rôle essentiel de ces centres.»

60. L'Association recommande qu'on considère comme prioritaire la question des relations entre la Commission et les Centres de main-d'œuvre du Canada. Nous nous proposons de discuter avec le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration des moyens par lesquels le monde des affaires pourrait collaborer davantage avec le ministère et contribuer à améliorer la politique de main-d'œuvre au Canada.

APPENDIX "O"

Canadian School Trustees' Association, 120 Eglinton Avenue East, Toronto 315, Ontario

Brief on the White Paper "Unemployment Insurance in the '70's"

July 22nd, 1970

1. The Canadian School Trustees' Association

The C.S.T.A. represents nearly all school trustees across Canada through participation of provincial associations of school trustees. The only province not represented is Newfoundland. In Quebec, representation is only, as yet, from the Quebec Association of Protestant School Boards. The school trustees represented by C.S.T.A. are now, for the most part, elected men and women in the same manner as M.P.'s, M.L.A.'s and municipal men. They share with the Departments of Education in the provinces the responsibility for the education for children and adults. They also share with the Departments of Education in the provinces the responsibility for administration of school systems and for the costs of education system.

With respect to costs, the school trustees in Canada are well aware of the concern re the escalating costs of education in every province. They are also well aware of the criticism made of them that they are unmindful of the amounts of money they are causing to be spent in education. It is a criticism not taken lightly and school trustees endure often wearying rounds of salary negotiations that can take hours, days, weeks, months before being concluded. It is only one example; there are others.

2. Unemployment Insurance—Position Formerly Held by C.S.T.A.

In the past the school trustees, through C.S.T.A., have been opposed to the inclusion of teachers under the terms and conditions of the Unemployment Insurance Act. The reasons:

(a) it is inequitable to cover employees that do not ordinarily experience unemployment;

APPENDICE «O»

Association canadienne des commissaires scolaires (Canadian School Trustees' Association), 120 avenue Eglinton Est, Toronto 315 (Ont.)

Mémoire sur le Livre blanc intitulé «L'assurance-chômage au cours des années 70.»

1. L'Association canadienne des commissaires scolaires

Du fait de la participation des associations provinciales de commissaires scolaires, l'A.C.C.S. représente presque tous les commissaires scolaires du Canada. La seule province qui ne soit pas représentée est Terre-Neuve. Dans le Québec, la seule représentation pour l'instant est celle de l'Association québéquoise des commissions scolaires protestantes («Quebec Association of Protestant School Boards»). Les commissaires scolaires représentés par l'A.C.C.S sont, pour la plupart d'entre eux, des hommes et des femmes élus de la même façon que les députés fédéraux, les députés provinciaux et les conseillers municipaux. Ils partagent avec les ministères de l'Éducation dans les provinces la responsabilité de l'éducation des enfants et des adultes. Ils partagent également avec les ministères de l'Éducation dans les provinces la responsabilité de la gestion des systèmes scolaires et des coûts des systèmes d'éducation.

En ce qui concerne les coûts, les commissaires scolaires du Canada sont très conscients des inquiétudes provoquées par la vive hausse des coûts de l'éducation dans les provinces. Ils sont également très conscients des critiques faites à leur égard, et selon lesquelles ils sont peu soucieux des importantes sommes d'argent qu'ils font dépenser pour l'éducation. C'est une critique qu'ils ne prennent pas à la légère, et les commissaires scolaires ont souvent à supporter de fatiguantes tournées de négociations salariales qui peuvent nécessiter des heures, des jours, des semaines ou des mois avant qu'un accord n'intervienne. Il ne s'agit là que d'un exemple, mais il y en a d'autres.

2. L'assurance-chômage—Position précédemment prise par l'A.C.C.S.

Dans le passé, les commissaires scolaires se sont toujours opposés, par l'intermédiaire de l'A.C.C.S., à ce que les enseignants soient assujettis aux clauses et conditions de la Loi sur l'assurance-chômage. Les raisons en sont les suivantes:

a) il n'est pas équitable de couvrir des employés qui ne sont pas ordinairement exposés au chômage;

(b) teachers and school boards would pay matching amounts which for most teachers would be the maximum and the taxpayer would pay for additional costs of education;

(c) career teachers could not avail themselves of unemployment insurance;

(d) provincial employees could not be legislated into the scheme and their possible exclusion would defeat the idea of including all Canadian employees and

(e) school boards, nor teachers requested the change.

In events that transpired from our presentation to government, and those of other groups, the government did not include teachers in Unemployment Insurance under the Act and a saving of some $80,000,000 to the taxpayer was achieved. The consideration by the government at that time has been appreciated.

3. Unemployment Insurance—Position Now Held by Executive of C.S.T.A.

In view of the former strong position held by C.S.T.A. the Executive feels obliged to take a position with respect to the proposals contained in the White Paper Unemployment in the 70's. We also feel obliged to comment because the proposals will increase the cost of education; whether or not that increase can be argued to be substantial or not substantial, beneficial or not beneficial.

One of the reasons given for the proposals contained in the White Paper is the need and desire to curb abuses of the present plan which we understand approximated $9,000,000 in the past fiscal year. We cannot, and do not, argue against such an objective. It has also been stated to us that the administration of the new proposals will cost less and we cannot, and do not, argue against such a desirable feature. We do suggest, however, that a year following the implementation of the plan that a further public hearing be held to assure that these desirable features are in fact being achieved.

It has been suggested to us that the proposals will save the provinces several million dollars, even if all include their employees in the plan. We cannot, and do not, argue that benefit either. However we do intend to remind the individual provinces that the

b) les enseignants et les commissions scolaires paieraient des sommes analogues qui, pour la plupart des enseignants, constitueraient un maximum et les contribuables paieraient les coûts supplémentaires d'éducation;

c) les enseignants ne pourraient pas profiter de l'assurance-chômage;

d) les employés des gouvernements provinciaux ne pourraient pas légalement faire partie du régime, et leur exclusion possible serait contraire à l'universalité de ce régime; et

e) ni les commissions scolaires, ni les enseignants, n'ont demandé le changement.

Parmi les résultats obtenus à la suite de notre mémoire au Gouvernement, et des mémoires d'autres groupements, le Gouvernement décida de ne pas assujettir les enseignants au régime d'assurance-chômage établi par la Loi, et il en résulta une économie de $80,000,000 pour les contribuables. A l'époque, nous fûmes sensibles à cette marque de considération du gouvernement.

3. L'assurance-chômage—position actuellement adoptée par les administrateurs de l'A.C.C.S.

Compte tenu de la ferme attitude précédemment adoptée par l'A.C.C.S., ses administrateurs se sentent tenus de prendre position relativement aux projets que contient le Livre blanc «L'assurance-chômage au cours des années 70». Nous nous sentons également dans l'obligation de présenter des observations, étant donné que ces projets feront augmenter le coût de l'éducation, que l'on puisse ou non discuter sur la question de savoir si cette augmentation sera ou non importante, et si elle sera ou non bénéfique.

L'une des raisons avancées pour justifier les projets contenus dans le Livre blanc est la nécessité et le désir de mettre un terme aux abus du régime actuel qui, à ce que nous croyons savoir, a coûté près de $9,000,000 au cours de la précédente année financière. Nous ne pouvons et ne voulons pas nous opposer à un tel objectif. Il a également été déclaré que la gestion des nouveaux projets sera moins onéreuse, et nous ne pouvons et ne voulons pas là non plus, nous opposer à un fait aussi souhaitable. Nous suggérons toutefois que, dans l'année qui suivra la mise en application du régime, une nouvelle audience publique soit tenue afin d'avoir la certitude que ces objectifs louables ont été atteints.

Il a été avancé que ces projets économiseront plusieurs millions de dollars aux provinces, même si tous leurs travailleurs sont assujettis au régime. Nous ne pouvons et ne voulons pas non plus contester cet avantage. Mais nous tenons bien à rappeler à chaque

saving has occurred because, in part, of the increased cost to school boards and teachers; and to petition the individual provinces for consideration of that fact by assuming part of the increased cost, or all of it.

province que ces économies ont été réalisés, en partie, en raison de l'augmentation du coût pour les commissions scolaires et les enseignants, et nous demandons à chacune des provinces de tenir compte de ce fait en assumant une partie ou la totalité de l'augmentation du coût.

4. Unemployment Insurance—A Program of Universality

It has been stated to us that the proposals in the White Paper call for a program of universality in the application of an insurance principle—not a social welfare principle. We suggest that any future reviews of the program assure that it does not assume the aspects of a universal social welfare program. We have been advocating, and will continue to do so, that any further programs of universal social service (not welfare) being planned should give a top priority to education. Being fully cognizant of the Constitution, we continue to state that education should be able to obtain financial input from the broad taxing powers of the Federal government, at all levels of education, in a manner similar to Medicare, Hospitalization and Welfare—all provincial responsibilities under the Constitution. Education in Canada is a vital social service distributed on equal terms and conditions to all.

4. L'assurance-chômage—Application universelle du régime

On nous a déclaré que les projets contenus dans le Livre blanc prévoyaient un programme d'universalité dans l'application de ce qui demeure un régime d'assurance, et non un régime de bien-être. Nous avons soutenu, et nous continuerons à soutenir que tout nouveau programme prévu de service social (et non de bien-être) universel doit donner la toute première priorité à l'éducation. Étant très instruits de la Constitution, nous persistons à déclarer que l'éducation devrait pouvoir recevoir, du pouvoir fiscal au sens le plus large du Gouvernement fédéral, et à tous les niveaux de l'éducation, une contribution financière analogue à celle accordée pour les soins médicaux, l'hospitalisation et le bien-être. L'éducation au Canada est un service social essentiel dispensé également et dans les même conditions à tous.

5. Unemployment Insurance—Duplication of Payments

The proposals of the White Paper call for contributions both from teachers and school boards; so does the Canada Pension Plan. However, in the latter, because of the movement of teachers from one school board to another, and the level of their salary, a situation is created where a school board and teacher will pay in one year twice the amount required by the Act. The teacher can obtain a refund through deduction of the over-payment from his taxable income. No such provision is made for the school board, and submissions and suggested amendments to the Act by C.S.T.A. have been unsuccessful. We still maintain our suggestions of amendments to the Act are workable and draw this to your attention to assure that such a situation will not occur with respect to school board payments for Unemployment Insurance. We have been assured that they will not, but good intentions have been known to go astray.

5. L'assurance-chômage—dualité des cotisations

En vertu des projets du Livre blanc, tant les enseignants que les commissions scolaires doivent payer des cotisations; il en est de même en ce qui concerne le régime de pensions du Canada. Cependant, dans ce dernier cas, et ceci en raison des mouvements d'enseignants d'une commission scolaire à l'autre et du niveau de leur salaire, nous nous trouvons dans la situation suivant laquelle la commission scolaire et l'enseignant devront payer dans une année deux fois le montant exigé par la Loi. L'enseignant peut obtenir un remboursement par la déduction de son revenu imposable des versements excédentaires effectués. Aucune disposition de ce genre n'est prévue pour les commissions scolaires, et les représentations et les modifications à la Loi conseillées par l'A.C.C.S. n'ont pas abouti. Nous persistons à maintenir que nos suggestions de modifications à apporter à la Loi sont réalisables, et nous attirons votre attention sur ce fait pour vous assurer qu'une telle situation ne se produira pas en ce qui concerne les cotisations des commissions scolaires pour l'assurance-chômage. On nous a donné l'assurance que cela ne se produira pas, mais chacun sait que les bonnes intentions se perdent.

6. Unemployment Insurance—The "Work Ethic"

The White Paper makes two provocative statements:

(a) "to 'work' in the sense we know it to-day may be a privilege granted only to innovators and policy-makers . . ."; and

(b) ". . . the 'work ethic' which has characterized our young pioneering nation may be replaced as we soar into the post-industrial twenty-first century. No one really knows to what extent a society will rethink a concept as entrenched and as necessary to-day as unemployment insurance."

We suggest that studies should begin now to ascertain, as much as possible, just to what extent society will rethink a concept, for if leisure is to replace work, except for a few, education of a society to the new concept will be paramount. Boredom is the disease which pullulates much of to-day's social problems. Thirty to forty years from now the concept—if the White Paper proves to be perceptive—will have traumatic effect on the children who are to-day entering the doors of our institutions of learning. University social sciences, school trustees, teachers, employers, employees, and capable lay-people should be commissioned now, using Federal government resources, to do research and present their findings.

7. Employment—It's Continuation

It could be argued that insurance against unemployment is a negative approach to a social and economic sickness. The positive approach would be prevention of the illness. We suggest that all resources of government should be pursued to this end and done so aggressively and with intent.

8. C.S.T.A.—An Expression of Appreciation

We appreciate the opportunity of making a submission to this Committee and to the Minister of Labour and his staff. The Minister and his staff have been helpful and willing to listen. In this submission we extend what assistance we can give at any time. Our address is 120 Eglinton Avenue East, Postal Station "K", Toronto 315, Ontario and the phone number 486-1200, area code 416. We have not sought a personal appearance as we

6. L'assurance-chômage—La «morale professionnelle»

Le Livre blanc fait deux déclarations provoquantes:

a) d'après le sens que nous donnons actuellement à ce mot, le «travail» sera peut-être le privilège exclusif des innovateurs et des technocrates. . .»; et

b) . . . la «morale professionnelle», par laquelle notre jeune pays novateur s'est signalé, pourrait bien disparaître au fur et à mesure que nous nous engagerons dans l'ère post-industrielle du XXIe siècle. Personne ne connaît vraiment la mesure dans laquelle la société transformée de demain obligera le Canada à repenser une idée qui, de nos jours, est aussi profondément ancrée et aussi nécessaire que l'assurance-chômage.»

Nous conseillons d'entreprendre une étude dès à présent en vue de déterminer, dans la mesure du possible, exactement jusqu'à quel point la société repensera une idée, car si les loisirs doivent remplacer le travail, l'éducation d'une société pour l'adapter à la nouvelle idée sera, sauf pour quelques-uns, d'une importance vitale. L'ennui est le cancer qui fait se multiplier bien des problèmes sociaux d'aujourd'hui. Dans trente ou quarante ans d'ici, la nouvelle idée (s'il se révèle que le Livre blanc en a perçu le caractère) aura des effets traumatisants sur les enfants qui franchissent aujourd'hui les portes de nos établissements d'enseignement. Avec l'aide des fonds du Gouvernement fédéral, il faudrait dès maintenant affecter des universitaires en sciences sociales, des commissaires scolaires, des enseignants, des employeurs, des employés et des spécialistes capables à des travaux de recherche et leur faire déposer leurs conclusions.

7. L'emploi—ses prolongements

On pourrait argumenter que l'assurance-chômage constitue une approche négative d'une plaie sociale et économique. Prévenir la maladie serait une approche positive du problème. Nous estimons que tous les efforts de l'État doivent tendre vers ce but, et qu'il doit s'y consacrer activement et résolument.

8. L'A.C.C.S. exprime sa satisfaction

Nous sommes sensibles à l'occasion qui nous a été donnée de présenter un mémoire à votre Comité et au ministre du Travail et ses collaborateurs. Ces derniers ont été serviables et disposés à nous écouter. Nous restons prêts à vous apporter tout notre concours possible, à n'importe quel moment. Notre adresse est la suivante: 120 avenue Eglington Est, Case postale «K», Toronto 315 (Ont.), et notre numéro de téléphone est le 486-1200, indicatif régional

do not wish to impose further on the time of the Committee, but if the Committee would like to have us appear in person we shall do so at the Committee's pleasure.

416. Nous n'avons pas cherché à nous présenter en personne, car nous n'avons pas voulu prendre sur le temps du Comité, mais si le Comité désire que nous le fassions, nous restons à sa disposition.

APPENDIX "P"

Submission by Retail Council of Canada to the Committee on Labour, Manpower and Immigration, House of Commons, concerning the White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's".

Retail Council of Canada, 74 Victoria Street, Suite 723, Toronto, Ontario. September, 1970.

SUMMARY

1. Introduction

Retail Council of Canada represents directly retailers who conduct some 40 per cent of the country's entire retail store business. It also has as affiliate members most of Canada's specialist retail associations.

This submission was prepared under the direction of the Council's Employee Relations and Retail Education Committee and its terms have been approved by our Executive Committee on behalf of the national Board. The membership has been supplied with a resumé of the submission's contents.

2. Administration

The unemployment insurance function should continue to be administered by a Commission on which labour and management is represented. The Commission might be assisted by one or more joint management-labour Advisory Committees. The Chairman of the Commission should be an independent citizen.

3. Coverage

The concept of universality, in association with the proposal for experience rating, has the effect of penalising trades with variable work patterns. No criticism is made of the concept of universality.

4. Eligibility

Attachment to Labour Force

Proposed test of eight weeks for establishment of attachment to the labour force is considered too short. Application of this test to retailing would bring within coverage employees who work only at the Christmas or other peak season who are not dependent on their earnings. Twenty weeks attachment is suggested as an alternative.

Part-Time Employment

Twenty hours of work per week, rather than a payment of $25.00, is regarded as a

APPENDICE «P»

Mémoire présenté par le Conseil canadien du Commerce de Détail au Comité du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, de la Chambre des communes, en ce qui concerne le Livre blanc sur «L'Assurance-chômage dans les années 70».

Le Conseil canadien du Commerce de Détail, 74, Rue Victoria, Suite 723, Toronto (Ont.) Septembre, 1970.

RÉSUMÉ

1. Introduction

Le Conseil canadien du détail représente directement les détaillants dont l'activité intéresse environ 40 p. 100 de l'ensemble du commerce de détail du Canada. Il compte aussi, à titre de membres affiliés, la plupart des associations de détail spécialisées de notre pays.

Le présent mémoire a été présenté sous la direction du Comité du conseil pour les relations du travail et de l'éducation. Les termes en ont été approuvés par notre comité exécutif au nom du Bureau national. Nos membres ont reçu un résumé de ce texte.

2. Administration

L'assurance-chômage doit continuer à être administrée par une commission au sein de laquelle sont représentés les employeurs et les employés. Ladite commission pourrait bénéficier du concours d'un ou de plusieurs comités consultatifs groupant également employeurs et employés. Le président de la Commission, d'autre part doit rester indépendant.

3. Extension de la protection

Le principe de l'universalité, joint à la proposition qui a trait à une cote établie selon l'expérience, porte particulièrement préjudice aux commerces dont l'activité, sur le plan du travail, est très variable. Le principe de l'universalité lui-même n'est pas en cause.

4. Admissibilité

Appartenance à la population active

On a parlé d'une présence de huit semaines au sein de la population active. Ce délai paraît trop court. Si on appliquait cette mesure au commerce du détail, on se trouverait à assurer les employés qui ne travaillent qu'aux périodes de pointe, à Noël ou autrement et qui n'ont pas besoin pour vivre de l'argent qu'ils gagnent ainsi. Vingt semaines nous paraît une meilleure solution.

Travail à temps partiel

Vingt heures de travail hebdomadaire plutôt qu'un versement de $25.00 paraît mesu-

more suitable test for eligibility in the case of part-time employees. Regional variations in wage rate, render a dollar test inequitable.

Special problems of Commission salesmen, etc., can be dealt with by specific regulation.

A variety of listed considerations leads to the choice of 20 hours as the alternative.

5. Experience Rating

Retailers have little control over variations in the work load within their industry. Under experience rating, retailing would probably have relatively bad experience in relation to industries with stable or guaranteed employment. The situation would be exacerbated if provisions regarding tests for eligibility remain unaltered.

Reference is made to the findings of the Gill Committee which strongly advised against merit rating. The cost of administering the merit rating scheme is expected to be substantial. It is difficult to make any detailed criticism of the proposal because the White Paper omits commentary on the technical aspects of the plan.

6. Level of Benefits

Unemployment Benefit

Criteria are set out for the tests of the reasonability of the level of benefit. Applying these tests to benefits proposed, it is felt that the percentage figures are reasonable, but that maximum benefit be limited to $70.00 per week, at current levels of wage.

The proposal that unemployment insurance benefits be subject to income taxation is endorsed.

Retirement Benefit

The hope is expressed that proposed retirement benefit and strict administration of the plan will limit abuses of those claiming retirement benefit who have no real aspiration to continue in the labour force. It is proposed, however, that if retired persons claim unemployment insurance benefits, all pension payments, whether from employer/employee pension plans or Old Age Pension entitlement, be treated as earnings.

rer plus équitablement l'admissibilité dans le cas des employés à temps partiel. Les variations régionales des salaires font de ce test, fondé sur telle ou telle somme, quelque chose d'inéquitable.

Quant aux problèmes particuliers des représentants travaillant à commission, etc., ils peuvent faire le cas d'une réglementation spéciale.

Diverses considérations, dont la liste figure au mémoire, font que nous avons préféré la solution des vingt heures.

5. Cote établie selon l'expérience

Le détaillant ne peut pas grand-chose aux variations de l'activité du commerce du détail, du point de vue du travail. Si on voulait retenir la cote fondée sur l'expérience, les difficultés du commerce du détail seraient vraisemblablement plus considérables que ce ne serait le cas des industries où l'emploi est stable ou garanti. Laisser intactes les dispositions relatives à l'admissibilité ne saurait qu'aggraver la situation.

On a fait allusion aux conclusions du Comité Gill qui se disait nettement hostile à la cote selon le mérite. Du point de vue de son administration, l'application de ce régime de cote selon le mérite coûterait fort cher. Il est difficile d'adresser des reproches précis à cette proposition si on songe que le Livre blanc reste muet sur les aspects techniques de ce régime.

6. Importance des prestations

Prestations de chômage

On expose certains critères applicables à l'appréciation du caractère raisonnable des prestations. Si on applique ces critères aux prestations envisagées, on juge raisonnables les pourcentages. D'autre part, on estime qu'aux niveaux actuels des salaires, la prestation maximum ne devrait pas dépasser $70.00 par semaine.

D'autre part, on souscrit à l'idée selon laquelle la prestation d'assurance-chômage ne doit plus échapper à l'impôt sur le revenu.

Prestation de retraite

On souhaite que la création d'une prestation de retraite et une administration plus rigoureuse du régime d'assurance-chômage pourront permettre de diminuer notablement les abus dont se rendent coupables ceux qui, désirant se retirer, ne désirent pas vraiment rester membres de la population active. D'autre part, il est proposé que dans les cas des retraités qui demandent des prestations d'assurance-chômage, toutes les prestations, qu'elles proviennent des caisses de retraite auxquelles ont contribué employeurs et employés ou de la pension de vieillesse, soient assimilées à un revenu.

Sickness Benefit

Comment is limited to principle because cost figures are not available. It is proposed that decision be deferred until after the Health and Welfare study is available. In any event, it is suggested that during the present inflationary situation, it is not appropriate to introduce additional welfare plans. A possible alternative which should be studied is the introduction of minimum criteria for employer/employee plans. Closer policing would then be possible. It does not seem appropriate to include sickness benefits in experience rating records of employers.

Pregnancy Benefit

It is not considered the need for pregnancy benefit is sufficiently pressing to justify its introduction at this time.

7. General

Retail Council requests the opportunity to make supplementary submissions when further cost estimates and other more detailed information is available.

The Chairman and Members,
Committee on Labour, Manpower and Immigration,
House of Commons,
Parliament Buildings,
Ottawa, Canada.

Gentlemen:

COMMENTARY ON WHITE PAPER "UNEMPLOYMENT INSURANCE IN THE 70's"

1. Introduction

.01 Retail Council of Canada is pleased to have this opportunity to make known its views on the government's White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70's". By no means all of our reactions to the White Paper expressed in this submission are favourable: we are, however, pleased that the government has adopted the wise course of providing means for public expression of opinion before legislative proposals are hardened.

.02 Membership in Retail Council is comprised of most of Canada's medium-sized and larger retailers, together with a representative cross-section of smaller retail establish-

Prestation de maladie

Nous nous en tenons ici à une question de principe, ignorant en effet ce que pourrait coûter l'application de cette formule. Nous proposons de différer toute décision à cet égard jusqu'au moment où on disposera de l'étude sur la santé et le bien-être. A tout événement, eu égard à l'inflation actuelle, l'inauguration de nouveaux régimes de sécurité sociale ne semble pas indiquée. On pourrait, d'autre part, examiner la possibilité d'introduire certains critères minimums en ce qui concerne les caisses d'assurance-maladie auxquelles cotisent employeurs et employés. L'administration s'en trouverait facilitée. Il ne semble pas convenable de tenir compte des prestations de maladie en fixant la cote dite d'expérience des employeurs.

Prestation de grossesse

Nous ne pensons pas que la nécessité d'une prestation de grossesse soit actuellement telle qu'elle en justifie l'inauguration à l'heure actuelle.

7. Généralités

Le Conseil du détail demande l'occasion de présenter d'autres mémoires lorsque l'on saura davantage à quoi s'en tenir sur le coût de ces programmes ou que l'on disposera d'autres renseignements.

Monsieur le président,
Membres du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration de la Chambre des communes,
Edifices du Parlement,
Ottawa, Canada.

Messieurs,

OBSERVATIONS SUR LE LIVRE BLANC «L'ASSURANCE-CHOMAGE DANS LES ANNÉES 70»

1. Introduction

.01 Le Conseil canadien du détail est heureux de l'occasion qui lui est offerte de faire connaître son opinion sur le Livre blanc présenté par le gouvernement et intitulé «L'assurance-chômage dans les années 70». Il s'en faut de beaucoup que toutes les opinions que nous exprimons dans le présent mémoire au sujet du Livre blanc lui soient favorables. Nous sommes heureux néanmoins que le gouvernement ait eu la sagesse de donner au public l'occasion de présenter son avis avant de donner à ces propositions une forme législative définitive.

.02 Le Conseil du détail groupe la plupart des détaillants canadiens de première importance ou d'importance moyenne. On y trouve en outre une quantité assez considérable d'é-

ments. Nationally, the Council represents directly retailers who conduct some 40 per cent of the country's entire retail store business. It also has, as affiliate members, most of Canada's specialist retail associations. The identity of those affiliates who have endorsed this submission will be filed with the Committee.

.03 The significant characteristics of the retail trade for current purposes can be summarised as follows:

(a) Its position as a large employer (one in seven in the labour force find employment in the distributive trades);

(b) The substantial variation in the volume of business experienced in it and the resultant peaking of employment on both a regular and irregular basis;

(c) The large percentage of part-time employees in its work force.

.04 This submission has been prepared under the direction of the Council's Employee Relations and Retail Education Committee and its terms have been approved by our Executive Committee on behalf of the national Board. The membership has been supplied with a resumé of the submission's contents.

2. Administration

.01 The White Paper is not specific on the manner in which it suggests the Unemployment Insurance function should be administered. It does not, for instance, indicate whether it is felt primary responsibility should rest with the Commission, whether it should be administered by a branch of a Department under a Director, whether Advisory Boards should play a role in its policies, etc. In the view of the Council, a Commission-type of management on which the interests of labour and management, as well as those of the administration, are represented, should continue to be the most satisfactory type of governing body. Our reasons for this recommendation are:

1. Labour and management will continue to be the major and, in normal economic conditions, the exclusive, financial supporters of the plan. There is thus a substantial element of trusteeship in the duties of the administrative body;

2. Regulations under the Act often have a significance equivalent to provisions of the Act itself. Often these regula-

tablissements plus petits. Sur le plan national, le Conseil représente directement des détaillants dont l'activité intéresse environ 40 p. 100 du commerce de détail du pays tout entier. Elle compte en outre, parmi ses membres affiliés, la plupart des associations de détaillants spécialisés. Nous ferons connaître au Comité le nom de ces détaillants affiliés qui ont souscrit au présent mémoire.

.03 Aux fins qui nous occupent actuellement, on peut résumer ainsi les caractéristiques importantes du commerce du détail:

a) C'est un employeur extrêmement important (une personne sur sept dans la population active gagne sa vie dans le secteur de la distribution);

b) il y a dans le commerce de détails des périodes de pointe auxquelles succèdent des périodes creuses, ce qui se traduit, sur le plan de l'embauche, par des variations correspondantes, à la fois régulières et irrégulières;

c) Le commerce de détail emploie une très sorte proportion d'employés à temps partiel.

.04 Le présent rapport a été préparé sous la direction du Comité des relations du travail et de l'éducation du Conseil. Les termes en ont été approuvés par notre Comité exécutif au nom de notre Bureau national. Nos membres ont reçu communication d'un résumé du présent mémoire.

2. Administration

.01 Le Livre blanc ne fournit aucun détail sur la façon dont, selon lui, il y aurait lieu de s'occuper désormais de l'assurance-chômage. C'est ainsi, par exemple, qu'il n'indique pas si, à cet égard, les attributions principales doivent rester à la Commission, si elles devraient être au contraire administrées par une direction d'un ministère, si des comités consultatifs doivent avoir à jouer un rôle dans l'élaboration de ses politiques, etc. De l'avis du Conseil, il y aurait avantage à conserver une administration confiée à une commission où seraient représentés à la fois patrons, employés et administrateurs. Cela nous semble constituer la solution la plus favorable. Notre proposition à cet égard se fonde sur les constatations suivantes:

1. La caisse continuera d'être alimentée en très grande partie voire, dans des circonstances économiques normales, intégralement, par patrons et employés. C'est dire que l'organisme central d'administration peut être assimilé, en notable partie, à un fiduciaire;

2. La réglementation, dans le cadre de la loi, a une importance souvent égale aux dispositions de la loi elle-même. Il

tions are approved or conceived at the administrative level. It is important to have labour's and management's viewpoints reflected on the body performing this function;

3. Commissioners can be closely in touch with the day to day operation of the service, as opposed to the more remote contact of an Advisory Committee.

Having said this, we believe it would also be desirable to establish one or more joint Advisory Committees of management and labour to assist the Commissioners in formulating long-range policy and to provide forums of expression from the groups interested in the administration.

.02 So far as the Commission itself is concerned, we believe the Chairman should be an independent citizen, divorced from the considerations of a career in the public service and the other Commissioners should be appointed for a sufficiently long term to give them a substantial measure of political independence, say, a seven to ten year period. We believe there is merit in separating the position of chief executive officer of the service from that of a Commission responsibility so that the Commissioners are free to devote themselves to the important policy planning and review functions. This would imply that all Commissioners would have equivalent powers, apart from the extra function normally assumed by a Chairman.

3. Coverage

.01 The White Paper embraces the concept of universality of coverage. The proposal is made both because it is suggested that it is no longer possible to predict with certainty which employee groups will be liable and which immune to unemployment and because universal coverage will increase the revenue available for distribution as benefit. Application of universality to the retail trade in relation to higher salaried employees has probably more impact on it than many other types of business because of the relatively high incidence of supervisory to non-supervisory employees. However, we do not intend to challenge the proposal for universality on its merits. We do have comments on it with respect to its relationship to the proposal for experience rating.

.02 Introduction of universality in association with the proposal for experience rating

arrive souvent que les règlements soient approuvés ou conçus au niveau administratif. Il y a grand avantage à ce que patrons et employeurs puissent faire connaître leurs points de vue à l'organisme compétent.

3. Il sera d'autre part possible aux commissaires de rester en contact intime avec le fonctionnement du service, ce qui ne serait pas le cas d'un comité consultatif dont les contacts seraient plus lointains.

Ceci dit, nous n'en croyons pas moins souhaitable de créer un ou plusieurs comités consultatifs mixtes, où seraient représentés patrons et travailleurs. Ce comité pourrait aider les commissaires à formuler une politique à long terme. Il fournirait aussi aux groupes qui s'intéressent à l'administration une tribune pour se faire entendre.

.02 Du point de vue de la commission elle-même, nous croyons qu'il y aurait avantage à ce que son président soit un citoyen libre, qui n'aurait pas à se soucier de faire une carrière de fonctionnaire. Quant aux autres commissaires, leur mandat devrait être assez long—sept à dix ans. D'autre part, la direction administrative effective du service pourrait avec avantage être distinguée des fonctions des commissaires eux-mêmes. C'est que les commissaires pourraient se consacrer aux questions importantes de politique générale et de révision. En somme, tous les commissaires auraient des attributions égales, à ceci près que le président serait investi des fonctions particulières à son rang.

3. Extension de la protection

.01 Le Livre blanc souscrit au principe de l'extension de la protection à tous. Cette proposition se fonde sur le fait qu'on estime qu'il n'est désormais plus possible de prévoir avec exactitude quelles catégories de travailleurs risquent le chômage et quelles catégories, au contraire, échappent à ce danger. L'extension du principe de l'universalité au commerce du détail, en ce qui concerne plus particulièrement les employés qui touchent des salaires élevés, aura probablement sur notre activité une influence plus considérable que ce ne serait le cas dans bien d'autres types d'entreprises eu égard à la proportion relativement considérable d'employés ayant des fonctions de surveillance comparativement au nombre d'employés qui n'en ont pas. Nous ne nous proposons pas cependant de discuter du principe même de l'universalité. Nous entendons simplement traiter la question du rapport entre ce principe et la cote des employeurs fondée sur l'expérience.

.02 L'introduction du principe de l'universalité en même temps que l'application de la

has the effect of penalising trades with variable work patterns (occupations now excluded are mostly occupations with stability and, in some cases, guarantees, of employment). We shall argue the case against experience rating later. At this point, we simply note this side effect of the universality proposal.

4. Eligibility

Attachment to Labour Force

.01 We believe the minimum attachment to the labour force for qualification for benefit proposed as eight weeks is, at least in our trade, too short. In retailing, many thousands of persons are employed during the pre-Christmas sales period for eight, nine or ten weeks, who are not in the labour force at all for the rest of the year. Others may work the pre-Christmas season and only work spasmodically throughout the rest of the year. Such employees cannot truly be said to be adherents to the labour force. Many of them are housewives, others are students, retired persons or otherwise have some alternative principal source of income. The dimensions of the problem are apparent when it is realised that Christmas-time temporary staff may range as high as 40 or 50 per cent of normal staff totals.

.02 We know some other industries have comparable short seasonal bulges; food processing, harvesting, operation of seasonal resorts come to mind as other instances. We doubt whether it is realistic to propose coverage for persons who have the freedom and the opportunity to supplement a family income for a short and usually pre-determined period of time.

.03 There obviously must be an element of arbitrariness about any minimum attachment period selected. It seems to us, however, that 20 weeks would be a more realistic criterion than eight weeks. We understand 20 weeks is the criterion used by some U.S. states: it also is equivalent to approximately five months' work, the outer limit of most types of seasonal employment.

.04 We suggest a system of declaration of inconsiderable employment might well be used for persons who contract to work for a time certain, of limited duration, and who did not expect to work for other employers in the course of the year. The permissible exempt period should perhaps be one-half of the

cote fondée sur l'expérience aura un effet préjudiciable sur les commerces dont l'activité, sur le plan de l'embauche, est très variable (les occupations actuellement exclues sont surtout les occupations stables, où existent parfois des garanties d'emploi). Nous développerons plus tard notre opposition à cette cote. Pour l'instant, nous voulons simplement indiquer cet effet secondaire, mais fâcheux, du principe de l'universalité.

4. Admissibilité

Appartenance à la population active

.01 Nous estimons que la période de huit semaines prévue en ce qui concerne l'appartenance à la population active est—tout au moins en ce qui concerne notre commerce—trop courte. Dans le commerce du détail, on emploie des milliers de personnes à l'époque de Noël pendant huit, neuf ou dix semaines. Ces personnes n'appartiennent pas du tout, pendant le reste de l'année, à la population active. D'autres peuvent peut-être travailler pendant la période avant Noël, mais ne travailler que par intermittence pendant les autres mois de l'année. On ne saurait parler ici de personnes appartenant à la population active. Il s'agit dans bien des cas de ménagères, d'écoliers ou d'étudiants, de retraités ou de personnes qui gagnent autrement leur vie. On se rendra tout de suite compte de l'importance du problème si on songe qu'à l'époque de Noël le commerce de détail augmente son personnel de 40 à 50 p. 100.

.02 Sans doute savons-nous qu'il existe des périodes de pointe analogues dans d'autres industries. C'est notamment le cas de celle de la transformation des aliments, de la récolte, de l'hôtellerie en été, etc. Nous doutons qu'il soit conforme à la réalité d'étendre cette protection à des personnes qui sont libres de trouver à augmenter ainsi le revenu de leur famille à certaines périodes bien précises de l'année et qui profitent de l'occasion.

.03 Sans doute toute période d'appartenance à la population active que l'on pourra vouloir retenir comporte-t-elle un élément arbitraire. Mais il vaudrait mieux, selon nous, parler de vingt semaines plutôt que de huit. Nous croyons comprendre que certains États américains préfèrent vingt semaines. C'est aussi l'équivalent approximatif d'un travail de cinq mois, ce qui représente le maximum en ce qui concerne la plupart des emplois saisonniers.

.04 D'autre part, nous pensons qu'il y aurait avantage à retenir, en ce qui concerne les personnes qui s'engagent à travailler pendant une période donnée, limitée, et qui ne s'attendent pas à travailler pour d'autres employeurs au cours de l'année, une déclaration que l'on pourrait appeler d'«emploi insignifiant». On

minimum eligibility period. Thus, if our suggestion for 20 weeks eligibility is accepted, a housewife engaged for the pre-Christmas season for ten weeks or less could obtain relief from contribution by completion of the appropriate certificate.

Part-Time Employment

.05 The White Paper proposes that the level of earnings, rather than the number of hours worked per week, be the test of whether an employee is a part-time or substantially a full-time worker and, in the latter case, eligible for coverage. We must assume that the White Paper departed from the present practice of determining this aspect of eligibility by hours worked,

(a) because it was felt a dollar figure was more easily verifiable,

(b) because an earnings basis solves the problem of employees who are not remunerated on a time basis—commission salesmen, professional athletes, etc.

Dealing with each of these considerations, our views are:

(a) Verification

—All employers are obliged to maintain records of hours worked to abide by provincial overtime pay regulations. Records of hours worked are just as easily verifiable as dollar figures;

—Further, any dollar figure, no matter at what level it is set, has the inherent flaw that it ignores variations in regional rates. The average service trade employee in the Atlantic Provinces would require to work 20 to 40 per cent more hours than his counterpart in Ontario to generate the same dollar income. The inequity needs no emphasis.

—Use of a dollar figure also implies that the figure, if it is to remain meaningful, has to be revised frequently to reflect changes in average and, indeed, minimum wage rates. Establishment of an "hours" figure does not require this continuous monitoring.

pourrait peut-être prévoir pour cette période d'exemption une période égale à la moitié de la période d'admissibilité minimum. Si donc on citait notre chiffre de vingt semaines, la ménagère qui pourrait travailler pendant dix semaines ou moins durant l'époque de Noël, pourrait échapper à l'obligation de cotiser à la caisse d'assurance-chômage simplement en remplissant un certificat.

Travail à temps partiel

0.5 Le Livre blanc propose de retenir, comme critère de définition du caractère permanent ou partiel du travail, un certain niveau de rémunération plutôt que le nombre d'heures de travail effectivement accompli au cours de la semaine. S'il s'agit d'un travailleur occupant un emploi à peu près permanent celui-ci aurait, en conséquence, droit à la protection. Sans doute le Livre blanc avait-il, pour s'éloigner de l'usage habituel—c'est-à-dire du critère fondé sur le nombre d'heures—les motifs suivants:

a) Il a jugé plus facilement vérifiable un chiffre correspondant à la rémunération,

b) il a jugé aussi que le choix de cette formule constituait la solution aux problèmes des employés qui ne sont pas rémunérés selon le temps qu'ils travaillent: vendeurs à commission, athlètes professionnels, etc.

A cet égard, voici notre point de vue:

a) Vérification

—Tous les employeurs doivent conserver un registre où sont inscrits les heures de travail, pour se conformer à la réglementation provinciale en matière de temps supplémentaire. Il est aussi facile de vérifier l'exactitude de ces chiffres que celle des heures de travail.

—En outre, tout chiffre de rémunération établi en dollars, à quelque niveau qu'il soit fixé, comporte un élément d'injustice en ce sens qu'il ne tient pas compte des variations de la rémunération selon les régions. La moyenne des employés du secteur des services dans les provinces Atlantiques auraient à travailler 20 ou 40 p. 100 d'heures de plus que leurs homologues de l'Ontario pour arriver au même chiffre de revenu. Inutile d'insister sur cette inégalité.

—Retenir un chiffre de rémunération c'est aussi s'obliger, si on veut qu'il conserve un certain sens, à le reviser sans cesse pour tenir compte des variations du salaire moyen, voire minimum. Une formule fondée sur les heures de travail n'a pas besoin d'être constamment remise à jour.

(b) Commission Salesmen, etc.

—These situations are, of course, not readily dealt with by an hours test. The numbers of persons involved, however, are relatively small in relation to the total labour force, and it seems unreasonable that the best solution for the majority of employees should be discarded because of the special situation of a very small minority. It seems to us that no hardship would be caused in establishing separate, but equivalent, tests for commission-type earners.

—In some cases (athletes, for instance) the monetary test might be most appropriate; in others, a history of hours worked might be more meaningful. Probably the Act should permit the test to be established by Regulation in these cases so that the necessary flexibility can be achieved.

.06 We assume that the figure of $25.00 was arrived at by multiplying the then Federal minimum hourly wage rate by twenty. If our proposal for use of an hour, rather than a dollar, test is followed, we would favour use of this same twenty-hour criterion. A variety of considerations make use of this figure in our own trade logical, as follows:

(a) It is a fairly common pattern for casual employees to work three evenings of four hours each and one Saturday of six or eight hours per week. Such employees almost universally regard their part-time employment as a secondary activity in relation to their primary role, be it student, housewife, etc.

(b) Establishment of the test at less than 20 hours would mean that a considerable number of part-time, temporary employees, including a higher proportion of students, would be contributing to the fund. The corollary would be substantial numbers of these people seeking benefit when unemployed in a situation where, because of the limitations of the hours which they were available for work, it would be difficult for them to be placed. It would seem that this condition would be contrary to the spirit of unemploy-

b) Vendeurs à commission, etc.

—Il est vrai que le cas des vendeurs à commission, etc. ne se prête pas aussi aisément à l'application d'une formule fondée sur le nombre d'heures de travail. Mais le nombre de personnes en cause est relativement faible par rapport à l'ensemble de la population active. Il semble donc déraisonnable d'écarter ce qui constitue la meilleure solution pour la majorité des travailleurs simplement à cause de la situation particulière d'une très petite minorité. Il n'y aurait aucun inconvénient, nous semble-t-il, à prévoir des formules distinctes, mais équivalentes, pour ceux qui travaillent à commission.

—Dans certains cas, celui des athlètes par exemple, on pourrait trouver avantage à retenir la formule de la rémunération, mais dans d'autres, au contraire, il y aurait avantage à ne tenir compte que des heures de travail. Peut-être pourrait-on, dans la loi, disposer que la question sera traitée par voie de réglementation de manière à en arriver à une formule aussi souple que possible.

.06 Nous avons supposé que c'est en multipliant par vingt ce qui était autrefois le salaire minimum horaire des entreprises «fédérales» que l'on est arrivé au chiffre de $25.00. Mais si on retenait la formule horaire que nous avons proposée, plutôt que la formule fondée sur la rémunération, il nous semblerait opportun de conserver ce critère des vingt heures. Pour toutes sortes de raisons l'utilisation de ce chiffre paraît logique en ce qui concerne le commerce de détail, par exemple:

a) Il n'est pas du tout anormal pour des employés occasionnels de travailler trois soirs de quatre heures plus un samedi de dix ou de huit heures chaque semaine. Dans la presque totalité des cas ces travailleurs jugent qu'il s'agit là d'une activité secondaire en ce qui les concerne, parallèle à leur occupation principale: ménagère, étudiant, etc.

b) La formule «moins de vingt heures» obligerait un grand nombre de personnes travaillant à temps partiel, à cotiser à la caisse, y compris une forte proportion d'étudiants. Il s'ensuivrait qu'un grand nombre de ces personnes demanderaient des prestations de chômage alors que n'étant pas libres de leur temps, il serait difficile pour elles de se placer. Cela nous semble contraire à l'esprit de l'assurance-chômage qui vise en effet à garantir le revenu des personnes ayant perdu provisoirement leur emploi. Dans la majorité

ment insurance coverage, which is to provide income maintenance for persons genuinely suffering hardship through temporary loss of employment. In a majority of such cases, temporary employment might be lost, but the hardship would be difficult to establish.

(c) Many employees who moonlight at relatively high rates of pay, but usually for less than 20 hours per week, would become liable for contribution. However, few of them would ever become eligible for benefit by reason of loss of their subsidiary job. This seems unfair to this group as a class.

(d) Twenty hours represents one-half of the standard work week, which seems as fair a level to set the test at as the 24 hours was when the standard work week was 46 to 48 hours.

5. Experience rating

.01 Because of the uneven pattern in which customers carry out their shopping during the hours of a day, the days of a week and the seasons of the year and because of the substantial number of hours retailers must be open to serve their customers, the trade must rely upon hiring a large percentage of part-time and casual employees. We have mentioned the inadvisability of including for coverage employees who acquire only a brief attachment to the labour force and also the unsuitability of using a $25.00 per week earnings test to determine the degree of attachment of part-time employees. If these two characteristics remain embodied in the new legislation, their impact, in combination with experience rating, would establish a most unfavourable and a most unrealistic record for retailers.

.02 We discussed previously the impact of adding substantial number of employees with expectations of stable employment to the insured group. The corollary of this is, of course, that an industry with even moderate variations in labour demand will appear to have a bad record in comparison with the norm—the norm being substantially influenced by the percentage of industries with unvarying work patterns within it. While, in theory, experience rating would be justifiable as a means of rewarding the ingenuity of management in achieving stable employment patterns, it is unlikely to affect substantially the ability of management in retailing to change employment patterns. In this trade, the pattern of demand is dictated

des cas auxquels nous pensons, il serait difficile de mesurer le préjudice subi du fait de la perte d'un emploi à caractère provisoire.

c) Un grand nombre de travailleurs font du travail marron, très bien payé, mais qui n'atteint pas d'habitude vingt heures par semaine. Rares seraient pourtant ceux qui auraient droit à ces prestations du fait de la perte de leur travail secondaire. La chose semble donc injuste à ce groupe dans son ensemble.

d) Vingt heures correspondent à la moitié d'une semaine normale de travail, ce qui semble assez juste si on songe que le chiffre de vingt-quatre heures retenu autrefois correspondait à la moitié de la semaine de travail courante à l'époque, de 46 à 48 heures.

5. Cote fondée sur l'expérience

.01 Les clients se présentant au magasin en nombre fort variable selon l'heure du jour, le jour de la semaine ou la saison de l'année, et eu égard en outre au fait que le détaillant doit garder son établissement ouvert pendant de longues heures pour satisfaire la clientèle, il s'ensuit qu'il doit avoir recours au service d'un grand nombre d'employés à temps partiel ou occasionnels. Nous avons dit combien il nous paraissait peu avantageux de protéger les travailleurs qui ne font partie de la population active que pour très peu de temps et l'inconvénient que nous voyons à la formule des $25.00 par semaine appliquée à la définition de l'employé à temps complet. Si la nouvelle loi conserve ces deux caractéristiques, leur effet, associé à celui de la cote fondée sur l'expérience, sera extrêmement fâcheux en ce qui concerne le détaillant qui apparaîtra sous un jour très défavorable bien que rien dans les faits ne permette de le juger ainsi.

.02 Nous avons déjà parlé de l'effet que pourrait avoir l'augmentation sensible du nombre des assurés désormais grossi de celui d'un grand nombre de personnes à peu près assurées d'un emploi stable. Il s'ensuit qu'un secteur où les variations de l'embauche ne seraient que modérées apparaîtrait—par rapport à la norme—sous un jour très défavorable, l'établissement de la norme étant fonction en grande partie du caractère de certaines industries où la stabilité de l'emploi est invariable. Sans doute, tout au moins en théorie, pourrait-on, en établissant la cote, récompenser les industries qui ont réalisé chez elles une certaine stabilité de l'emploi, mais il est douteux que cet avantage puisse avoir un sens en ce qui concerne le commerce de détail

by customer preferences and by such imponderables as the state of the economy, weather conditions, seasonal buying patterns, etc.

.03 A succinct summary of the pros and cons of the system of experience rating was included in the report of the Gill Committee. We quote below the commentary of that Committee on the merit rating proposal:

"(1) We favour a system of broad pooling of risk and this is the foundation of our recommendation for universal coverage. We believe that the frictional unemployment that can properly be taken care of by a plan of unemployment insurance is a more or less normal phenomenon of a free economic system, but it emerges strongly in certain industries and occupations in the system and scarcely at all in others. This variation is not, however, the result of particular management decisions. It is, instead, a function of the basic nature of the industry or enterprise and is largely beyond the control of the employers concerned.

(2) A plan of merit rating would have the result of raising the contribution rates for some of the basic industries that play an important part in Canadian export trade; this would put them at a competitive disadvantage in the international markets.

(3) We have not observed any decisive evidence to substantiate the claim that the operation of a merit rating system would have any significant effect in reducing unemployment.

(4) The adoption of any such system would create serious administrative problems, particularly in the Canadian scheme involving as it does the contributions from employees as well as from employers. So far as employees are concerned, the risk of unemployment may in some cases vary on the basis of seniority or occupation within an industry just as much as it does from one industry to another.

(5) The argument is sometimes advanced that if unemployment insurance contributions are adjusted to take into account the actual unemployment experience in a given industry, the consumers of the product concerned bear an appropriate charge for the unemployment related to that particular industry. An industry that has high unemployment

qui ne peut guère, à cet égard, étendre ces avantages à ses employés. Ici, c'est le client qui fait loi. Interviennent aussi des impondérables tels la situation de l'économie, le temps qu'il fait, les variations saisonnières des ventes, etc.

.03 Le Comité Gill a brièvement passé en revue la question de la cote fondée sur l'expérience. Citons ici les observations de ce comité sur la proposition visant à l'établissement d'une cote en fonction du mérite:

«(1) Nous préconisons une mise en commun générale du risque et c'est pour cela que nous recommandons l'assurabilité universelle. Nous croyons que le chômage frictionnel que peut pallier l'assurance-chômage est un phénomène plus ou moins normal d'une économie libre, mais il sévit dans certaines industries et professions de l'économie, tandis qu'il est à peine existant dans certaines autres. Ces variations, cependant, ne tiennent pas à certaines décisions des chefs d'entreprise. Elles sont plutôt inhérentes à l'industrie ou à l'entreprise en cause et sont ainsi indépendantes de la volonté des employeurs intéressés.

(2) Un régime de cotes de mérite ferait augmenter les taux de contribution des industries de base qui jouent un rôle important dans le commerce d'exportation du Canada, ce qui les mettrait en situation défavorable sur les marchés internationaux.

(3) Nous n'avons constaté aucune preuve qu'un régime de cotes de mérite pourrait beaucoup réduire le chômage.

(4) L'adoption des cotes de mérite pourrait créer de grands problèmes d'ordre administratif, vu surtout que le régime canadien fait contribuer les employés aussi bien que les employeurs. Le risque de chômage des employés peut en certains cas varier selon l'ancienneté ou la profession dans une industrie particulière tout comme d'une industrie à une autre.

(5) On prétend parfois que, si les contributions se règlent sur l'expérience en fait de chômage d'une certaine industrie, les consommateurs de ses produits portent un fardeau raisonnable du chômage de cette industrie. Une industrie où le chômage est élevé devra payer des contributions élevées, lesquelles influeront sur le prix de ses produits. On prétend

would have to pay high contributions and these, in turn, would be reflected in the price of its product. The argument is that this results in a proper economic distribution of the cost of unemployment.

We find that this argument is not consistent with the view often expressed that merit rating has its principal justification in the incentive it creates to reduce unemployment and thus reduce the contribution rate. If the additional charge resulting from higher contribution rates is passed on to the consumer, then it cannot represent any incentive to the employer. If it is not passed on to the consumer, then it does not have any effect in spreading the economic cost of unemployment. The fact is that it is extremely difficult, if not impossible, to judge where the effect of an increase in contribution rates for a particular industry will eventually come to rest in the economy. Frequently, "perhaps usually, this depends upon the nature of the product and the nature of the competitive market in which the product is sold. Industries servicing the export market would be at a particular disadvantage in this respect since they are perhaps least able to pass on higher costs to their consumers because of international competition. In such cases, the result of merit rating would be an increase in the cost for export industries by reason of unemployment that is not within their control.

(6) There is some evidence to suggest that the existence of merit rating encourages undesirable practices on the part of some employers. They may tend to oppose claims merely for the sake of improving their position with respect to merit rating. They may oppose socially desirable extensions of the unemployment insurance scheme for the same reasons, and they may indulge in practices relating to hiring and firing of employees designed to minimize the effect on the unemployment insurance plan.

138. In summary, our considerations of the problem has led us to recommend that the practice be continued in Canada of a general pooling of the risk and the use of rates of contribution that vary only by wage classes."[1]

.04 We share the views of that Committee. To them, we would add one further consideration: that of cost. We assume that substantial extra administrative costs would be incurred

[1] Report of the Committee of Inquiry into Unemployment Insurance Act, 1962, Page 143.

qu'il en résulte ainsi une juste répartition économique des frais relatifs au chômage.

C'est un raisonnement qui ne concorde pas avec une opinion souvent exprimée, savoir que les cotes de mérite sont surtout justifiables parce qu'elles sont un encouragement à diminuer le chômage et, ainsi, à abaisser le taux de contribution. Si les frais additionnels qui résultent d'une contribution plus élevée sont reportés sur le consommateur, les cotes ne peuvent se considérer comme un encouragement à l'employeur. Si le consommateur ne fait pas ces frais, les cotes ne concourent pas à répartir les charges économiques du chômage. Il est extrêmement difficile, sinon impossible, de déterminer le palier où l'augmentation des taux de contribution d'une industrie se fera éventuellement sentir dans l'économie. Souvent, voire peut-être ordinairement, tout dépend du genre de produit et du marché concurrentiel où se vend le produit. Les industries qui exportent leurs produits en subiraient un désavantage, car la concurrence internationale les empêcherait probablement de reporter ces frais plus élevés sur le consommateur. En pareils cas, la cote de mérite signifierait une augmentation des frais des industries d'exportation à cause d'un chômage sur lequel elles ne peuvent rien.

(6) Certains éléments de preuve paraissent démontrer que le régime des cotes de mérite favorise des pratiques indésirables chez des employeurs qui peuvent s'opposer aux réclamations simplement afin d'améliorer leur situation vis-à-vis du régime. Pour les mêmes raisons, ils peuvent s'opposer à des extensions de l'assurance-chômage, désirables du point de vue social, et ils peuvent se livrer, quant à l'embauchage et au congédiement d'employés, à des pratiques visant à en amoindrir les répercussions sur le régime d'assurance-chômage.

138. En résumé, après avoir étudié ce problème, nous recommandons le maintien au Canada de la mise en commun générale des risques et des taux de contribution réglés seulement sur les classes de gains."[1]

.04 Nous souscrivons aux sentiments de ce Comité, auxquels d'autre part nous désirons ajouter une autre considération, celle du coût. On peut supposer que l'employeur

[1] Rapport du Comité d'enquête relatif à la Loi sur l'assurance-chômage, 1962, page 149.

by employers, as well as the Commission, in operating a merit rating scheme. Particularly in view of the relatively small proportion of employers who would be large enough to qualify for the plan, we doubt whether the plan would be worthwhile on a cost basis alone.

.05 For all these reasons, we strongly recommend against adoption of merit rating.

.06 No details of the procedures proposed under the experience rating plan are included in the White Paper. It is therefore possible only to comment in principle and in general terms on the proposed procedure. Because we expect that other interested parties will share our attitude and because we hope that the Committee and the government will be persuaded against adoption of the concept, we do not propose, at this stage, to discuss in detail any of the special problems of our trade which would arise. For the sake of illustration, we mention one of them: It is suggested that experience rating be determined by relating the number of claimants to the total number of employees to establish a fraction which would then be compared with the pattern for the labour force as a whole. This procedure could work with undue severity against any industry employing substantial numbers of part-time employees. Taking an extreme example, a retail employer could have three regular full-time employees and six part-time employees, each working ten hours per week. Assuming the three full-time personnel remain employed throughout the year and the six part-time employees are replaced once during the year, the experience rating would produce a fraction of 6/15ths. If replaced twice, the fraction would be 12/21sts. Although the denominator in the fraction might be adjusted to the number of full-time equivalent employees, no such solution will be possible in the numerator. A claim, after all, is a claim. The inequity would, of course, be lessened if the total dollar amount of claims made annually were compared to the total amount of insured payroll. However, no tinkering with the mechanics would, in our view, overcome the inherent flaws of the scheme itself. They would only lessen the inequity.

aurait à faire des frais supplémentaires considérables si on allait retenir la formule de la cote selon le mérite. La même observation vaudrait pour la Commission. Or, si on songe plus particulièrement au nombre relativement faible d'employeurs dont l'importance serait telle qu'elle leur ouvrirait l'admissibilité à ce régime, il nous semble douteux que, du seul point de vue des frais, celui-ci saurait se justifier.

.05 C'est pour tous ces motifs que nous nous opposons énergiquement à l'adoption d'une cote établie au mérite.

.06 Le Livre blanc reste muet en ce qui concerne les modalités précises d'application du régime de la cote établie selon l'expérience. Nous ne pouvons guère, dans ces conditions, que parler du principe dont s'inspire cette proposition en ajoutant quelques observations générales sur ce que nous savons déjà des modalités en question. C'est parce que nous espérons que d'autres intéressés partageront notre point de vue et que le Gouvernement pourra être persuadé de ne pas souscrire à ce principe que nous n'entendons pas pour l'instant parler en détail des problèmes particuliers qui se poseraient aux détaillants. En voici malgré tout un qui peut servir d'exemple. On a proposé de fixer la cote en question en établissant un rapport entre le nombre de requérants et le nombre total de travailleurs. La fraction ainsi obtenue pourrait alors être rapprochée de la même fraction obtenue en ce qui concerne l'ensemble de la population active. Mais un tel processus pourrait avoir des effets excessivement préjudiciables en ce qui concerne une industrie employant un nombre relativement élevé de travailleurs occasionnels. Prenons un cas-limite. Supposons un détaillant qui a trois employés à temps complet et six employés à temps partiel, tous travaillant dix heures par semaine. Imaginons que les trois premiers conservent leur situation toute l'année et que les six autres sont remplacés une fois au cours de l'année. La cote serait donc, en ce qui concerne ce détaillant, de 6/15. S'ils étaient remplacés deux fois, la fraction serait 12/21. Bien que le dénominateur, en cette circonstance, pourrait correspondre au nombre équivalent d'employés à temps complet, il ne serait pas possible de traiter de la même façon le numérateur. Une réclamation, somme toute, est une réclamation. Il est vrai qu'on pourrait supprimer l'inéquité, tout au moins en partie, si on comparait la valeur des réclamations, exprimée en dollars, au total de la rémunération assurée. Mais il reste qu'aucun aménagement de la formule ne fera disparaître la faiblesse inhérente à ce régime lui-même. On corrigerait l'injustice en partie, voilà tout.

6. Level of benefits

Unemployment Benefit

.01 It will always be a difficlut task to determine the appropriate level of benefits for unemployment indemnity and we do not claim any omniscience on this subject. We believe, however, that the recommendations of the White Paper may create some problems which may have been underestimated by its authors. We believe that the level of benefits should be viewed in the perspective of the following considerations:

1. The benefit should be of sufficient dimensions to avoid the necessity of *most* unemployed persons having to seek additional relief from welfare or other agencies. It probably is neither realistic nor economically sound to expect to guarantee that every employee and his dependents will be freed of the need to seek additional assistance during periods of unemployment.

2. The benefit should bear a proportionate relationship to the employee's regular earning pattern, at least in the lower wage categories.

3. Maximum benefits should not be set so high that they are larger than the wages earned by a substantial proportion of the employed labour force. If this circumstance occurs, there is likely to be antipathy engendered among those who are working because they are supporting the unemployed in a higher level of income than they themselves enjoy, while the incentive to seek and hold employment is eroded.

4. Benefits should, to some degree at least, be scaled to needs by establishing differentials in payments for those with and for those without dependents. To avoid undue complication, however, arbitrary cut-off points must be made. The benefits cannot be completely need-related.

5. Level of benefits must be viewed in the light of competing claims within the economy for the diversion of public and employer/employee funds to other, and possibly equally worthy, purposes.

.02 Particularly in the light of considerations 3 and 5, we believe that the suggested maximum of $100.00 per week is unduly high. We suggest that this figure be set at $70.00. At least within the present pattern of earnings among the unskilled and semi-skilled, a figure of $70.00 only slightly exceeds the wages that would be earned by an employee

6. Le niveau des prestations

La prestation d'assurance-chômage

0.1 Il ne sera jamais facile de déterminer ce que doit être le chiffre de la prestation d'assurance-chômage. Nous n'avons pas la prétention d'être omniscients à cet égard. Nous n'en sommes pas moins persuadés que les propositions du Livre blanc risquent de susciter certains problèmes dont les auteurs n'ont peut-être pas mesuré l'importance. Le niveau de la prestation, selon nous, doit être envisagé à la lumière des considérations suivantes:

1. La prestation doit être assez importante pour éviter à la *plupart* des chômeurs d'avoir à s'adresser, pour arrondir leur revenu, à des bureaux d'assistance sociale ou autres services analogues. Il n'est conforme ni à la réalité, ni aux principes d'une saine économie, de chercher à libérer chaque travailleur et les personnes à sa charge du soin de rechercher une aide supplémentaire en période de chômage.

2. Le chiffre de la prestation doit être proportionné à ce que gagne d'habitude l'assuré, tout au moins en ce qui concerne les personnes à revenu modique.

3. Le maximum de la prestation ne doit pas être si élevé qu'il puisse dépasser le salaire que gagnent une bonne partie des travailleurs. Si tel était le cas, cela susciterait vraisemblablement un sentiment d'hostilité chez ceux qui travaillent, persuadés qu'ils seraient de faire vivre les chômeurs du fruit de leur travail. On ferait disparaître peu à peu l'envie de chercher et de conserver un emploi.

4. Il faudrait, jusqu'à un certain point du moins, conserver un rapport entre les prestations et les besoins en versant plus à ceux qui ont des personnes à leur charge. Pour éviter d'excessives complications, cependant, il faudrait prévoir des limites arbitraires. Il n'est pas possible d'établir un rapport exact entre la prestation et le besoin.

5. Il faut, en établissant le niveau de la prestation, chercher à tenir compte des autres besoins concurrents de l'économie. L'argent des employeurs et des employés pourrait en effet être utilisé à d'autres fins, également légitimes.

.02 Eu égard plus particulièrement aux considérations 3 et 5, nous croyons devoir affirmer que le maximum de $100.00 par semaine est excessif. Ce chiffre, pensons-nous, doit être ramené à $70.00. Si on songe à ce que gagnent actuellement les travailleurs sans spécialité ou à demi-spécialisés, $70.00 correspond à un revenu à peine supérieur à ce que

working forty hours at the level of federal minimum wage which came into force on July 1st. As the minimum wage increases, it does, of course, seem appropriate to adjust the maximum benefit level in proportion. We believe the suggested percentage figures to be reasonable. By maintaining them at these levels, the most pressing needs are met, but substantial incentives are still retained for all to seek jobs.

.03 Necessarily, there will be some "hard cases" under the system we suggest. At today's level of prices, any large family in a urban setting must be hard put to maintain itself on an income of $70.00 per week. However, we do feel that we must take into account the working employee also with a large family on an income of less than this figure. Conceivably the levels we suggest may prompt some families whose wage-earner is unemployed to seek and receive welfare benefits. We do not welcome this circumstance, but it does seem the lesser of two unpalatable alternatives. The present administration has indeed indicated its intention of not introducing any further universal welfare schemes unrelated to need.

.04 We mentioned the consideration that relatively high unemployment insurance benefits may create disincentives to seek and maintain employment. Perhaps this aspect of the situation will become most apparent in relation to frictional unemployment. We endorse the concept that a lower level of benefit be paid in the early stages of unemployment, but if an unemployed person were able to receive up to $100.00 of benefit, plus $25.00 of casual earnings, a benefit of this dimension might well, depending on the claimant's work attitude and normal income, encourage postponement of an employee's real efforts to acquire a new job, at least for a week or two.

.05 A somewhat similar effect may arise from the proposal to pay three weeks' benefit after the first two weeks of unemployment. We also note that, under the payment pattern proposed, there will be a quite lengthy gap between the payment of the first amount of benefit and the payment of the second sum. We are not, of course, in a position to judge the administrative problems involved, nor the costs of any alternative system of payment. If, however, costs of an alternative system, which would reduce the possibility of induc-

gagne celui qui travaille quarante heures au salaire minimum fédéral qui doit entrer en vigueur le 1er juillet. Sans doute pourra-t-on relever la prestation au fur et à mesure qu'augmentera le minimum prévu. Les pourcentages envisagés nous paraissent raisonnables. En les maintenant à ce niveau, on se trouve à satisfaire aux besoins les plus pressants tout en faisant en sorte que tout le monde trouve avantage à se chercher du travail.

.03 Sans doute le système que nous proposons laissera-t-il subsister des cas particulièrement pitoyables. Il est certain que si on songe aux prix actuels, une famille habitant une ville doit avoir du mal à vivre avec $70.00 par semaine. Nous n'en sommes pas moins convaincus qu'il ne faut pas oublier le père de la famille nombreuse qui doit faire vivre les siens avec une somme inférieure à celle-là. Il est possible que le niveau de la prestation que nous proposons puisse engager certaines familles dont le chef est en chômage à rechercher et à obtenir des prestations de sécurité sociale. Ce n'est pas une perspective qui nous réjouisse, mais elle ne nous en semble pas moins constituer la moins acceptable des deux solutions possibles. Au reste, le gouvernement actuel n'a-t-il pas déjà dit son intention de ne pas inaugurer d'autres régimes de sécurité sociale qui ne tienne pas compte des besoins?

.04 Nous avons dit qu'en fixant à un chiffre trop élevé la prestation d'assurance-chômage on risquerait de décourager ceux qui, autrement, chercheraient à obtenir et à conserver un emploi. Peut-être cet aspect de la situation deviendra-t-il plus manifeste si on examine la question du chômage dit «limite». Pour nous, il y aurait avantage à payer une prestation plus modeste au début du chômage. Si le chômeur pouvait toucher une prestation de $100.00 plus $25.00 en revenus occasionnels, un revenu de cette importance, eu égard sans doute à l'attitude qu'a en général le requérant vis-à-vis du travail et eu égard aussi à son revenu ordinaire, pourrait l'engager à attendre une quinzaine de jours avant de trouver un nouvel emploi, tout au moins pendant une quinzaine de jours.

.05 On a aussi proposé de payer trois semaines de prestations après les deux premières semaines de chômage. Il est possible qu'on assiste ici encore à un phénomène semblable. Nous constatons aussi qu'aux termes du mode envisagé de paiement des prestations il s'écoulera un temps assez long entre la première prestation et la seconde. Sans doute ne sommes-nous pas en mesure d'apprécier les problèmes administratifs que cela comporte, ni ce que pourraient coûter d'autres modalités de versement. Si toutefois il n'en

ing longer frictional unemployment and smooth the timetable of payments to beneficiaries, were not considerable, we would endorse the adoption of such a system.

.06 We concur enthusiastically in the proposal that unemployment insurance benefits be subject to income taxation.

Retirement Benefit

.07 We are aware of the abuses which exist under the present unemployment insurance plan, whereby unemployment benefits are paid to persons in the process of retiring completely from the labour force. We share the hope of the authors of the White Paper that the proposal for the payment of three weeks' retirement benefit may lessen the incidence of claims for unemployment insurance, many of which seem, in essence, more attempts to recover from the system contributions previously made to it during the working life of an employee than claims based on need and willingness to work.

.08 Under the proposal, insured employees, who have retired from their principal occupation, will be permitted to defer opting to receive Canada or Quebec Pension Plan benefits and thereby would become entitled to receive unemployment insurance benefits for a period of 51 weeks. Some persons, retired under mandatory retirement age provisions, will have the capability and the desire to work. They also may not have pension entitlements adequate to their needs. We concur that they should be entitled to benefit when they are unable to find work. However, if persons are entutled to receive retirement benefits from an employer/employee pension plan and/or Old Age Pension, the Council recommends that, in considering entitlement for benefit, all pension payments be treated as earnings.

Sickness Benefit

.09 Our comments on this subject are largely limited to the principle of the proposal because so little information is available on the scheme's likely cost. It is our earnest hope that, before any decision of principle is made on the proposal, a complete analysis of costs will have been made and published and that interested parties are given the opportunity to speak to the proposal armed with these cost figures. Our initial reactions are as follows:

1. We understand that a study is under way in the Department of Health and

coûtait pas tellement plus cher de trouver un autre régime susceptible de réduire le risque de prolongement du chômage «limite» et de mieux répartir le paiement des prestations, il y aurait avantage, selon nous, à l'adopter.

.06 Nous souscrivons d'enthousiasme à l'idée de rendre imposables les prestations d'assurance-chômage.

Prestation de retraite

.07 Nous savons les abus auxquels donne lieu l'actuel régime d'assurance-chômage. En effet, on paye parfois des prestations à des personnes qui sont sur le point de quitter définitivement la population active. Nous partageons le souhait que formulent les auteurs du Livre blanc selon lesquels le paiement d'une prestation de trois semaines au titre de la retraite pourra diminuer le nombre de demandes de prestations d'assurance-chômage. Dans bien des cas, celles-ci nous semblent essentiellement constituer une tentative de récupération des cotisations payées pendant la vie de travail de l'assuré plutôt qu'une véritable réclamation qui suppose chez le requérant un besoin réel et la volonté de travailler.

.08 Aux termes de cette proposition, les assurés qui ont abandonné leur occupation principale, seront autorisés à différer leur émargement au Régime de pension du Canada ou au Régime des rentes du Québec. Ils pourraient, dans ces conditions continuer à recevoir des prestations d'assurance-chômage pour 51 semaines. Certaines personnes, atteintes par la limite d'âge et mises de ce fait à la retraite d'office sont par contre aptes et disposées à travailler. Elles n'auront pas toujours une retraite qui satisfasse à leurs besoins. Si elles ne peuvent pas trouver de travail, elles ont droit selon nous à la prestation. Mais si, par contre, on a le droit de recevoir des prestations de retraite d'une caisse alimentée par les patrons et les travailleurs, ou une pension de vieillesse, ou les deux, notre Conseil pense qu'il y aurait lieu, en étudiant le droit à la prestation d'assurance-chômage d'assimiler à un revenu toutes ces prestations diverses.

Prestation de maladie

.09 Nous ne saurions guère que nous en tenir ici au principe à la base de cette proposition. C'est que nous sommes encore très mal renseignés sur ce que pourrait coûter ce programme. Nous souhaitons vraiment qu'avant qu'intervienne une décision de principe à ce sujet, on aura procédé à une analyse complète des frais, analyse qui, publiée, permettra aux intéressés de parler en connaissance de cause de la question. Voici néanmoins notre première réaction:

1. Nous croyons comprendre que le ministère de la Santé nationale et du Bien-

Welfare which is designed to determine the needs and priorities of the nation in the welfare field, presumably including sickness benefits. We believe that a decision on the unemployment sickness plan should be deferred until it is known what conclusions were reached by this other study and until priorities of need have been established, possible integration of schemes considered, etc.

2. While, as mentioned, estimates of costs have not been made available, it seems reasonable to assume that the plan cannot help but add substantial costs to expenditures in the public sector. Certainly the experience in the United Kingdom of a publicly operated sickness plan was that costs far exceeded estimates. We appreciate, of course, that a longer waiting period is proposed under the current scheme than is in effect under the United Kingdom plan. However, we query whether the present inflationary situation is the correct climate in which to introduce a plan which is necessarily expensive and when cost projections may well under-estimate actual experience.

3. A strong argument incorporated in the White Paper for provision of such a plan is that unemployment insurance benefits are paid to those who become sick when unemployed, but are not paid to those sick while employed. We doubt whether this is sufficient reason in itself for introducing sickness coverage under the auspices of unemployment insurance. There is some logic in the existing system, as an individual is often covered by an employer's sickness and accident plan when he is employed, the coverage ceases when he becomes unemployed. If a need for some universal coverage for employed persons is proved, whether through the Health and Welfare Report or otherwise, probably consideration should be given to the establishment of minimum criteria for employer/employee plans. If it were found desirable to follow this route, we realise there would be constitutional fuestions to be solved. However, there are also benefits. The dislocation which would be caused to existing employer/employee sickness schemes would be avoided (including probable repercussions on collective bargaining). It

être social procède actuellement à une étude dont le but est de déterminer les besoins prioritaires de la nation dans le domaine du bien-être, ce qui comprend vraisemblablement la question des prestations de maladie. Nous sommes d'avis qu'on devrait différer toute décision sur l'application éventuelle d'une prestation de maladie, dans le cadre de l'assurance-chômage, jusqu'à ce que l'on ait été mis au courant des conclusions auxquelles on en sera arrivé dans cette autre étude, jusqu'à ce que l'on ait établi une liste des besoins prioritaires, considérée l'éventuelle intégration des programmes envisagés, etc.

2. Sans doute, comme nous l'avons déjà indiqué, nous ne disposons pas de devis estimatifs. Il semble néanmoins raisonnable de supposer que l'application de ce programme ne saurait qu'augmenter dans de notables proportions les dépenses du secteur public. Il est certain, par exemple, qu'au Royaume-Uni, le régime public d'assurance-maladie a coûté beaucoup plus cher qu'on avait cru à l'origine. Il est vrai que la période d'attente envisagée ici est plus longue que celle qui s'applique au Royaume-Uni. Nous nous demandons cependant si, en égard au climat inflationniste actuel, le moment est bien venu d'inaugurer un plan certainement dispendieux et dont le coût dépassera selon toute vraisemblance les prévisions.

3. A l'appui de cette proposition le Livre blanc présente évidemment un argument de poids. En effet, à l'heure actuelle, les prestations d'assurance-chômage sont payées aux chômeurs malades, mais non pas aux travailleurs malades. Nous doutons, cependant, si cela constitue une raison suffisante pour faire entrer la prestation-maladie dans le cadre de l'assurance-chômage. Le régime actuel n'est pas dépourvu de logique. Il arrive souvent que l'assuré soit protégé par une caisse d'assurance maladie administrée par son entreprise, l'assurance tombant lorsqu'il perd sa situation. Si on pouvait administrer la preuve qu'il faut protéger l'ensemble de ceux qui travaillent, que ce soit dans le rapport sur la santé et le bien-être ou autrement, il faudrait vraisemblablement songer à fixer des critères minimums en ce qui concerne les caisses alimentées par les patrons et les travailleurs. Si c'était là la solution retenue, nous nous rendons sans doute compte des difficultés constitutionnelles qu'il faudrait résoudre. La chose ne va pourtant pas sans avantage. On éviterait ainsi de bouleverser les caisses dont il est question

would probably also be possible to achieve closer policing of a series of private plans than the policing of a national plan.

4. We understand it is intended that, if the employer has a sickness plan in existence, benefits paid by that plan will be treated as the "first payer" with the government plan making up any differential. However, the employer apparently is not to get full credit for the contributions he makes in his merit rating assessment. This seems inequitable. Indeed, because the employer does not have even the limited control over the health of his employees that he may have over employment patterns, we believe that sickness benefits should play no part in merit rating. We have, of course, already argued against the concept of merit rating on general principles. There may, on the other hand, in any sickness scheme, be arguments for the merit rating of employees in the light of their sickness experience. However, we do not intend to develop these arguments in the light of our general comments on the whole sickness plan.

Pregnancy Benefit

.10 There are obviously some reasonable, and certainly emotionally persuasive, arguments for paying pregnancy benefit. However, we believe that this, like all other welfare-type schemes, should be viewed in the light of other competing demands for expenditure of our national resources. We doubt whether, as a class, the claims of working pregnant women are as strong as other needy claimants in our society—the poor, including poor pregnant women, the invalid, etc. Given the present demands on our national resources, we suggest that pregnancy benefit be at least deferred. If and when the provision is introduced, we agree that this should not be subject to merit rating. If it is agreed that the time is not ripe for payment of benefit to pregnant women employees, it is obviously inequitable to treat individuals differently. We therefore suggest continued efforts be made to limit the unjustified use of unemployment benefit as a form of pregnancy benefit.

ci-dessus, ce qui risquerait d'avoir des répercussions sur les négociations collectives. Le contrôle d'un ensemble de caisses privées serait probablement plus facile que s'il s'agissait d'un régime national.

4. Nous croyons comprendre que là où existe une caisse d'assurance maladie administrée par l'employeur, les prestations à cet égard seront réputées constituer la meilleure partie de la prestation d'ensemble, celle de l'État constituant un éventuel appoint. Il reste malgré tout que l'on ne va probablement pas, en étalissant la cote de l'employeur, tenir entièrement compte des cotisations qu'il paye. Cela semble injuste. L'employeur est, en effet, encore moins maître de la santé de ses employés qu'il ne l'est de leur embauche et, dans ces conditions, les prestations de maladie ne nous semblent pas devoir entrer dans l'établissement de cette cote. On se souviendra que nous nous sommes déjà opposés, en principe, contre celle-ci. D'autre part, il n'est pas impossible que l'on puisse envisager l'établissement d'une cote relative aux employés en fonction de leur état de santé. Nous n'avons cependant pas l'intention de développer nos arguments à cet égard, compte tenu de ce que nous avons dit en général de l'assurance-maladie dans son ensemble.

Prestation de grossesse

.10 On peut certainement invoquer des arguments raisonnables, incontestablement convaincants sur le plan émotif, en faveur de la prestation de grossesse. Nous n'en restons pas moins persuadés que dans ce cas comme dans le cas de tous les autres programmes de type «bien-être», il y a lieu de songer à la répartition de nos ressources nationales et aux autres demandes qui peuvent exister à cet égard. Nous doutons fort que le cas des travailleuses enceintes soit plus intéressant que celui des autres économiquement faibles au sein de notre société: les pauvres, y compris les femmes pauvres enceintes, les invalides etc. Si on songe qu'à l'heure actuelle nos ressources nationales doivent répondre à un grand nombre de demandes, il y aurait intérêt selon nous à différer tout au moins l'introduction d'une prestation de ce genre. Il ne faudrait pas, nous en convenons, que le jour où cela fera, l'assortir d'une côte au mérite. Si on convient que le temps est mal choisi pour payer des prestations de grossesse aux travailleuses enceintes, il est naturellement injuste d'établir des distinctions entre les personnes. Il faut donc continuer à chercher à restreindre l'abus des prestations de chômage, considéré comme une espèce de prestation de grossesse.

7. General

.01 It is recommended that the financial results of the operation continue to be made public and that a statement be published annually setting out details of receipts, payments and balances.

.02 Because of the difficulty of estimating costs under the proposals, the effects of merit rating, the impact of sickness and maternity coverages, etc., Retail Council of Canada wishes to reserve the right to make appropriate further submissions:

(a) when full cost estimates are available and when other details of such important integral parts of the proposals as the merit-rating scheme and the sickness coverage are published;

(b) when the Health and Welfare White Paper is introduced;

(c) when proposals are embodied in definitive legislation, and

(d) prior to the establishment of Regulations.

All of which is respectfully submitted by

RETAIL COUNCIL OF CANADA

(signed) J. D. Muncaster
J. D. Muncaster, Chairman of the Board

(signed) A. J. McKichan
A. J. McKichan, President

Ottawa
September, 1970

7. Généralités

.01 Les résultats financiers des opérations devraient continuer à être portés à la connaissance du public. Il y a lieu de publier un état financier annuel où figureraient en détail les recettes, les décaissements et les soldes.

.02 Parce qu'il est difficile de prévoir ce que pourrait coûter l'application de ces propositions, les effets de la cote, ceux des prestations de maladie ou de grossesse, notre Conseil se réserve le droit de présenter éventuellement d'autres observations:

a) lorsque nous serons fixés sur le coût total de ces mesures et lorsque auront été publiés d'autres détails sur d'autres éléments importants du programme, comme par exemple l'établissement d'une cote au mérite et le versement de prestation de maladie;

b) lorsque sera présenté le Livre blanc sur la santé et le bien-être;

c) lorsque ces propositions recevront une forme législative définitive et

d) antérieurement à la rédaction de règlements.

Le tout respectueusement soumis par

LE CONSEIL DU COMMERCE DE DÉTAIL

Le président du Bureau, J. D. Muncaster

Le président, A. J. McKichan

Ottawa
Septembre 1970

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

HOUSE OF COMMONS

Second Session

Twenty-eighth Parliament, 1969-70

CHAMBRE DES COMMUNES

Deuxième session de la

vingt-huitième législature, 1969-1970

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT

DU

TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

No. 13

MONDAY, SEPTEMBER 21, 1970

LE LUNDI 21 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

Livre blanc sur l'assurance-chômage

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

22150—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Chairman Mr. David Weatherhead *Président*

Vice-Chairman *Vice-président*

and Messrs. et Messieurs

Alexander
Barrett
Broadbent
Caccia
Cullen
Dionne
Forrestall
Francis
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Center*)
McNulty
Muir (*Cape Breton-The Sydneys*)
Paproski
Perrault
Portelance
Roy (*Laval*)
Thompson (*Red Deer*)
Turner (*London East*)
Weatherhead
Whelan—(20).

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

Pursuant to S.O. 65(4)(*b*)

Mr. Perrault replaced Mr. Borrie on September 21, 1970.

Mr. Francis replaced Mr. Cyr on September 21, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement.

M. Perrault remplace M. Borrie le 21 septembre 1970.

M. Francis remplace M. Cyr le 21 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, September 21, 1970
(20)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10:15 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Barrett, Cullen, Dionne, Forrestall, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(14).

Other member present: Mr. Cyr.

Witnesses: From the National House Builders Association: Messrs. J. Eric Johnson, President; W. J. C. Mitchell, National Labour Committee; D. Dyson, President, Douglas Plumbing Co. Ltd., Toronto; Peter Stevens, Director of Provincial Services. *From the Canadian Air Line Pilots Association:* Messrs. J. T. Keenan, General Counsel; John Wright, Captain; Ronald Young, Director of Industrial Relations.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced the witnesses from the National House Builders Association and invited Mr. Johnson to read his prepared statement.

The witnesses were questioned.

There being no further questions, the Chairman thanked Messrs. Johnson, Mitchell, Dyson and Stevens for their appearance, who thereupon retired.

On motion of Mr. Francis—

Resolved:—That the brief submitted by the National House Builders Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "Q").

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le LUNDI 21 septembre 1970
(20)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10h 15 du matin. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Barrett, Cullen, Dionne, Forrestall, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan (14).

Autre député présent: M. Cyr.

Témoins: De l'Association nationale des constructeurs d'habitations: MM. J. Eric Johnson, président; W. J. C. Mitchell, Comité national du Travail; D. Dyson, président, Douglas Plumbing Co. Ltd., Toronto; Peter Stevens, directeur des services provinciaux. *De l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes:* MM. J. T. Keenan, conseiller juridique; John Wright, capitaine; Ronald Young, directeur des relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente les témoins représentant l'Association nationale des constructeurs d'habitations et invite M. Johnson à lire son exposé. On interroge les témoins.

L'interrogatoire terminé, le président remercie MM. Johnson, Mitchell, Dyson et Stevens de leur témoignage, et ceux-ci se retirent.

Sur une proposition de M. Francis—

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Association nationale des constructeurs d'habitations soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir appendice «Q»).

22150—1½

The Chairman then called upon the representatives of the Canadian Air Line Pilots Association. Mr. Keenan made a brief statement following which he and his associates responded to questions.

On motion of Mr. Perrault—

Resolved:—That the brief submitted by the Canadian Air Line Pilots Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "R").

The questioning of the witnesses being concluded, the Chairman thanked Messrs. Keenan, Wright and Young for their appearance, who thereupon retired.

At 12:05 p.m., the Committee adjourned until 2:30 p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(21)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened this afternoon at 2:40 o'clock. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(13).

Witnesses: From the Canadian Railway Labour Association: Mr. Peter Carew, Executive Secretary.

The Chairman introduced Mr. Carew and invited him to make an opening statement.

The witness read the summary of his brief and was questioned.

On motion of Mr. Francis—

Resolved:—That the brief submitted by the Canadian Railway Labour Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "S").

Le président invite ensuite les représentants de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes. M. Keenan fait un bref exposé et, avec ses collègues, répond aux questions des députés sur le mémoire.

Sur une proposition de M. Perrault—

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour. (Voir appendice «R»).

L'interrogatoire des témoins terminé, le président remercie MM. Keenan, Wright et Young de leur témoignage et ceux-ci se retirent.

A 12h 05, le Comité s'ajourne jusqu'à 2h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(21)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 2h 40 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(13).

Témoin: De l'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer: M. Peter Carew, secrétaire exécutif.

Le président présente M. Carew et l'invite à faire un exposé préliminaire.

Le témoin lit le résumé de son mémoire et il est interrogé.

Sur une proposition de M. Francis—

Il est décidé:—Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir appendice «S»).

There being no further questions, the Chairman thanked Mr. Carew for his appearance, who thereupon retired.

At 4:32 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10:00 o'clock a.m. Tuesday, September 22, 1970.

L'interrogatoire terminé, le président remercie M. Carew de son témoignage et celui-ci se retire.

A 4h 32 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10h de l'avant-midi mardi le 22 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, September 21, 1970.

• 1016

The Chairman: Gentlemen, we have with us this morning the National House Builders Association represented by Mr. S. Eric Johnson, their President, and three other of their officials.

Mr. Johnson, would you introduce your other people to our Committee this morning, and follow up with your opening statement?

Mr. S. Eric Johnson (President, National House Builders Association): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman and gentlemen, I am supported this morning by Mr. W. J. C. Mitchell, the Vice-President and General Manager of Ronark Development Corporation of Hamilton, one of our larger builders which currently has under construction some 1,600 units. On Mr. Mitchell's right is Mr. Douglas Dyson, President of a third generation plumbing and mechanical contractors business, employer in the range of 68 to 100 people. On his right is Mr. Stevens, then our staff of NHBA. I am Eric Johnson, builder and developer from Mississauga.

Mr. Chairman, we do thank you and this Committee for the opportunity to appear before you. We trust we may by this means and by the brief already submitted assist this Committee in its work of evaluating the government's proposals for unemployment insurance into the seventies. In this respect our submission to you conforms to the literal sense of the word "brief" but we believe it is succinct enough to convey to you the full sense of our sector of the construction industry's reactions, their thoughts and convictions on the subject matter. Accordingly, we believe that in placing ourselves at the Committee's disposal to answer their questions we can best be of assistance to you.

Preliminary to that it would be relevant to say a few words on certain features of the

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 21 septembre 1970.

Le président: Messieurs, nous avons parmi nous ce matin les délégués de l'Association nationale des constructeurs d'habitations, représentée par M. S. Eric Johnson, président de l'Association, ainsi que trois autres de ses dirigeants.

Monsieur Johnson, auriez-vous l'obligeance de présenter à notre Comité les membres de votre délégation et de nous faire un bref exposé?

M. S. Eric Johnson (président de l'Association nationale des constructeurs d'habitations): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, messieurs, je suis secondé ce matin par M. W. J. C. Mitchell, vice-président et directeur général de la *Ronark Development Corporation* de Hamilton, un de nos plus importants entrepreneurs en construction d'habitations dont le chantier compte actuellement 1,600 unités. A la droite de M. Mitchell, M. Douglas Dyson, président d'une troisième génération d'entrepreneurs en plomberie et machinerie, qui emploie environ 68 à 100 personnes. A sa droite, M. Stevens, puis des membres de notre personnel de l'Association nationale. Je suis Eric Johnson constructeur et promoteur du développement de Mississauga.

Monsieur le président, nous vous remercions ainsi que votre Comité de nous donner l'occasion de témoigner en votre présence. Nous comptons que de cette manière, et au moyen du mémoire que nous avons déjà déposé, nous pourrons aider le Comité à soupeser les propositions formulées par le gouvernement concernant le régime d'assurance-chômage au cours des années 70. A ce sujet, le mémoire que nous vous avons présenté est conforme à l'expression textuelle «Mémoire», mais nous croyons qu'il est assez succinct pour vous faire saisir dans toute leur ampleur les réactions de notre secteur de l'industrie de la construction, les pensées qui l'animent et ses vues touchant la question. En conséquence, nous jugeons que c'est en nous mettant à la disposition du Comité, prêts à répondre aux questions des députés, que nous pouvons le mieux vous seconder.

Il serait toutefois opportun auparavant de dire quelques mots relatifs à des points parti-

[*Text*]

residential sector of the construction industry not common in other employments.

(1) We are an industry of small businesses. I do not know of one firm which can claim to produce annually 1 per cent of the total annual production of the industry.

(2) Despite the steady advance of factory-manufactured content of our products we are and must remain an industry for which the major and significant portion of our work has the sky for a roof over our working head, namely on the site in the field. These sites vary from widely scattered single home locations to the tract or subdivision builder's location, which nevertheless only rarely will exceed 100 or 150 homes. The point though, in any case, is that these are all out of doors and are subject to the vagaries of our climate in its extremes.

Traditionally, ours is an industry of transient labour and the old appellation of the journeyman to our workers has a particular significance beyond that usually applied to the name. This transient nature should not be considered as something of a derogatory feature—far from it. The ever-changing work location and type of work, and indeed of employer, has long been a desirable feature of employment to so many of those tradesmen whom I have come to know so well in my 46 years in this industry.

• 1020

The very nature of our work, the fact that so much occurs out of doors and in scattered locations, and the effect of climate conditions upon our operations all makes the act of getting closed in a very important aspect of our business which has a special connotation in providing and maintaining employment. If this were not enough we have to suffer a plethora of artificial and man-made exigencies—upon which our brief has some important comment—which are not related necessarily to market conditions which affect businesses of all types.

The White Paper has a section on "experience rating" which so palpably never could have been considered as applying to our industry by anyone with a passing knowledge of it, yet so much of the instability of our industry as far as employment is concerned and of the man-made variety has received the widest publicity in the past from so many sources.

[*Interpretation*]

culiers intéressant le secteur de l'industrie de la construction d'habitations qui ne sont pas communs aux autres secteurs d'emplois.

Premièrement, notre industrie est composée de petites entreprises. Je ne connais aucun établissement qui puisse se vanter de produire annuellement 1 p. 100 de l'ensemble de la production de l'industrie globale annuelle.

Deuxièmement, malgré l'évolution stable du secteur de la fabrication, le côté manufacturier de nos produits, nous sommes et devons demeurer une industrie dont l'occupation principale est la plus significative; elle se fait à ciel ouvert, c'est-à-dire sur le terrain. Ces chantiers sont de nature aussi différente que la maison unifamiliale jusqu'à la construction rurale ou urbaine qui, cependant, dépasse rarement 100 à 150 maisons. Le point saillant, toutefois, dans tous les cas, c'est que tous ces travaux se font à l'extérieur et sont soumis aux conditions atmosphériques qui varient à l'extrême.

Troisièmement, notre industrie est traditionnellement transitoire et l'ancienne appellation de compagnon appliquée à nos travailleurs comporte un sens particulier qui échappe à l'acception ordinaire du mot. Cette nature aventureuse ne doit pas être considérée comme péjorative, loin de là. Le chantier sans cesse déplacé et le genre de travail, et, à vrai dire, d'employeurs, est depuis longtemps admis comme un aspect attrayant de l'emploi pour nombre de ces hommes de métiers que j'ai appris à bien connaître au cours de mes 46 années d'activité au sein de cette industrie.

La nature même de notre travail, qui se fait en majeure partie à l'extérieur et dans des chantiers éloignés les uns des autres, et les conséquences de l'intempérie qui affectent nos travaux font que l'idée d'être enfermés assume beaucoup d'importance dans nos entreprises ayant une portée sur notre obligation de fournir des emplois et de les conserver. Mais ceci n'est pas encore assez, nous avons à subir une pléthore d'exigences humaines et inhumaines élaborées dans notre mémoire de façon assez étendue et qui ne sont pas nécessairement assez liées aux conditions du marché du travail qui frappent les entreprises de tous genres.

Le Livre blanc traite de la «tarification selon l'expérience» qui ne pourrait en aucune circonstance s'appliquer à notre industrie par quiconque en connaît la nature, quoique la grande instabilité de notre industrie en ce qui a trait à l'emploi et à la diversification attribuable à l'élément humain ait été considérablement diffusée dans le passé et par de nombreuses sources.

[*Texte*]

Let it be sufficient now to mention one, The Economic Council of Canada, whose reports more than once have had some forthright comments on the evils of government using the activity of this industry as a regulator against the cyclical swings of the national economy.

Gentlemen, briefly it is against this type of background that our brief has been submitted and against which the answers to your questions will be framed.

Mr. Chairman, we would welcome your questions now.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Johnson.

Gentlemen, I am open for questions.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, in the brief the House Builders Association makes the comment that universal coverage and merit rating are not compatible. I wonder if you would expand your position on that, Mr. Johnson.

Mr. Johnson: Yes, I would with pleasure, sir, because it is one of our main topics, as you have gathered from my opening remarks. You are referring to this business of experience rating, are you not?

Mr. Cullen: The compatibility of the two. You say that you are for universal coverage but not for merit rating and that it is incompatible. Would you expand on that aspect of it?

Mr. Johnson: Because we have here an industry which does not in so many and such important ways control its own destiny, we are the tool, whether we like it or not, of government. They use us to stop and start the economy in other directions. In this way our employment basis is most insecure. Yet you are talking about universal coverage and, at the same time, penalizing the people who, in my book at least, lay off men right, left and centre, apparently, just as the need arises, or whether it is arising or not. What I am saying, sir, is that in our case we are not the arbiters of whether men will be laid off. So very often it is the government.

There are other factors as well—the mere availability of money. You well know, sir, how mortgage funds for housing suddenly dry up and are gone—sometimes without any

[*Interprétation*]

Qu'il suffise de mentionner pour le moment, le Conseil économique du Canada, dont les rapports ont plus d'une fois commenté ouvertement les méfaits qui résultent du fait que le Gouvernement recourt à l'activité de cet organisme pour régulariser le mouvement cyclique de l'économie nationale.

Messieurs, pour résumer, ce sont là les principes dont s'est inspiré notre mémoire et sur lesquels nous nous appuierons pour répondre à vos questions.

Monsieur le président, nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie, monsieur Johnson.

Messieurs, j'attends vos questions.

M. Cullen: Monsieur le président, dans le mémoire de l'Association des constructeurs d'habitations, on précise que le champ d'application universelle et la tarification selon l'expérience ne sauraient se concilier. Pourriez-vous préciser votre position relativement à ce point particulier, monsieur Johnson.

M. Johnson: Oui, je le ferai avec plaisir, monsieur, car c'est un des points importants du mémoire, comme vous avez dû vous en rendre compte en écoutant mes remarques préliminaires. Vous parlez décidément de la tarification selon l'expérience, n'est-ce pas?

M. Cullen: La compatibilité entre ces deux points. Vous dites que vous êtes en faveur de l'application universelle du régime, mais que vous voulez l'opposer à la tarification selon l'expérience parce que c'est incompatible. Auriez-vous l'obligeance de nous expliquer ce point?

M. Johnson: C'est que nous avons ici une industrie qui, de bien des manières, et sur des points importants se régit elle-même. Nous ne sommes que les outils de l'État, que cela nous plaise ou non! L'État s'appuie sur nous pour enrayer ou stimuler l'économie en d'autre sens. De cette façon, le pilier de l'emploi dans notre industrie est des plus chancelants. Vous parlez tout de même de régime universel et, tout à la fois, pénaliser ceux qui, du moins comme je l'entends, congédient les travailleurs au petit bonheur, apparemment selon les besoins du moment, que la situation l'impose ou non. Je dirais, monsieur, que, dans notre cas, nous ne sommes pas maîtres de décider si les travailleurs seront ou non mis à pied. Et souvent, c'est le gouvernement qui en décide.

Il y a aussi d'autres facteurs, comme la simple disponibilité des fonds. Vous n'ignorez pas, monsieur, la façon soudaine dont disparaissent les fonds hypothécaires destinés à

[*Text*]

warning. This happened just over six weeks ago. We received a bountiful supply of mortgages for the end of the year. $240 million was poured out on the industry to get it going, and we had to pick up the men we had laid off for so long and go. How can you yourself, sir, relate the compatibility of universality with a system whereby you are to be penalized if you cannot maintain your place in the whole stream of things? And you will pay dearly for it.

Mr. Cullen: In essence, as a compromise factor, what are your views on industries making applications for exemptions from this rating? Do you think it would defeat the purpose of the merit rating totally by having in only the firms that have, in essence, stable employment?

Mr. Johnson: No, I do not think so, sir. Universality is to spread the risk, yet experience rating operates in the opposite direction in a way.

Mr. Cullen: I am talking about exemptions by firms from the merit rating, not exemption from the universality.

Mr. Johnson: I guess what we are saying, sir, is that we have a case for exemption, and if they were all as clear-cut—I say this, of course, from my own special knowledge of the industry—as our position I would think it well would be possible to create those exemptions based on merit. This is the only thing that matters.

Mr. Cullen: You then are making the position for the stable industries, in essence, subsidizing your industry which cannot be stable for reasons beyond your control. I am thinking of the manufacturing industry where there is less take-out than there is input. But we had the figures from the Commission that your industry takes out $2.29 for every $1 contributed. Do you think that stable industry should subsidize your industry?

Mr. Johnson: Just so long as it is not at our behest that we are hiring and firing men right, left and centre. Surely if the government of the country is causing those conditions for the benefit of the country as a whole and is using the industry as the economic regulator, is it not fair, sir? You mention manufacturers. Here this morning we are not

[*Interpretation*]

l'habitation. Parfois, sans la moindre mise en garde. Cela s'est produit, il y a six semaines. On nous a versé à la fin de l'année la somme considérable de 240 millions de fonds hypothécaires et nous avons dû nous lancer dans la construction et rassembler les hommes que nous avions congédiés depuis si longtemps pour reprendre notre activité. Comment pouvez-vous, vous-même, monsieur, concilier la compatibilité et l'universalité avec un système qui prévoit des pénalités si vous ne pouvez vous maintenir en place dans le cours des événements. Vous aurez à le payer chèrement.

M. Cullen: Essentiellement, pour en venir à un compromis, quelle opinion entretenez-vous au sujet des industries qui réclament d'être exemptées de cette tarification? Croyez-vous que cela pourrait déjouer entièrement les fins de la tarification fondée sur l'expérience si l'on inclut seulement les entreprises qui, essentiellement se targuent de la stabilité de leur main-d'œuvre?

M. Johnson: Non, je ne le pense pas, monsieur. L'universalité étend le risque alors que la tarification selon l'expérience agit en quelque sorte en sens contraire.

M. Cullen: Je parle d'exempter certaines entreprises de la tarification selon l'expérience et non pas de les exclure du régime universel.

M. Johnson: Je pense que ce que nous voulons dire, monsieur, c'est que nous sommes justifiés d'être exemptés et, si tous les cas étaient aussi nets, j'ajouterais, naturellement, d'après mes connaissances personnelles de l'industrie et de notre situation, qu'il serait très possible d'établir des exemptions d'après le mérite. C'est tout ce qui importe.

M. Cullen: Vous vous prononcez donc alors au nom des industries jouissant de la stabilité et fondamentalement des subventions accessibles à votre industrie où l'emploi ne peut être stable pour des raisons indépendantes de votre volonté. Je pense à l'industrie manufacturière qui retire moins qu'elle ne contribue. Mais, nous avons obtenu des données de la Commission portant que votre industrie retire $2.29 de chaque dollar qu'elle verse. Croyez-vous que les industries stables devraient subventionner la vôtre.

M. Johnson: Tout ce que nous demandons, c'est qu'il ne soit pas dit que nous embauchons et congédions les travailleurs au hasard, au petit bonheur, sans considération aucune. Assurément que, si l'État corrige ces conditions pour le bien général du pays et prend l'industrie comme régulateur économique, ce n'est pas juste, monsieur? Vous parlez

[*Texte*]

represented by one of our very important sectors, which is the manufacturing sector, who have sat with us all the way through on this. They suffer the cyclical swings just as much as we do. When we stop work under government decree or regulations the manufacturers suffer badly, and they complain bitterly of this. This means a great deal to us in costs as well as in labour employment.

Mr. Cullen: They happen to be in a happy circumstance, or maybe unhappy from that other standpoint in that their position is somewhat unique because their contributions far exceed the take-out on the figures that we have had.

Mr. Johnson: Yes.

Mr. Cullen: Turning to one more area, the qualification period provided in the proposal is eight weeks and you are picking a figure of 26 weeks. What concerns me is that I am not sure the government's proposal may not be too short and yours may not be stringent and maybe there is some bargaining in here. I am thinking that people who come newly into the labour force—resort workers, agricultural workers, people of this sort—are going to have difficulty getting into the qualifying section. It seems to me your 26 weeks is pretty stringent.

Mr. Johnson: I think, sir, you have probably hit the point in your opening remark, that it is a negotiable figure, and we are not putting this in as a mandatory sort of thing. What we are trying to indicate is that the people who are to be beneficiaries of the scheme should be bona fide members of the labour force. We are saying in effect that eight weeks is not a qualifying period for that qualification.

Mr. Cullen: The theme I read through the proposal is that we have in essence a labour force, which labour force sets up an unemployment insurance fund. If they are in the labour force it seems to me that they should have the right to pay into that fund and also to withdraw from it. And if we make the qualification too stringent then we are taking them out of the labour force and putting them into the social welfare field, and I would like to see our labour force remain labour force and welfare remain welfare, if we can

[*Interprétation*]

des manufacturiers, mais ici, ce matin, nous ne sommes pas représentés par l'un de nos secteurs les plus importants, celui de la fabrication, qui nous a secondés pendant toute notre étude préalable à cette rencontre. Ils subissent les revirements cycliques, tout autant que nous. Quand nous interrompons nos travaux parce que, par un décret de l'État, ou en raison des règlements officiels, les fabricants en souffrent gravement et s'en plaignent amèrement. Ceci nous coûte cher en argent et en main-d'œuvre.

M. Cullen: Il se trouve qu'ils sont en assez bonne posture ou peut-être malheureux à d'autres égards, du fait que leur situation soit un peu unique, car leurs contributions dépassent de beaucoup les sommes qu'ils en retirent.

M. Johnson: C'est vrai.

M. Cullen: Voyons un autre point, la période d'admissibilité prévue, selon la proposition, s'établit à huit semaines et vous fixez le chiffre de 26 semaines. Ce qui me préoccupe, c'est que je ne suis pas certain que la proposition officielle ne prévoit une période trop brève et la vôtre est peut-être trop exigeante. Peut-être y aurait-il lieu de discuter ce point. Je pense aux personnes qui font nouvellement partie de la population active, aux employés des endroits de villégiature, aux ouvriers agricoles, et autres catégories de travailleurs assimilés, qui auront de la difficulté à répondre aux normes d'admissibilité. Il me semble que la période de vingt-six semaines que vous voulez fixer est plutôt accablante.

M. Johnson: Je pense, monsieur, que vous avez sans doute touché le point névralgique dans vos remarques du début, à savoir que ce chiffre peut être discuté et nous ne cherchons pas à imposer ces conditions. Nous tentons de faire comprendre que les personnes qui doivent bénéficier du régime doivent également être membres de bonne foi de la population active. Nous disons en réalité que huit semaines ne constituent pas une période justifiable pour l'admissibilité.

M. Cullen: Ce que j'ai compris au cours de ma lecture de la proposition c'est que nous avons fondamentalement une population active et que cette population active entretient la caisse d'assurance-chômage. Il me semble que les personnes qui participent à l'activité ouvrière doivent être autorisées à verser des cotisations à cette caisse et à toucher des prestations. Si nous établissons des normes trop sévères, nous les expulsons de la population active pour les jeter dans les bras de la sécurité sociale, et je tiens à ce que

[*Text*]

differentiate the two. This is why I am a little bit opposed to making the entrance requirement too stringent.

Mr. Johnson: I am afraid I do not quite get your last point. I thought we were thinking along the same line. Is the eight week qualification not getting into a welfare sector?

Mr. Cullen: I suppose this is a question we could really debate and maybe negotiate.

I just want to say too, Mr. Johnson—I have had occasion to read your brief—that you will find questions asked here are usually put in a negative way, because we are trying to bring the po.nts out. It might be of some consolation to you to know that in four different areas here I have put down the comment "good point" with an exclamation mark. I am just trying to get the reasoning behind it.

I thank you for the brief, which is very comprehensive and helpful.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. Johnson, for your brief and I will re-echo the sentiments of my colleague, Mr. Cullen, in indicating it is a very worthwhile brief, very explanatory and comprehensive.

I refer you to page 2 of your brief where you indicate you are a little perturbed or perhaps not too happy with the fact that we have the White Paper on Unemployment Insurance before us, but we do not have any information on the proposed re-assessment of the welfare benefit plans being studied by the Minister of National Health. You indicate these two documents must be interrelated in some important aspects. Could you define or give us a definitive statement on what you mean by "related aspects" between the two papers?

Mr. Johnson: The White Paper, proposed sickness benefits.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Johnson: We must work from the situation that a man who is sick is temporarily

[*Interpretation*]

notre population active continue à participer au marché du travail et que le bien-être demeure un secours social, si nous pouvons établir une distinction entre les deux. Voici pourquoi je m'oppose, dans une certaine mesure, à des conditions d'admissibilité rébarbatives.

M. Johnson: Je crains de n'avoir pas très bien saisi ce dernier point. J'avais eu l'impression que nos pensées avaient quelque affinité. La période de huit semaines n'empiète-t-elle pas sur le secteur du bien-être?

M. Cullen: Voilà une question que nous devrions décidément débattre et peut-être négocier.

Je tiens simplement à ajouter, monsieur Johnson, que j'ai eu l'occasion de lire votre mémoire. Vous constaterez que les questions soulevées sont ordinairement posées sous une forme négative, parce que nous cherchons à mettre en lumière certains points, que ce sera peut-être une consolation pour vous d'apprendre que dans quatre sections différentes j'ai inscrit ce commentaire «bon», en y ajoutant un point d'exclamation. J'essaie simplement de comprendre le principe dont s'inspire la suggestion. Je vous remercie d'avoir présenté ce mémoire d'ensemble et fort utile.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci, monsieur le président, je vous remercie, monsieur Johnson, d'avoir présenté un mémoire et je me ferai l'écho des sentiments exprimés par mon collègue, M. Cullen, en soulignant que ce mémoire comporte beaucoup de mérites, qu'il est très explicite et comporte une bonne revue d'ensemble.

Je vous reporte à la page 2 de votre mémoire où vous indiquez que vous êtes quelque peu imquiet ou peut-être un peu malheureux du fait que nous avons devant nous le Livre blanc sur l'assurance-chômage, mais que nous n'avons aucun renseignement relatif à la réévaluation prévue des régimes de bien-être social étudié par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social. Vous mentionnez que ces deux documents ont sans doute un rapport entre eux à certains points de vue. Pourriez-vous préciser ou faire un énoncé définitif concernant le sens que vous donnez à l'expression «rapport entre eux» dans ces deux documents.

M. Johnson: Le Livre blanc propose des prestations d'assurance-maladie.

M. Alexander: En effet.

M. Johnson: Nous devons partir de ce point à savoir qu'un homme malade cesse provisoi-

[*Texte*]

not a member of the labour force. Unemployment insurance is what it says it is, we believe, to provide payments for the man who has lost his job, who does not have a job and who cannot find a job. There is, proceeding in parallel, the preparation, we understand, of a White Paper on welfare, and the taking care of that man who is sick is the business of welfare, not of an unemployment found. Otherwise, I do not know how far you could continue after sickness with all the other benefits which should be accruing.

Mr. Alexander: In other words, I think what you are stating, too, Mr. Johnson, is that you find some constitutional problems with regard to the extension of the unemployment insurance program towards sickness, and may I add, pregnancy also. May I add retirement? Do you find there is an intrusion by the federal government now in these areas? As a metter of fact, your brief indicates that, I believe, on page 4, although you only indicate this with regard to sickness.

Mr. Johnson: This was rather deliberate, sir. I felt we and the people who are here are practical business people of the building industry and we rarely have trouble with the pregnancy of our carpenters and bricklayers. This was something else. We have a broader view of this, but...

Mr. Cullen: That may change with the women's liberation.

Mr. Johnson: This may change.

Mr. Barrett: If you did not have them you would not be building very many houses.

Mr. Johnson: You are so right.

Mr. Alexander: If you find fault with the sickness provisions, would it not be consistent to say, too—carrying it one step farther—you find the government by trying to bring sickness under the unemployment insurance, or an extension of it—of course you would, although you have not mentioned it—equally brings up the constitutional question with regard to the sickness aspect of it?

Mr. Johnson: Quite, quite. This is tacit, I think, in the inference of our brief, sir.

[*Interprétation*]

rement de faire partie de la population active. L'assurance-chômage est précisément ce qu'elle prétend être, c'est-à-dire qu'elle assure des prestations à l'homme qui a perdu son emploi, qui est en chômage et qui ne peut se trouver du travail. Nous croyons comprendre qu'il se fait en ce moment une étude parallèle, le Livre blanc sur le bien-être, et qu'on s'intéresse au cas de l'homme malade et ce cas relève du bien-être, non pas du régime d'assurance-chômage. Autrement, je ne sais jusqu'où cela pourrait aller après les prestations de maladie, ajoutées à toutes celles qui pourraient s'accumuler.

M. Alexander: Autrement dit, je pense que nous affirmons également, monsieur Johnson, que vous constatez certaines difficultés d'ordre constitutionnel relativement à l'extension du programme d'assurance-chômage visant à l'étendre au cas de maladie et, dois-je ajouter, même au cas de maternité. Dois-je encore ajouter la retraite? Jugez-vous qu'il y a ici intrusion de la part du gouvernement fédéral dans ces secteurs? A vrai dire, votre mémoire l'indique, à la page 4, je pense, bien que vous ne mentionniez que les cas de maladie.

M. Johnson: C'est à dessein, monsieur. C'était mon sentiment et celui des personnes qui m'accompagnent ici; nous sommes des gens d'affaires et avons le sens pratique dans l'industrie de la construction. Nous sommes rarement appelés à régler des cas de maternité chez nos charpentiers ou nos maçons. C'est là une autre affaire. Nous avons des vues assez larges sur ce sujet, mais...

M. Cullen: Vous les modifierez peut-être, par suite de la libération des femmes.

M. Johnson: C'est possible.

M. Barrett: Si vous n'entreteniez pas ces idées, vous ne construiriez pas tant de maisons.

M. Johnson: Combien vrai!

M. Alexander: Si vous vous opposez aux dispositions relatives à l'assurance-maladie, ne serait-il pas logique de conclure également—poussant les choses un peu plus loin—que vous estimez que l'État, en s'efforçant d'étendre l'assurance-chômage au cas de maladie ou en haussant le taux des prestations—s'expose à vos objections; nul doute que oui, et même si vous ne l'avez pas mentionné, vous avez soulevé la question constitutionnelle se rapportant à la question de l'assurance-maladie?

M. Johnson: Bien sûr, bien sûr. Cela va de soi. Cela ressort, je pense, de notre mémoire, monsieur.

[*Text*]

Mr. Alexander: I see. Mr. Johnson, you used a phrase here earlier that a great many of your workers are transient labourers and, if I understood you, you have a work force of some 200,000 which, I believe, is the figure that was used.

Mr. Johnson: Yes, it was.

Mr. Alexander: During the same year and, I believe, you were referring to 1969, you said:

> During the same year our industry is estimated to have provided employment to more than 200,000

What percentage of that figure would be transient or casual labour? Is "part-time" another word or it?

Mr. Johnson: Not necessarily part-time. Mr. Mitchell, would you have a go at this?

Mr. W. J. C. Mitchell (Chairman, National Labour Committee, National House Builders Association): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Alexander, we have a situation in the construction industry, perhaps more particularly the residential construction industry, where a particular trade is not required on a particular building site or by a particular employee for a long period at a time. A carpenter, for instance, might work for a carpentry sub-contractor for many months, perhaps a couple of years, and then transfer, without any loss of time, to another carpentry job or to another carpentry sub-contractor. On the other hand, he may be employed by that contractor for a period of a month or less when he requires additional manpower to accomplish a certain job within a certain time or he may leave his employer to go to another, again probably without any loss of time, but his employment is transitory and he is a transient employee in that sense.

Mr. Alexander: Do you find many of these persons, whom I would call of the skilled level, travel from province to province? Is this a fair statement to make?

Mr. Mitchell: It has occurred, it is not usual. During the construction of Expo 67, for instance, we found a large labour force came in from the east coast and on the conclusion

[*Interpretation*]

M. Alexander: Je vois. M. Johnson, vous avez employé une expression un peu plus tôt suggérant qu'un grand nombre de vos employés sont des travailleurs temporaires et, si je vous comprends bien, vous employez une main-d'œuvre de 200,000 employés qui, ce me semble, est le chiffre que vous avez mentionné.

M. Johnson: Oui, c'est bien cela.

M. Alexander: Au cours de la même année et, je crois que vous parliez de 1969, vous avez déclaré:

> Au cours de la même année, notre industrie est réputée avoir fourni de l'emploi à plus de 200,000 travailleurs...

Quelle proportion de ce nombre peut être classée comme travailleur temporaire ou occasionnel? Pourrions-nous employer l'expression «à temps partiel» dans ce même sens?

M. Johnson: Pas nécessairement à temps partiel. M. Mitchell, voulez-vous, s.v.p., répondre à cette question?

M. W. J. C. Mitchell (président du comité national du travail de l'Association nationale des constructeurs d'habitations): Merci, monsieur le président. M. Alexander, il s'agit d'une situation particulière dans l'industrie de la construction, et peut-être plus encore dans la construction d'habitations, ou certains métiers ne sont pas nécessaires au chantier ou tel ou tel employé n'est pas tenu de s'y rendre durant de longue période de temps. Un charpentier ou menuisier, par exemple, peut faire de la charpente pendant plusieurs mois, même quelques années, puis se transporter ailleurs sans perte de temps, continuant dans un autre emploi de son métier ou se mettant aux services d'un sous-entrepreneur charpentier. Par contre, il est possible qu'il soit employé par cet entrepreneur durant un mois ou moins quand l'entrepreneur a besoin d'un supplément de main-d'œuvre pour terminer un projet particulier dans un délai prévu, ou il peut abandonner son employeur pour se mettre au service d'une autre entreprise, encore probablement sans perte de temps; néanmoins, son emploi est transitoire et il est un employé transitoire en ce sens.

M. Alexander: Connaissez-vous beaucoup de ces personnes que je classerais parmi la catégorie des spécialisés, qui vont d'une province à l'autre? Est-ce une façon juste de l'exprimer?

M. Mitchell: La chose est arrivée. Ce n'est pas exceptionnel. Pendant la période de construction d'Expo '67, par exemple, nous avons constaté qu'une proportion importante de la

[*Texte*]

of the construction operation there, a good many of these people, especially carpenters, filtered into Ontario for a period of time. Whether they remained or not, we have no way of knowing, but generally speaking there is not that influx across the border.

Mr. Alexander: Would you say the vast majority of your 200,000 work force is categorized as purely labour. Could you give us a percentage as to what proportion...

Mr. Mitchell: Unskilled labour?

Mr. Alexander: Yes, unskilled labour. Or is it the other way around?

Mr. Mitchell: Are you referring to on-site labour?

Mr. Alexander: Yes, let us pu it that way. The ditch digger, the shovel man and so on.

Mr. Mitchell: In residential construction something over or about 40 per cent of the total cost of construction is on-site labour. In addition to that we have a lot of labour which goes into the manufacturer of products used. I am not thinking particularly of basic materials such as lumber and so on, but stairs, kitchen cabinets, windows, window frames, delivery of concrete materials and so on. All of this adds to that 40 per cent figure.

Mr. Johnson: I think your question, Mr. Alexander, was, what was the ratio of skilled to unskilled labour, was it not?

Mr. Alexander: Yes, I was going to ask that too.

Mr. Johnson: In that case we would have to say the ratio of unskilled labour is very low. The labourer is probably 1 to 4, at least, of skilled tradesmen, possibly higher than that.

Mr. Alexander: I think we are all very much aware of the fact that your particular industry is subject to climatic conditions, but I was under the impression that with new techniques in the building trade that climatic

[*Interprétation*]

population active venue de l'est du pays se trouvait sur le chantier, une fois que les travaux de construction terminés, un grand nombre de ces personnes, plus particulièrement les charpentiers, les menuisiers, sont allés travailler en Ontario pendant quelque temps. J'ignore si ces travailleurs y sont restés ou non, je n'ai aucun moyen de le savoir, mais, de façon générale, il n'y a pas de cette migration provinciale.

M. Alexander: Seriez-vous prêt à dire que la grande majorité de vos 200,000 employés se classent dans la catégorie purement active. Pourriez-vous nous donner un pourcentage de cette proportion...

M. Mitchell: La main-d'œuvre non qualifiée?

M. Alexander: Oui, la main-d'œuvre non qualifiée ou est-ce le contraire?

M. Mitchell: Parlez-vous des travailleurs en chantier?

M. Alexander: Oui, disons que c'est cela le travailleur au pic et à la pelle et ainsi de suite.

M. Mitchell: Dans l'industrie de la construction d'habitations, peut-être un peu plus mais environ 40 p. 100 du coût global de la construction est celui de la main-d'œuvre en chantier. En plus de cela, nous avons de nombreux travailleurs dans le secteur manufacturier de notre industrie. Je ne pense pas spécialement aux matériaux de base, bois-d'œuvre ou autres mais aux matières fabriquées, telles que escaliers, armoires de cuisines, fenêtres, châssis, livraison des produits en béton et ainsi de suite. Tout ceci s'élève à quelque 40 p. 100 du chiffre global.

M. Johnson: Il me semble, monsieur Alexander, que votre question visait à connaître la proportion d'ouvriers spécialisés par rapport aux ouvriers non spécialisés, n'est-ce pas?

M. Alexander: Oui, j'allais aussi le demander.

M. Johnson: Dans ce cas, il nous faudrait dire que la proportion d'ouvriers non spécialisés est très faible. Le manœuvre est probablement dans la proportion de 1 pour 4, ou moins des travailleurs spécialisés et peut-être encore plus élevés.

M. Alexander: Je pense que nous réalisons tous jusqu'à quel point votre industrie est soumise aux conditions atmosphériques; mais j'avais l'impression que, grâce aux nouvelles techniques de la construction, les condi-

[*Text*]

conditions now do not affect you as much as they used to. Am I wrong in this conclusion? On the other hand, are you able to work 12 months of the year, if there is the mortgage money and if you have the contracts? I wonder about that.

Mr. Johnson: If I may, sir, just repeat from my opening statement where that point was dealt with. Despite the steady advance of factory manufactured content of our products, we are and must remain an industry which for a major and significant portion of our work has the sky for a roof over our heads. When we go into a field, sir, we get nowhere until the weather will permit us to dig the hole, put in the basement, put up the walls and, as I mentioned, the significant stage of closing in. This is to us a very important part of our operations. Once we have "closed in", as we call it, we then can carry on to a great extent despite the weather, but through all those opening phases, we are very much at the mercy of the weather. No one has yet devised a way whereby it will be any different and they are not likely to do so.

Mr. Alexander: I see.

Mr. Johnson: Technology has not found a way of doing that. We can in winter put shelters over our work, but this is costly, and in an industry where our products are costing too much anyway, there is a reluctance to add further to these costs.

• 1040

The government's $500 bonuses for winter work were some kind of a mixed blessing and were viewed as such by the industry. Many people found it very much more expensive to build in the winter to earn the $500 and, in fact, there were known costs carefully kept of its costing $700 to earn that $500 bonus.

The Chairman: Mr. Alexander, do you have another question at this time?

Mr. Alexander: Yes, I have one more question.

As we have seen by the White Paper if your annual insured earnings are up to $78,000 we will not have to consider the layoff factor, the merit or experience system, as the case may be. I believe you indicated you have some 5,000 members. Could you give us what percentage of that membership

[*Interpretation*]

tions atmosphériques n'entravaient plus votre travail comme autrefois. Ai-je tort de le penser? D'autre part, pouvez-vous travailler durant 12 mois de l'année, si vous avez les crédits nécessaires pour négocier vos contrats? C'est une question à laquelle j'aimerais avoir une réponse.

M. Johnson: Si vous le voulez bien, monsieur, j'aimerais reprendre la déclaration que j'ai faite au début à ce sujet. En dépit du progrès constant des techniques de la fabrication et de l'apport de ces produits dans notre secteur, nous sommes et demeurons une industrie qui, pour une majeure et importante partie de ces travaux, peut progresser dans de très fortes proportions. Quand nous nous mettons en chantier, monsieur, nous n'avançons à rien tant que le temps n'est pas favorable et nous permet de creuser un trou, d'y poser une fondation, de dresser des murs et, comme je l'ai déjà mentionné, de refermer la structure. C'est là une partie très importante de nos opérations. Lorsque nous sommes «renfermés», comme nous le disions, nous pouvons accomplir de grands travaux, malgré les intempéries, mais, durant toutes les premières phases, nous sommes entièrement à la merci du climat. Personne n'a encore trouvé le moyen de changer ses conditions et il n'est pas probable que jamais personne n'y parvienne.

M. Alexander: Je comprends.

M. Johnson: La technologie n'y est pas encore parvenue. Nous pouvons en hiver dans notre industrie, où les matériaux coûtent déjà trop cher, on hésite à ajouter aux frais.

La prime de $500 que le gouvernement accorde pour les travaux d'hiver est un bienfait douteux et c'est ainsi que l'envisage l'industrie. Des entrepreneurs ont constaté que cela coûtait beaucoup plus cher pour construire en hiver, dans l'espoir de gagner le $500 et, en réalité, le coût a parfois dépassé la prime de $500, s'il vend jusqu'à $700.

Le président: Monsieur Alexander, avez-vous une autre question à poser maintenant?

M. Alexander: Oui, une autre question.

Comme nous avons pu l'observer dans le Livre blanc, si votre gain annuel assuré s'élève à $78,000, nous n'aurons pas à considérer le facteur licenciement, non plus que le système du mérite ou de l'expérience, suivant le cas. Je crois que vous avez indiqué que vous comptiez quelque 5,000 membres. Pourriez-

[*Texte*]

would be in the group of up to $78,000 annual insured earnings?

Mr. Johnson: Mr. Alexander, we have no figures which indicate those kinds of stages. I can only reply from a pretty broad knowledge of our membership, having travelled the country and known many of them for many years. I would put it at—I could be wrong here—better than 70 per cent because we are small businesses in the $78,000 bracket people and lower. Is this right, Doug? What would you figure?

Mr. D. Dyson (President, Douglas Plumbing Co. Ltd., Toronto): Mr. Chairman, in answer to Mr. Johnson and Mr. Alexander, as the industry tends to get bigger and at present the competition is fiercer than it has ever been in my experience—I go back through three generations in our own particular family—I would say that many of the trades, in an effort to stay and compete, have two choices. One is to be very, very small, and I am thinking now of less than 10 people, or gear up, work on a very large volume and employ 100 or more people, anyway. So we really do not have any figures, Mr. Alexander, on these percentages breakdowns, but very definitely, for those who have a payroll annually greater than the $78,000 this experience rating would impose an unfair burden for them, in view of situations that many think they cannot cope with.

Mr. Alexander: I took that from your brief, but I think Mr. Johnson has given us some indication. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander, you can come back on the second round, if you wish. Mr. Whelan.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, first of all, in the Windsor *Daily Star*, Saturday's edition, there was an article by the Windsor Construction Association pointing out how many small contractors are disappearing in the trend to bigness and it is rather an alarming thing, I think, as far as we are concerned.

I attended a meeting recently which dealt with the Ontario labour legislation that they are bringing in and one of the things brought to our attention there was that big contractors transfer their employees more than any-

[*Interprétation*]

vous nous dire quelle proportion cela représente des membres du groupe dont le gain annuel s'élève à $78,000?

M. Johnson: Monsieur Alexander, nous n'avons pas de chiffres de ce genre. Je puis seulement vous répondre, sur la foi d'une assez bonne connaissance de nos membres, ayant parcouru le pays et rencontré nombre d'entre eux. Je dirais que—et il est possible que je fasse erreur—qu'il y en a plus de 70 p. 100, car nous comptons des petites entreprises dans la tranche de $78,000 et le niveau inférieur. N'est-ce pas vrai, Doug? Quel chiffre diriez-vous est le bon?

M. D. Dyson (président de la Douglas Plumbing Co. Ltd., Toronto): Monsieur le président, pour répondre à MM. Johnson et Alexander, comme l'industrie vise à l'expansion et que la concurrence en ce moment est plus intense que jamais d'après ma propre expérience, je remonte à trois générations dans notre seule famille, je dirais que bon nombre de métiers, pour survivre et soutenir la concurrence se trouvent en face de deux solutions de rechange: soit de demeurer une très petite entreprise—et je la conçois comme ayant moins de dix employés—ou de s'étendre le plus possible et d'employer une centaine de personnes ou plus. Nous n'avons donc aucun chiffre précis, monsieur Alexander, relativement à la décomposition de ces pourcentages, mais incontestablement, dans le cas de ceux dont la liste de paie s'élève à un montant supérieur à $78,000, ce régime de la tarification fondée sur l'expérience leur imposerait un fardeau inéquitable, vu la situation à laquelle bon nombre ne peuvent faire face.

M. Alexander: C'est ce que j'ai conclu de votre mémoire, mais je pense que M. Johnson y a attiré notre attention. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander, vous pourrez de nouveau poser des questions au second tour, si vous le désirez. Monsieur Whelan.

M. Whelan: Monsieur le président, en premier lieu, dans le numéro de samedi du *Daily Star* de Windsor, un article a paru, émanant de l'Association de la construction de Windsor qui rappelait comment nombre de petits entrepreneurs ont été éliminés par les grandes entreprises et il est plutôt alarmant d'y songer dans notre cas.

J'ai récemment assisté à une réunion où il a été question de législation ouvrière en Ontario, en voie d'être introduite et un des points sur lesquels on a attiré notre attention au cours de cette réunion, c'est que les gros

[*Text*]

body else. If they have a project, say, going in Windsor and it goes on strike, they just transfer their key employees to some place else in Canada or some place else in Ontario. Is this a practice not to lay off your key employees, but to keep them at all expense?

Mr. Johnson: Sir, I believe later this week you will be talking to a group much better qualified to answer your question, the general contractors. I am not ducking out; I told them to keep up our housing; we are the experts and we equally regard they are the experts on that type of labour and that type of job, chiefly union labour. We are very largely and fiercely non-union as far as we can ever stay that way. I would suggest, Mr. Chairman, that would be a very fair question to pose to our friends in the Canadian Construction Association.

Mr. Whelan: Mr. Alexander covered part of the next question I have, maybe most of it. I, too, was under the impression that with modern methods for construction you could work more months a year. Do you feel your industry in Ontario has kept pace and is using the latest practices so the employees can work longer, more months a year.

Mr. Johnson: I am completely satisfied about that. There have been great advances—perhaps that is the wrong word—there have not been giant steps, but there has been and will continue to be a steady evolution. An evolution is not so easy to see as the darmatic breakthrough things. These do not occur in our job. There are good reasons as well and it has nothing to do with the industry. It has a lot to do with the public and their acceptability of the methods which could probably do more along the lines of what you are talking about. However, I am content with my first answer that as things are and as we can see them, they will stay with a large content of our labour, the primary job, having to be done out of doors without cover.

[*Interpretation*]

entrepreneurs transfèrent leurs employés plus que toute autre entreprise. S'ils ont un projet à réaliser, soit des travaux à faire à Windsor et s'il se déclare une grève, ils transportent tout simplement leurs employés clés dans un autre chantier au Canada ou ailleurs en Ontario. Est-ce une pratique avérée que de ne pas congédier vos meilleurs employés, mais de les retenir à tout prix?

M. Johnson: Monsieur, je pense que vous entendrez plus tard au cours de cette semaine un témoignage beaucoup plus autorisé que le mien pour répondre à votre question sur les entrepreneurs généraux. Je ne cherche pas à éviter la question; je leur ai recommandé d'appuyer notre industrie de l'habitation; nous sommes les spécialistes et nous les considérons également comme les spécialistes dans ce genre de travail et de main-d'œuvre, en particulier les syndicats ouvriers. Nous sommes en majeure partie et avec conviction anti-syndicalistes, tant que nous pourrons résister à ce mouvement. Je suggère, monsieur le président, que cette question devrait à juste droit être posée à nos amis de l'Association canadienne de la construction.

M. Whelan: M. Alexander a obtenu la réponse à la question que je voulais poser, peut-être une réponse complète. J'étais, moi aussi, sous l'impression que, grâce aux méthodes modernes de construction, vous étiez capables de poursuivre vos travaux pendant la presque totalité de l'année. Avez-vous le sentiment que votre industrie en Ontario s'est adaptée et a exploité les meilleures méthodes permettant aux employés de travailler pendant un plus grand nombre de mois de l'année.

M. Johnson: J'en suis fermement persuadé. Il y a eu des pas de géant d'accomplis—ce n'est peut-être pas la bonne façon de l'exprimer—ça n'a pas été des pas de géant, mais il y a eu et il y aura encore une évolution constante. L'évolution n'est pas si facile à observer que la trouée soudaine. Ce sont là des choses qui ne se produisent pas dans notre industrie. Il y a de bonnes raisons également et cela n'a rien à voir avec l'industrie. Cela a à voir pour une bonne part avec l'acceptation de certaines méthodes par le public, méthodes qui pourraient sans doute réaliser davantage dans le sens où vous vous orientez. Toutefois, je suis satisfait de ma première réponse portant que dans l'état actuel des choses et dans la mesure où je peux les prévoir, il sera toujours vrai que la plus grande partie de nos travaux, et surtout les travaux préliminaires, devra toujours se faire à l'extérieur.

[*Texte*]

Mr. Whelan: I am just making a comparison. Across the border from where I live, some of the practices they have been using, say, in Detroit or Greater Detroit for the last five to seven years they are just now starting to use in the Windsor area. I see we are modernizing our practices, especially with home building, but you can still buy a home in Detroit cheaper than you can in Windsor.

What percentage of government money—you said the government shuts your industry off and on—is in the mortgage industry? What percentage is provided by the government?

Mr. Johnson: There is no constant percentage. This is one of the beefs.

Mr. Whelan: No, but could you work it out on a yearly percentage?

Mr. Johnson: Some years it is extremely heavy; some years it is nil. Last year was a nothing year.

Mr. Whelan: You do not have any actual figures of the total mortgage money in Canada for houses is gouvernment?

Mr. Johnson: No, I did not think it was particularly germane to this. Those figures are readily available.

Mr. Whelan: I think it is because it is only a small part of the housing and it should not have that effect. If you want to blame anybody, as far as I am concerned, you can blame the private sector that has control of the mortgage money for not putting it in housing, just as much as you can the government, maybe more so.

Mr. Johnson: The whole point is, sir, when I speak of government, I speak of it under three heads, not just one necessarily.

Mr. Whelan: You are just going to get one head today, then!

Mr. Johnson: Yes, but we cannot avoid the others—the provincial and muncipal governments— which influence our business tremendously, sir. You have no idea unless you are in it, in which case I could not tell you any more about it, but this is a fact. It is the action of these governments as well. It is not just money alone, it is policy. It is money to a large extent because we would get nowhere without that, of course.

[*Interprétation*]

M. Whelan: J'établis simplement une comparaison. Outre frontière, par rapport à ma circonscription, certaines méthodes mises en pratique, par exemple, à Detroit ou dans la région de Detroit, depuis cinq à sept ans, commencent tout juste d'être appliquées dans la région de Windsor. Je constate que nous modernisons nos méthodes, en particulier dans la construction d'habitations, mais il est encore possible d'acheter à Detroit une maison à meilleur marché qu'à Windsor.

Quelle proportion des subventions accordées par l'État—vous avez prétendu que le gouvernement fait que votre industrie ouvre et ferme ses portes et ainsi de suite—s'appliquent à l'industrie hypothécaire? Quelle est la part de subventions assurée par l'État?

M. Johnson: Il n'y a pas de rapport constant. Voilà une des causes de grief.

M. Whelan: Non, mais pourriez-vous le calculer en pourcentage annuel?

M. Johnson: Il y a des années où le pourcentage est très élevé, et d'autres où il est nul. L'an dernier il était nul.

M. Whelan: Vous n'avez pas de données précises relativement au montant global des crédits hypothécaires assurés par l'État canadien pour la construction d'habitations?

M. Johnson: Non. Je n'ai pas pensé que cela avait particulièrement trait à la question. Ces chiffres peuvent facilement être obtenus.

M. Whelan: Je crois que c'est parce que cela ne représente qu'une petite part de l'habitation et ne devrait avoir aucune incidence. Si vous voulez accuser quelqu'un quant à moi, vous pouvez accuser le secteur privé qui régit les hypothèques pour n'avoir pas accordé tout ce qu'il pouvait à l'habitation, tout aussi bien que le gouvernement, et peut-être davantage.

M. Johnson: Toute la question, monsieur, relève, en ce qui a trait au gouvernement, de trois paliers, non pas nécessairement d'une seule administration.

M. Whelan: Vous n'aurez donc qu'une seule cible aujourd'hui!

M. Johnson: Oui, mais nous ne pouvons éviter les autres: les gouvernements provinciaux et municipaux, qui agissent profondément sur notre entreprise. Vous ne pourriez l'imaginer à moins d'en faire partie, et, dans ce cas, je ne pourrais vous en dire davantage; c'est un fait. Elle est soumise à l'influence de ces gouvernements, de ces administrations publiques également. Ce n'est pas seulement une question d'argent, mais une question de

[*Text*]

Mr. Whelan: I spent quite a bit of time in municipal politics before I came here and one of the things which, I think, had so much to do with this shutting off and on of housing was your Ontario Municipal Board and the Department of Planning and Development. It takes five years to approve the plan of a subdivision. It is a costly thing, a time delaying thing and is one of reasons why you have such a shortage of housing today in Ontario. However, the latest figures I have seen for the total mortgage money for home building, showed the government participates not any more than 30 per cent—some of the other members may have a more accurate figure than that, but it would not amount to more than third of the mortgage money that goes into houses. So, two-thirds of the money or more comes from the other sector. I just wonder if you have the same opinion that they shut it off and on at their whim and fancy, too?

Mr. Johnson: No, it is not quite that way in my book, sir. First of all, the government has an influence in its administration of the National Housing Act which insures loans, not only their own money, but that from private sources and when they close down on the National Housing Act and will not insure loans, then we are left with only the conventional money which today is 10¼ or 10½ up to 11 percent as against the NHA rate of 9½ percent, just at this time. Much of the year there has not been because it was an unrealistic rate, against the very high rates in the traditional areas.

• 1050

Mr. Whelan: We could argue that point much longer, but I will not, Mr. Chairman, at this time. I have one more question. Do you not think this new suggestion in the White Paper for unemployment insurance after an eight-week period will make a lot of contractors quite happy? I know some small contractors will pretty nearly find anything to keep three or four of their key workers on the payroll all year so they will not lose them. Do you not think they would take advantage of this proposal?

Mr. Johnson: I can tell you, sir, that other sectors of the industry besides us are not

[*Interpretation*]

politique. C'est une question d'argent pour une bonne part, car nous ne pourrions rien faire sans cela, naturelllement.

M. Whelan: J'ai consacré pas mal de temps à la politique municipale avant d'accéder à la politique fédérale et une des raisons qui ont été une cause primordiale de la faveur et de la défaveur tour à tour manifestées à l'égard de l'habitation provenait de votre ministère des Affaires municipales et de votre ministère de la Planification et du Développement d'Ontario. Il faut cinq ans pour approuver le développement d'une subdivision. C'est un processus onéreux, qui ralentit la marche du temps et qui est une des raisons qui explique l'extrême pénurie des logements aujourd'hui en Ontario. Toutefois, les données les plus récentes, d'après ce que j'ai vu, indiquent que l'ensemble des crédits accordés pour la construction de maisons comprend une part contribuée par l'État d'au moins 30 p. 100—d'autres députés ont peut-être des chiffres plus exacts, mais cela ne représenterait pas plus d'un tiers des fonds hypothécaires consacrés à la construction de maisons. Donc deux tiers ou plus des crédits proviennent de quelqu'autre secteur. Je me demande simplement si vous êtes également convaincus que ces fonds s'écoulent ou sont retenus par l'effet de quelque caprice ou fantaisie, également?

M. Johnson: Non, ce n'est pas précisément ce que j'entends. D'abord, l'État exerce une influence dans l'application de la Loi nationale sur le logement qui permet des emprunts, non seulement de ses propres fonds, mais de source privée, et quand ces crédits cessent et ne permettent plus d'emprunts, nous n'avons plus que nos sources régulières de revenus, sont 10¼ ou 10½ à 11 p. 100, contre le taux de 9½ p. 100 de la Société centrale d'hypothèques et de logement. Nous ne pouvons obtenir des fonds actuellement pendant une bonne partie de l'année, parce que le taux était inacceptable, étant trop élevé aux sources habituelles.

M. Whelan: Nous pourrions poursuivre la discussion longtemps, mais ce n'est pas là mon intention, monsieur le président. J'aurais encore une question. Ne pensez-vous pas que la proposition du Livre blanc relative à l'assurance-chômage, après une période de huit semaines, fera le bonheur de bien des entrepreneurs? Je connais quelques petits entrepreneurs qui feront tout pour garder trois ou quatre de leurs travailleurs indispensables tout au long de l'année. Ne pensez-vous pas qu'ils tireront parti de cette proposition?

M. Johnson: Je puis vous dire, monsieur, que d'autres secteurs de l'industrie ne sont

[*Texte*]

favourably inclined to this. This eight weeks is regarded as completely unrealistic and our opinions vary, as a previous questioner asked, between about the 26 weeks—I think perhaps this is at the top—and 20 weeks. Some have said 20 weeks or more, I believe, so we are close on that. We regard it as necessary that there should be some proof of the bona fide of the man in the labour force, that he is not just there to get 51 weeks of unemployment payment by qualifying for eight weeks of work.

Mr. Whelan: Do all your members have some kind of sick benefit insurance for their employees?

Mr. Johnson: No, sir, not...

Mr. Whelan: I am thinking of one man whom I know—he was not in your industry, but was in another type of employment—who had a brain tumour. He was paid for a few weeks, but he had no proper insurance. He was operated on and the doctor said he would regain 90 per cent of his capability which did not happen. Therefore, that man is on welfare now after I do not know how many years of employment, 20 years of employment at least, because his company did not varry any insurance. If he had been with Chrysler, Ford or some place like that he would have had insurance that would have looked after him properly as well as his family, but he was left for the state to look after.

Mr. Dyson: Mr. Whelan, there is no question about the desirability of people having some type of insurance which will take care of them, but to be pertinent about it, what you are really questioning are the 8 weeks against 26 or somewhere in between. The eight weeks work experience will bring the man, I believe, perhaps 8 weeks unemployment benefits with the possibility of taking it to 12 or 18 weeks, depending on the phase in which he finally qualifies and the state of the economy. I do not question whether these situations which the larger companies have for the people are desirable. If you want to put something similar in the White Paper we will take a look at it, but I do not think that is really pertinent to this.

Mr. Whelan: The White Paper, proposes though, they have to have 20 weeks, if I understood if correctly, before they can get sick benefits.

Mr. Dyson: Are you talking of maternity or pregnancy situations now?

Mr. Whelan: Yes.

[*Interprétation*]

pas mieux disposés que nous à l'égard de cette proposition. La période de huit semaines manque complètement de réalisme. Nous avons des opinions quelque peu différentes, mais en général on parle de 20 à 26 semaines. Certains ont avancé une période de 20 semaines ou plus et je crois que nous en sommes assez proches. Nous considérons que le travailleur doit donner une preuve de sa participation réelle à la population active et qu'il ne cherche pas à obtenir uniquement à obtenir 51 semaines de prestations d'assurance-chômage après huit semaines d'emploi.

M. Whelan: Tous vos affiliés ont-ils instauré une assurance-maladie pour leurs employés?

M. Johnson: Non, monsieur...

M. Whelan: Je pense à un type que je connais—il ne travaillait pas dans votre industrie,—qui a souffert d'une tumeur cérébrale. Pendant quelques semaines, il a touché son traitement, mais il n'était pas vraiment assuré. Après son opération, le médecin a prédit qu'il retrouverait 90 p. 100 de ses moyens, ce qui n'a pas été le cas. Aussi, cet homme bénéficie de l'assistance publique après je ne sais combien d'années d'emploi, au moins 20 ans, parce que sa société n'avait établi aucune sorte d'assurance. S'il avait travaillé pour Chrysler, Ford ou une autre société, on lui aurait offert une assurance en vue de le protéger, lui et sa famille; il a été laissé aux soins de l'État.

M. Dyson: Monsieur Whelan, nous ne mettons pas en doute le fait que les travailleurs devraient être assurés, mais c'est vraiment la question des huit semaines comparées aux 26 semaines qui nous tracasse. Une période d'emploi de huit semaines pourrait assurer à un individu huit semaines de prestations d'assurance-chômage avec un éventuel prolongement de 8 ou 12 semaines, selon les conditions du régime auxquelles répondent l'individu et la conjoncture économique. Je n'ai pas la moindre intention de m'opposer à la protection que certaines grandes sociétés offrent à leurs employés. Si vous voulez incorporer des dispositions semblables au Livre blanc, nous examinerons la question, mais je crois que cela n'a rien à voir.

M. Whelan: Le Livre blanc prévoit néanmoins que les travailleurs doivent avoir 20 semaines d'emploi à leur actif avant de retirer des prestations en cas de maladie, pour autant que je sache.

M. Dyson: Parlez-vous des cas de maternité ou de grossesse?

M. Whelan: Oui.

[*Text*]

Mr. Dyson: Sir, I believe that situation falls under or should fall under a situation other than the unemployment insurance scheme. Do you wish to bring that...

The Chairman: Mr. Whelan, do you have another question at this stage?

Mr. Whelan: No, I am finished.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I say at the outset that I have two main points about which I would like to ask questions. I planned my questions so that one of them is friendly and the other not quite so friendly. However, Mr. Johnson, after your categorical statement that you are fiercely non-union, I sort of wonder whether I should stay with my friendly question or not.

Mr. Johnson: That is all right with me, sir.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): However, knowing that the unions will take care of that situation...

Mr. Whelan: In a democratic way.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre):— and to show my tolerance I will stay with my original plan. As a prelude, may I say I get the impression from your paper, as a whole, that you are favourable to the retention of unemployment insurance and that really the only change proposed in the White Paper that appeals to you is the one which calls for universal coverage. You have some other details, but in the main you would like to retain the tripartite arrangement, the tri-partite commission and the present contribution formula and so on. The one thing you do like about the White Paper is the proposal to go for universal coverage. I said I had two subjects I wanted to question you about. The first has deals with the one Mr. Cullen raised, your contention that there seems to be an incompatibility between universality and the merit rating. In case I do not make it clear, this is where I am friendly to you. Am I to understand when you made that statement you were taking the position that if the purpose of unemployment insurance is to cover things beyond the control of workers or employers it will defeat that purpose if you pick out some things and say in this area people must pay extra. Perhaps, while you are thinking, I might elaborate a bit further on this point. From the standpoint of the worker, when he is unemployed, it does not really matter to him whether it is in an industry that is providing stable employment or is not. He is unemployed and he sees it as part of the total social picture. Is that not

[*Interpretation*]

M. Dyson: D'après moi, monsieur, cela n'a rien à voir avec un régime d'assurance-chômage. Voulez-vous...

Le président: Monsieur Whelan, auriez-vous d'autres questions à poser?

M. Whelan: Non, j'ai fini.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, permettez-moi de dire dès le départ que mes questions portent sur deux grands problèmes. J'ai préparé mes questions de sorte qu'il y en a une amicale et une autre qui l'est un peu moins. Toutefois, monsieur Johnson, après votre prise de position catégoriquement anti-syndicale, je me demande si je devrais conserver mes questions amicales.

M. Johnson: Comme vous voulez, monsieur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Comme je sais que les syndicats prendront la situation en main...

M. Whelan: De façon démocratique.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): ...et pour faire preuve de tolérance, je m'en tiendrai à ma première idée. En guise d'introduction, permettez-moi de vous dire que j'ai l'impression, d'après votre mémoire, que vous voulez conserver le régime actuel d'assurance-chômage et que la seule modification du Livre blanc qui vous sourit, c'est celle qui prévoit l'application universelle. Il y a bien quelques détails encore mais, en gros, vous désirez conserver l'arrangement tripartite, la commission tripartite et la formule actuelle de cotisations, etc. La seule chose qui vous agrée dans le Livre blanc, c'est la proposition d'application universelle. J'ai dit que je voulais vous poser des questions à propos de deux domaines particuliers. Le premier fait suite aux questions de M. Cullen: il s'agit de votre thèse dénonçant une incompatibilité entre le caractère universel et la cote au mérite. C'est là que je vous rejoins. Dois-je comprendre que vous estimez que si l'assurance-chômage se fixe des objectifs qui dépassent la volonté des travailleurs ou des employeurs, elle aboutira à un échec? Pendant que vous réfléchissez, je pourrais peut-être approfondir cette question. Le travailleur en chômage n'attache aucune importance au fait que son industrie soit stable ou non. Il est en chômage et pour lui, cela fait partie intégrante de l'image qu'il se fait de la société. Ne pensez-vous pas que cela soit généralement le cas des chômeurs? Il est vrai que parfois une mauvaise gestion en est responsable. Toutefois, n'y a-t-il pas bien d'autres fac-

[*Texte*]

largely the case with unemployment? True, there may be some areas where it is the fault of poor management, where some people do not sharpen their pencils enough and so on, but are there not all kinds of factors, seasonal, government intervention, international relations, trade and all kinds of things that have a bearing on it? When you start to pick out the people who have been the victims of some of these changes and make them pay extra, are you not getting away—I am not asking the question, am I? I am answering it—from the basic principle of universality, namely that everybody pays and everybody benefits. Incidentally, you will get support from the trade unions on this position, those people to whom you are fiercely opposed.

The Chairman Do you have any comments, Mr. Johnson?

Mr. Dyson: Mr. Chairman and Mr. Knowles, I think the inequity of the situation that you are referring to points itself up very vividly for anyone who is in business and understands the problems of staying in business. If we have a large payroll with many men working for us steadily it would indicate normally that we are doing a fair volume of business. There is a chance, a happy circumstance, that we may do very well. If we have a large layoff factor then our experience rating becomes very poor, which would indicate to me that we are suffering also and there is no value in our trade anyway, in our industry, in our having a poor experience rating, if you want to use that term. In very simple terms we are doing well when we have a lot of people working for us; we are doing a lot of business and there is a chance of making some money. I just do not see where, in our industry anyway, there would be any value in mass layoffs that perhaps would bring about a poor experience rating and then that penalty. It is not necessary.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Is it not also true if there is experience rating for employers, we will get a demand for it from employees, people who have been employed a long time without having drawn unemployment insurance who will say they are entitled to pay a lower premium? I take it from your nod that you agree with me.

Let us now turn over to the other side. I would like to pursue some of the questions Mr. Alexander asked about your attitude toward unemployment insurance being paid during illness or pregnancy. Those two stand by themselves, but I think this attitude of yours toward unemployment insurance after eight weeks is related. You made the point,

[*Interprétation*]

teurs qui entrent en ligne de compte: caractère saisonnier, intervention du gouvernement, relations internationales, conjoncture du commerce, etc.? Si vous choisissez les victimes de ces changements pour leur faire payer plus, ne vous écartez pas—je ne suis pas en train de poser la question, j'y réponds, n'est-ce pas—du principe fondamental de l'université, selon lequel tout le monde paie, tout le monde peut toucher des prestations. Incidemment, je crois que les syndicats appuieront cette thèse, en dépit de vos convictions nettement antisyndicales.

Le président: Auriez-vous quelques remarques, monsieur Johnson?

M. Dyson: Monsieur le président, monsieur Knowles, je pense que la situation injuste dont vous parlez se vérifie pour tous ceux qui sont dans les affaires et en comprennent les difficultés. Si nos effectifs sont importants, si l'ensemble des salaires versés est considérable, normalement cela indique que notre chiffre d'affaires est élevé; et il se peut que nous réalisions de grands bénéfices. Par contre, si notre coefficient de mise à pied est élevé, notre cote baissera, ce qui tend à indiquer que nous avons également des difficultés et il est alors tout à fait superflu de nous donner une mauvaise cote, si vous voulez utiliser cette expression. En gros, nos affaires marchent bien, lorsque beaucoup de gens travaillent pour nous et je ne vois pas pourquoi, du moins en ce qui concerne notre industrie, il faudrait instaurer un système de pénalisation selon une cote reliée au nombre de mises à pied. Ce n'est pas nécessaire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ne pensez-vous pas que si nous établissons un système de cotes pour les employeurs, les employés exigeront que ceux qui font partie de la population active depuis longtemps sans avoir touché de prestations d'assurance-chômage, aient droit à des cotisations réduites? Comme vous hochez la tête, je suppose que vous êtes d'accord avec moi.

Passons maintenant à un autre problème. J'aimerais donner suite aux questions de M. Alexander sur votre position à l'égard des prestations d'assurance-chômage versées en cas de maladie ou de grossesse. Je crois qu'il faut rapprocher cette position de celle que vous adoptez sur les huit semaines d'emploi. Monsieur Johnson, vous avez établi une dis-

[*Text*]

Mr. Johnson, that this is unemployment insurance, not sickness insurance, not maternity insurance. We know that. We have been through this two or three times in this Committee already that we are not, under this Act, paying sickness insurance. We are paying unemployment insurance, but we are adding to the causes of unemployment the fact that a person takes sick on the job.

• 1100

As I see it—and I ask if you do not agree with me—the purpose of unemployment insurance is to protect the workers against unemployment. I know that industry has to pay its share, and that there are certain fringe benefits that industry gets out of it. But the main purpose—there is no question about it—of unemployment insurance is to protect workers against unemployment.

If the worker becomes unemployed for legitimate reasons, but is still a person who wants to work, I do not think that you should say, well, that is all right if it is because we laid him off or because there was no work, but it is not all right if he had to leave because of illness or she because of pregnancy. It seems to me that that is the basic concept of unemployment insurance, and that you are in fact taking us down a by-pass when you try to say that by the Constitution we have no right to turn this into a sickness insurance or a maternity insurance piece of legislation.

Do you not agree that the main purpose is to provide insurance against unemployment, and that it is the viewpoint of the worker that has to be looked at? You will say, he has to be attached to the labour force and that he has to be willing to work. But the worker on the job who takes sick and cannot come to work is still a worker who wants to work.

In the case of a pregnant woman who wants to come back to work afterwards, she obviously demonstrates that she want to be at work. The people who have had only eight weeks, in most cases, want to work.

I argued the other day that there are people who have no unemployment insurance credits at all, graduates of teachers' colleges, graduates of trade schools, and who cannot get jobs. They are wanting to work, but because they have not got any weeks at all, they do not qualify. But these people who have qualified are working, and I submit that those who leave because there is no work for them after eight weeks, or those who leave because of illness, or those who leave because of pregnancy, are still workers who want to work and should be covered by this legislation.

[*Interpretation*]

tinction entre assurance-chômage et assurance-maladie ou assurance-maternité. Nous avons déjà discuté cette question deux ou trois fois au Comité, et nous en sommes venus à la conclusion que nous ne versions pas des prestations d'assurance-maladie, mais bien des prestations d'assurance-chômage. Toutefois, nous avons inclus dans les causes de chômage le fait qu'une personne pouvait tomber malade au travail.

Selon moi—et j'aimerais connaître votre avis—l'assurance-chômage a pour objectif premier de protéger les travailleurs contre le chômage. Je sais que l'industrie doit payer sa part et qu'elle peut en tirer certains avantages. Toutefois, l'objectif principal, cela ne fait aucun doute, c'est d'assurer les travailleurs contre le chômage.

Mettons que le travailleur soit en chômage pour des raisons légitimes et qu'il désire travailler, je ne crois pas que l'on puisse dire qu'il n'a pas droit aux prestations de chômage s'il a été licencié ou s'il n'y a pas de travail, mais il n'a pas droit aux prestations s'il dit avoir quitté son travail pour des raisons de maladie ou de maternité. D'après moi, c'est le principe fondamental de l'assurance-chômage, mais en fait vous essayez de dévier de la question, lorsque vous dites que constitutionnellement nous n'avons pas le droit de faire de ce régime une assurance-maladie ou maternité.

Ne pensez-vous pas que l'objectif premier c'est d'assurer les travailleurs contre le chômage et qu'il faut avant tout tenir compte du point de vue du travailleur? Vous me direz qu'il doit faire réellement partie de la population active et manifester le désir de travailler. Mais le travailleur qui tombe malade est toujours disposé à travailler.

Dans le cas d'une femme enceinte qui veut reprendre son emploi, il me semble qu'elle démontre par les faits qu'elle désire du travail. La plupart des individus qui n'ont que huit semaines d'emploi désirent travailler.

L'autre jour, j'ai fait remarquer qu'il y a certaines personnes qui ne bénéficient d'aucune assurance-chômage: les diplômé d'écoles normales et les diplômés d'écoles professionnelles qui ne peuvent pas trouver de travail. Ils désirent travailler, mais étant donné qu'ils ne peuvent se prévaloir d'aucun emploi antérieur, ils ne répondent pas aux conditions. Les individus qui répondent aux conditions travaillent effectivement et j'estime que ceux qui quittent leur emploi parce qu'ils n'ont plus de travail ou ceux qui sont en congé de maladie ou de maternité sont toujours des travailleurs

[*Texte*]

This was supposed to be a question, but I have put in the form of a statement. May I simply end with a question mark, by asking you for your comments?

Mr. Johnson: If you had gone on a little bit longer, you might have completely won me over, Mr. Knowles.

However, you go only part way down the road, sir, that we are leading you down. Or are you leading us down it? Not you, of course, sir; not in your persuasion, but the other political field.

Why do you finish with this man who gets sick on the job? Why do you not take it further? If he gets sick and dies, does the unemployment fund then take care of his widow and his children? It is a question of how much, is it not? It is not a principle of that kind. You will agree that taking care of his widow is a pure welfare thing, but the man died on the job.

While he was sick you will take care of him from unemployment even if it is for years. In the case of the other gentleman, the man who has brain injury developed through sickness or something like that, these are the special cases, sir. They are not the rule of thumb, which I would stoutly maintain, is the purpose of an unemployment insurance policy.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): There are points are there not Mr. Johnson, where a person transfers from one area to another. Are there not? For example, take a person of 64, approaching 65, who is unemployed because of illness. We would say that he is entitled to his unemployment insurance. But the point comes when, under our legislation, he can qualify for the Canada Pension Plan, and so there is a transfer.

I certainly think—and I hope that most members of this Committee think—that there should be legislation to cover not only sickness on the job but also sickness of people who are not working, and death and these things.

At the moment we are considering people who are in the labour force and who demonstrate that by the fact that they are working, and they are then unemployed for these various reasons.

Mr. Johnson: I would suggest also, sir, that you are thinking, as we are, of people who are willing to work and available to work. When you mention your undergraduates who are looking for jobs...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Graduates, I said.

[*Interprétation*]

qui désirent travailler et devraient pouvoir bénéficier des dispositions de cette loi. Je voulais toujours vous poser une question, mais en fait c'était une déclaration. Permettez-moi toutefois de vous demander de bien vouloir exprimer vos vues à ce sujet?

M. Johnson: Si vous aviez poursuivi quelque peu, vous auriez pu me convaincre, monsieur Knowles. Toutefois vous n'allez pas jusqu'au fin fond des choses.

Pourquoi vous arrêtez-vous à l'individu qui tombe malade, pourquoi n'allez-vous pas plus loin? S'il tombe malade et qu'il en meurt, la caisse d'assurance-chômage doit-elle prendre soin de sa veuve et de ses enfants? Le tout, c'est de savoir combien? C'est une question de principe. Vous reconnaîtrez que prendre soin de sa veuve est l'affaire de l'assistance publique, néanmoins l'homme est mort au travail.

S'il tombe malade, vous êtes prêt à lui accorder des prestations d'assurance-chômage, même pendant des années. Quant au cas de la personne souffrant d'une tumeur cérébrale il faut dire que c'est là une exception. Ces cas s'écartent de ces objectifs fondamentaux de l'assurance-chômage.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Il y a des cas de ce genre, n'est-ce pas? Prenons par exemple celui d'une personne dans les 65 ans qui n'a pas d'emploi pour cause de maladie. Nous pensons qu'elle a droit à son assurance-chômage, mais quand arrive le moment où cette personne peut bénéficier du régime des pensions du Canada, il y aura un transfert.

Je suis persuadé—et j'espère que la plupart des députés le sont—qu'une loi devrait entreprendre de couvrir non seulement les travailleurs malades, mais également les personnes qui ne travaillent pas, qui sont malades ou qui meurent, etc.

Pour le moment, nous envisagerons le cas des personnes qui font partie de la population active et qui peuvent démontrer qu'elles travaillent et qui tombent en chômage pour diverses raisons.

M. Johnson: Je suppose, monsieur, que vous pensez, tout comme nous, aux personnes qui désirent travailler et qui sont prêtes à travailler. Lorsque vous parlez de vos étudiants en quête d'emploi...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'ai dit des diplômés.

[*Text*]

Mr. Johnson: Graduates, right. I beg your pardon.

You see, we pose the question of a student who can comfortably work eight weeks during his vacation, and then goes back to school. He is neither willing nor available for the labour force. But ostensibly, it would appear, he can qualify for some rather massive aid and benefits.

What is the wonderful thing that I have been questioned about the 26 weeks? What is the wonderful thing about eight weeks as a qualifier? I should not ask you. You are supposed to ask me questions, sir.

But, rhetorically, may I ask you what is wonderful about the eight weeks employment period? To me it seems to drop straight into that slot for the student who does a couple of months of work in the summer, and thereby qualifies himself for up to $100 a week for 51 weeks.

The Chairman: Mr. Knowles, do you have one last question for this round, or shall we wait for the second?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I will wait for the other round.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Cullen: On a point of order, when a student goes back to school, he is not qualified for any unemployment insurance.

An hon. Member: He is not available for work.

Mr. Cullen: He is not available for work. But if he cannot get into the university, for example, and he chose to get into a course, and then seeks employment, he does have that coverage. So it is not a massive assistance to students. That is just a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Cullen. Perhaps we can go further on the second round, if you wish. Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I apologize for being late. I had another meeting earlier this morning.

I want to ask about two points in the brief, on two paragraphs. One has already been touched on by Mr. Cullen and Mr. Knowles on the effect of the experience rating plan on your industry. I note that in paragraph 23 you also say that it has to be passed on to the consumer, which seems logical.

[*Interpretation*]

M. Johnson: Les diplômés, c'est exact. Je vous prie de m'excuser.

Vous voyez, nous soulevons la question d'un étudiant qui peut travailler facilement 8 semaines au cours de ses vacances et ensuite retourner à ses études. Il ne désire pas travailler pas plus qu'il n'est disponible. Toutefois, il est manifeste qu'il peut recevoir une aide financière massive, toucher des prestations.

Qu'en est-il des questions qu'on m'a posées au sujet des 26 semaines? Qu'est-ce qu'il y a de merveilleux à cette clause des 8 semaines? Je ne devrais pas vous poser toutes ces questions. C'est à vous de me les poser, monsieur.

Permettez-moi toutefois de vous demander d'une façon tout à fait rhétorique ce que vous trouvez de merveilleux à cette période d'entraide de 8 semaines? D'après moi, cela veut dire simplement qu'un étudiant qui travaille quelques mois au cours de l'été pourrait satisfaire aux conditions et obtenir $100 de prestations hebdomadaires pendant 51 semaines.

Le président: Monsieur Knowles, avez-vous encore une question à poser pour ce premier tour, sinon nous attendrons au second?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'attendrai le second tour.

Le président: Monsieur Francis.

M. Cullen: J'invoque le Règlement. Lorsqu'un étudiant reprend ses cours, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage.

Une voix: Il n'est pas disponible.

M. Cullen: Il n'est pas disponible pour le travail, mais s'il ne peut retourner à l'université, s'il décide de suivre son cours tout en cherchant un emploi, il a droit aux prestations. Il ne s'agit donc pas d'une aide massive aux étudiants. C'était simplement un rappel au Règlement monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Cullen. Nous pourrons peut-être poursuivre au second tour, si vous le désirez. Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, je vous prie d'excuser mon retard. J'avais une autre réunion ce matin.

J'aimerais avoir quelques éclaircissements sur deux points de votre mémoire, plus particulièrement deux alinéas. Un a déjà été traité par MM. Cullen et Knowles; il s'agit des incidences de la tarification fondées sur l'expérience dans votre industrie. Je remarque qu'à l'alinéa 23, vous précisez aussi que les frais

[*Texte*]

Have you made any estimates? I know this is not easy, but have you made any estimates of what the possible additional cost might be if experience rating were adopted in your industry, as proposed? I know you have to make certain assumptions, but have you done any such calculations?

Mr. Johnson: Sir, there is a notable lack of research in our work here, and we are painfully aware of it. We complain, in my opinion, not loud enough at the rather indecent haste with which this thing has been brought forward.

You issued the White Paper at the end of June, at the beginning of the vacation period.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): When was the Gill Committee?

Mr. Johnson: The Gill Committee studied in 1962. I was not talking about the Gill Committee, sir. If you wish to bring that in—you seem to have forgotten about that altogether in the White Paper—it has been disregarded.

Mr. Francis: Mr. Chairman, maybe I should have prefaced my remarks by saying that, unlike Mr. Knowles, I am asking for information. I am not saying they are friendly or unfriendly. I would just like to know a little more.

Mr. Johnson: I welcome your question, sir. I have nearly forgotten what it was.

Mr. Francis: How much would it have to cost? This is the kind of question we have to ask ourselves.

Mr. Johnson: Yes. I was leading to the point where we have been given no background figures for this. It is a notable omission, I believe, in the White Paper.

I think last week for the first time your Committee got some figures. Did I read something in the paper, some acturial figures? There is a complete absence of it. We cannot evaluate this very well.

Mr. Francis: I presume that on the basis of these hearings, there will be additional information put into the record which might assist those of you who are looking at this aspect of it. I for one would welcome if you have any further information at any later stage on this point. I am speaking only as an individual member.

[*Interprétation*]

sont supportés par le consommateur, ce qui semble logique.

Avez-vous pu établir des prévisions? Je sais que ce n'est pas facile, mais avez-vous fait des prévisions visant à établir les éventuels frais supplémentaires si la tarification selon l'expérience était mise en œuvre dans votre industrie? Je sais que vous avez fait certaines suppositions, mais avez-vous procédé à des calculs?

M. Johnson: Je dois avouer qu'il y a là défaut de recherches et nous en sommes conscients. Nous regrettons sincèrement que l'on ne nous ait pas laissé le temps de réagir à ces propositions.

Vous avez publié le Livre blanc à la fin du mois de juin, au début des vacances.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Quand le Comité Gill a-t-il entrepris ses travaux?

M. Johnson: En 1962. Je ne parlais pas du Comité Gill, monsieur. Toutefois, si vous voulez en parler, il me semble que vous oubliez que l'on n'en a pas tenu compte dans le Livre blanc.

M. Francis: Monsieur le président, peut-être que j'aurais dû introduire mes remarques en disant que, contrairement à M. Knowles, j'aimerais obtenir des renseignements. Je ne prétends pas qu'ils sont amicaux ou hostiles. J'aimerais tout simplement en savoir un peu plus sur ce point.

M. Johnson: Je suis tout prêt à répondre à vos questions, monsieur. J'ai presque oublié de quoi il s'agissait.

M. Francis: Quel en serait le prix? Voilà ce que nous devons nous demander.

M. Johnson: Oui. J'essaierai de vous faire comprendre pourquoi nous n'avons pu obtenir de chiffres étayant cette thèse. Je crois qu'il s'agit là d'une grande lacune dans le Livre blanc.

Il me semble que, la semaine dernière, votre comité a obtenu des chiffres pour la première fois. Le Livre blanc donne-t-il des chiffres actuariels? Absolument rien. Aussi, nous ne pouvons pas juger des incidences.

M. Francis: Je suppose que, à la suite de ces séances, des renseignements additionnels figureront au dossier, ce qui pourrait venir en aide à ceux d'entre vous qui veulent éclaircir ces questions. Si vous aviez d'autres renseignements à nous communiquer à ce sujet par la suite, je vous en serais reconnaissant. Je parle en mon nom personnel.

[*Text*]

Mr. Johnson: I think we will have something. We have looked for it and we feel badly that there is such an omission in this.

Mr. Francis: Mr. Chairman, my second question relates to paragraph 20. I am not sure that I understand the last two sentences. I will quote them.

> The open-ended proposed federal contribution, we also fear, could prevent Parliament from studying in advance the estimates of administration costs to be incurred by the Commission. Such a change would invite proposals to expand beyond needs which at present have to be demonstrated to the House of Commons.

I wonder if this could be explained in more detail. To be truthful, I am not sure that I understand what you are saying.

Mr. Johnson: I think you have said that the White Paper says that it will contribute to the unemployment fund in accordance with the rate of unemployment. This is the only indication that is given of any expenditure. In this way it is an open-ended thing. As a matter of policy, government generally shies away from open-ended agreements, financially, the end of which is always not in sight.

Mr. Francis: What is the linkage between financial contributions and their effect on administration? I just do not understand this.

Mr. Johnson: I am not looking at the effects on administration. I guess I am looking at the effect on the taxpayer's pocket, sir.

Mr. Francis: But there is the suggestion here that such a change would invite proposals to expand, presumably the UIC, beyond needs which at present have to be demonstrated. Did I misinterpret that?

Mr. Johnson: No, I do not think so, sir. I hate to introduce this but it is so apropos of your question that I think I should. Last week I learned in Toronto of a department seeking accommodation for 35,000 square feet of office space for next year, a request which might be expedited on January 1, 1971 for an earlier occupation or for a much larger amount of accommodation. I am pretty sure of my facts If that is right, I suggest that our remarks are a little late, that the expansion and the empire building, which is inherent in some

[*Interpretation*]

M. Johnson: Je pense que nous aurons quelque chose. Nous avons cherché à obtenir ces renseignements et nous déplorons cette omission.

M. Francis: Monsieur le président, ma seconde question concerne l'alinéa 20. Je ne suis pas sûr de bien comprendre les deux dernières phrases. Je vous les citerai.

> La proposition fédérale de contribution ouverte, nous le craignons, pourrait empêcher le gouvernement d'étudier d'avance les affectations pour les coûts d'administration encourus par la Commission. Un tel changement ne ferait qu'inviter les propositions à s'étendre au-delà des besoins, qui, jusqu'à présent, doivent être justifiés devant la Chambre des communes.

Je me demande si l'on pourrait nous donner plus de détails à ce sujet. Pour être sincère, je ne suis pas sûr de comprendre ce que vous dites.

M. Johnson: Je crois vous avoir entendu dire que le Livre blanc prévoit une contribution du gouvernement qui soit fonction du taux de chômage. Voilà les seules indications que nous ayons à propos des dépenses. Il s'agit donc d'un programme de dépenses illimitées. Sur le plan politique, le gouvernement s'écarte généralement des programmes de dépenses ouvertes, car on n'en voit jamais la fin.

M. Francis: Quel est le rapport entre les cotisations et leur incidence sur l'administration? Je ne comprends pas du tout pourquoi.

M. Johnson: Je ne cherche pas à déterminer les incidences sur l'administration. Je pense surtout aux conséquences d'une telle chose pour le contribuable.

M. Francis: Mais vous laissez entendre que cette modification inviterait les propositions à s'étendre au-delà des besoins, qui jusqu'à présent doivent encore être justifiés. Je crois qu'il s'agit de la Commission d'assurance-chômage. Mon interprétation serait-elle fausse?

M. Johnson: Non, je ne pense pas, monsieur. Je regrette de mettre la question sur le tapis, mais elle touche de si près notre question que j'estime devoir le faire. La semaine dernière, j'ai appris à Toronto qu'un ministère cherchait pour l'année prochaine un immeuble, représentant 35 mille pieds carrés de bureaux, commande qui pourrait être exécutée au premier janvier 1971 en vue d'une occupation anticipée et peut-être s'agit-il de locaux beaucoup plus étendus. Je suis sûr de ces faits. Si c'est exact, je pense que nos

[*Texte*]

things in which we are complaining about and that are unnecessary, is already taking place behind the scenes.

Mr. Francis: I think I now understand what is meant.

Would it not be the normal thing for Parliament to have through its estimates and other means procedures for examining the administrative requirements of the Unemployment Insurance Commission? It seems to me there is nothing that I understand about the proposals which would bypass the normal type of controls which could be exercised by Parliament here.

Mr. Johnson: Perhaps it is a question sir, whether Parliament in fact could scrutinize the kind of expenditures which are involved in an open-ended vote. They are into it, they are committed to it, so willy-nilly they have to go along hoping to find the end of the road somewhere and know what it is. But there is no end to the road, it is open-ended.

Mr. Francis: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Perrault, do you have some questions.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, earlier in the meeting I believe the information was given that the ratio of skilled to unskilled labourers in this industry is one unskilled labourer out of every four. Is that the figure you cited?

Mr. Johnson: I did say that.

Mr. Perrault: Would it be possible to make available to the Committee more specific information in this regard, perhaps broken down by provinces? Is that available, or is that just an approximate figure?

Mr. Johnson: Sir, we have the most appalling lack of statistics on our industry from the only one source where we can get them, the Dominion Bureau of Statistics. The whole industry cries out for more information. I will promise you, sir, that we will go into this very closely and give you the best figures we can get, if that would be of benefit to you, sir.

Mr. Perrault: It would be useful, Mr. Chairman, to have that information.

You have accused the government...

Mr. Johnson: Oh, not accused, sir.

Mr. Perrault: Well, you have made some vigorous statements suggesting that lack of

[*Interprétation*]

remarques viennent trop tard et que l'expansion et la construction d'immeubles gigantesques dont nous nous plaignons et qui sont superflus, prend déjà place en coulisse.

M. Francis: Je crois comprendre à présent.

Ne serait-il pas logique que le Parlement examine les besoins administratifs de la Commission d'assurance-chômage, compte tenu des prévisions budgétaires et des autres moyens dont il dispose. Je ne vois rien dans ces propositions qui visent à contourner les contrôles normaux exercés par le Parlement.

M. Johnson: Il faudrait peut-être déterminer, monsieur, si le Parlement peut réellement examiner les dépenses qu'implique un crédit illimité. Nous y serons engagés, et qu'ils le veuillent ou non, ils devront poursuivre jusqu'au bout, puisqu'il s'agit d'un programme illimité.

M. Francis: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Perrault, auriez-vous des questions?

M. Perrault: Monsieur le président, il me semble qu'au cours de la réunion on a dit que le cœfficient de travailleurs spécialisés par rapport aux non-spécialisés étaient dans cette industrie de 4 à 1. C'est bien là le chiffre que vous avez mentionné?

M. Johnson: C'est exact.

M. Perrault: Pourriez-vous donner au Comité des renseignements plus précis et peut-être même une répartition par province? Disposez-vous de ces renseignements ou s'agit-il d'un chiffre approximatif?

M. Johnson: Monsieur, nous souffrons d'une véritable carence de statistiques dans notre industrie et nous n'avons qu'une seule source: le Bureau fédéral de la statistique. Notre industrie exige à grand cri de plus amples renseignements. Je vous promets d'examiner avec attention cette question et de vous donner tous les chiffres dont nous disposons, si cela peut vous être utile, monsieur.

M. Perrault: Ce serait utile, monsieur le président, de disposer de ces renseignements.

Vous avez accusé le gouvernement...

M. Johnson: Il ne s'agit certes pas d'accusations, monsieur.

M. Perrault: Disons alors que vous avez vivement critiqué le manque de recherches

[*Text*]

research has gone into this White Paper Report, that there is a dearth of information. I think you should be made aware of the fact that on the second day of the hearings the actuarial information which your organization seeks was indeed tabled and made available. I would refer you to the date from the hearings of September 16.

In your own brief on page 3 you say:

> The proposed reduced qualification period of persons for benefits after only eight employment weeks during the last fifty two weeks will invite too many claims from persons not truly attached to the labour force, e.g., students of universities and high schools.

Mr. Cullen made reference to this earlier, but surely it indicates that your organization itself has not properly read the brief because there is no suggestion of that kind whatsoever. If the students are at school they do not qualify for benefits. Is that not an erroneous statement in your brief?

You state here that you question the value of the experience rating principle. Are you aware of the fact that 200 firms in the construction industry in Canada were surveyed for one year, including perhaps companies in your own association, and half would have been some considerably better off had the merit rating plan been in effect?

Mr. Johnson: I am not aware of any inquiries that have been pursued with the members of the residential construction industry. I suggest to you that, to my knowledge, it was in the general contractors associations...

Mr. Perrault: Have you undertaken any kind of survey of this plan among your own membership to obtain specific information about the possible effect in dollars on your own membership?

Mr. Johnson: I do not think dollars are the significant matter here. Such calculating as we have been able to do does not show a frightening increase in costs. It is an increase, and such is the state of our business and the costs of our business and products that we tend to bleed very easily for any increases in costs which affect so directly the whole of the public in a matter so personal as their own homes.

Mr. Perrault: Do you not think it is very important indeed that you find out the actual effect on your own membership before you make a statement of this kind which in effect condemns this idea of merit rating? You say

[*Interpretation*]

dans le Livre blanc et que vous avez affirmé que les renseignements faisaient défaut. J'aimerais toutefois vous faire savoir qu'au cours de notre deuxième journée de séance, les renseignements actuariels que votre Association recherche, ont été déposés au Comité. Je vous renverrai aux données des séances du 7 septembre. Dans votre mémoire, page 3, vous dites:

> La réduction proposée de la période d'admissibilité aux prestations, à savoir après 8 semaines d'emploi seulement au cours des dernières 52 semaines, portera trop de personnes ne désirant pas vraiment travailler à réclamer des prestations, de la part d'étudiants unversitaires et d'écoles supérieures.

M. Cullen l'a déjà souligné. Il semble bien que votre Association ait mal lu le document, parce qu'il ne contient aucune proposition de ce genre. Si les étudiants fréquentent un établissement scolaire, ils ne sont pas admissibles aux prestations. Ne pensez-vous pas que cela soit une erreur dans votre mémoire?

Vous mettez en doute la valeur du principe de tarification fondé sur l'expérience. Savez-vous que 200 sociétés canadiennes de la construction font l'objet d'une étude au cours de l'année y compris certaines sociétés membres de votre Association, et que près de la moitié de ces sociétés auraient vu leur situation s'améliorer si cette tarification fondée sur l'expérience avait été en vigueur?

M. Johnson: Je ne suis pas au courant des enquêtes qui ont été menées dans l'industrie de la construction d'habitations. A ma connaissance, il s'agirait des associations des entrepreneurs généraux...

M. Perrault: Avez-vous entrepris une enquête sur ce régime parmi vos membres afin d'obtenir des renseignements plus précis quant aux incidences financières possibles pour votre association?

M. Johnson: Je ne crois pas que l'aspect financier soit le plus important. Les calculs que nous avons pu établir ne révèlent pas une augmentation considérable des frais. Il y a une augmentation et la nature même de nos affaires, les frais qu'elles entraînent et le prix de nos produits nous font souffrir très rapidement des augmentations de frais qui affectent directement le grand public pour ce qui est de leurs habitations.

M. Perrault: Ne pensez-vous pas qu'il soit essentiel de déterminer l'incidence réelle sur vos membres avant de vous lancer dans des déclarations de ce genre qui visent à condamner le principe de la tarification fondée

[*Texte*]

that dollars are not important, yet on page 2 of your brief you say:

> The other major short-coming of this "White Paper" lies in the absence of comprehensive actuarial estimate data concerning the anticipated revenues and expenditures under these new proposals.

On page 2 you say that this is a great short-coming of the brief and yet you have not surveyed your own membership to determine what kind of effect it is going to have.

Mr. Johnson: Yes, we have, sir, as far as we can. And do not overlook the amount of surveying we did across Canada from the end of June to the end of August in preparation of our brief.

Mr. Perrault: You say you have 53 local associations from coast to coast. Did you direct written questionnaires or inquiries to them suggesting that they should ascertain as quickly as possible whether or not the merit rating was going to help them or hurt them?

Mr. Johnson: We have done this by reference, written and telephoned. We had to do it on that basis.

Mr. Perrault: Would you table the result of your survey for the Committee?

Mr. Johnson: It can be done, sir, if you feel that that would be of any benefit.

Mr. Perrault: It would. I think it is very important to know this.

Mr. Johnson: We have stated quite succinctly the reasons. Mention already has been made of the Gill Report. The Gill Report came down like a ton of bricks on the matter of experience rating. You could say it almost condemned the whole idea.

Mr. Perrault: If the witness has any documentation, Mr. Chairman, I think it would be helpful if the provided it for the Committee.

Mr. Johnson: Do you want a copy of the Gill Report on this matter?

Mr. Perrault: I have that material, thank you very much.

I do not want to misconstrue any of your remarks but the suggestion was that perhaps the special unemployment benefits shown on pages 34 and 35 of the White Paper would be available after four weeks. However, it states

[*Interprétation*]

sur l'expérience? Vous dites que l'aspect financier n'est pas important, cependant, à la page 2 de votre mémoire, vous déclarez:

> L'autre faiblesse importante qu'on découvre dans ce «Livre blanc» c'est l'absence d'informations générales quant aux taux estimatifs des revenus anticipés, dans le cadre de ces nouvelles propositions.

A la page 2, vous dites que c'est là une des grandes faiblesses du Livre blanc et vous n'avez même pas fait une enquête parmi vos membres pour déterminer quelles en seraient les conséquences.

M. Johnson: Nous l'avons fait, monsieur, dans la mesure du possible. Je vous prie de ne pas faire fi de toutes les études que nous avons faites au Canada, dès la fin du mois de juin jusqu'à la fin du mois d'août, en vue de préparer notre mémoire.

M. Perrault: Vous avez affirmé que 53 associations locales vous étaient affiliées dans tout le Canada. Leur avez-vous adressé des questionnaires ou des demandes de renseignements en leur demandant de déterminer au plus tôt si le système de tarification selon l'expérience leur serait bénéfique ou serait à leur préjudice?

M. Johnson: Nous l'avons fait par écrit et par téléphone. C'était là le seul moyen.

M. Perrault: Pourriez-vous déposer les résultats de votre étude?

M. Johnson: Nous pourrions le faire, monsieur, si vous croyez que cela soit utile.

M. Perrault: Certainement. Je crois qu'il est très important d'en connaître les résultats.

M. Johnson: Nous en avons énoncé très succinctement les raisons. Le rapport Gill a déjà été mentionné. Il a fait l'effet d'une bombe en ce qui concerne la tarification selon l'expérience. On pourrait dire qu'il condamnait en bloc ce principe.

M. Perrault: Si le témoin a quelque documentation à nous fournir, je crois que cela viendrait en aide au Comité, monsieur le président.

M. Johnson: Désirez-vous un exemplaire du rapport Gill à ce sujet?

M. Perrault: Je vous remercie. Je possède déjà ce document.

Je ne voudrais pas mal interpréter vos remarques, mais il me semble que vous avez laissé entendre que les prestations de chômage spéciales dont on parle aux pages 34, 35 du Livre blanc qui pourraient être accordées

[*Text*]

here that the special unemployment benefits would be available under eligibility rules established for Phase 1, and that is 20 or more employment weeks in the past 52. Perhaps it should be more generous than that but in actual fact it would be necessary for an employee to work five months out of the year to qualify for these special unemployment benefits. Were you aware of this situation?

Mr. Johnson: Yes, I was. Despite what you may think, sir, I did read the report rather carefully twice.

Mr. Perrault: There seemed to be some confusion about it and I felt it should be cleared up.

• 1120

Mr. Chairman, that is my line of questioning for this round, thank you.

The Chairman: Gentlemen, before continuing, I would like to have the usual motion that the brief submitted by the National House Builders Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Francis: I am a member. I so move.

The Chairman: You are a member, Mr. Francis, yes. Is there any comment on the motion?

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questioners at this time? I have Mr. Alexander in the second round, I believe. Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Johnson, you stated that the data were not supplied to your organization. Are you aware of the fact that data were supplied by letter at the end of August to Mr. Stevens?

Mr. Peter Stevens, (Director of Provincial Services, National House Builders Association): Yes, but I did not receive it.

Mr. Turner (London East): Did you call the Department?

The Chairman: Is there a comment, gentlemen? Mr. Stevens.

Mr. Stevens: Mr. Chairman and members, I received a telephone call I think from a Mr.

[*Interpretation*]

après 4 semaines. Hors, il est énoncé bien clairement que ces prestations ne seraient accordées qu'aux conditions d'admissibilité établies pour la phase 1, c.-à-d. 20 semaines d'emploi ou plus au cours des 52 dernières semaines. Il faudrait peut-être se montrer plus généreux que cela mais, en fait, un employé devrait travailler 5 mois par an, s'il désire se qualifier pour toucher ses prestations spéciales de chômage. Le saviez-vous?

M. Johnson: Oui. Quoique vous puissiez penser, monsieur, j'ai lu attentivement le rapport à deux reprises.

M. Perrault: Vu la confusion, j'estimais que cette affaire devrait être éclaircie.

Monsieur le président, voilà toutes les questions que j'avais à poser pour le moment; merci.

Le président: Messieurs, avant de continuer la poursuite de nos délibérations, j'aimerais que quelqu'un propose la motion habituelle selon laquelle le mémoire présenté par l'Association nationale des constructeurs d'habitations dans leur version anglaise et française soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

M. Francis: Je suis député et je propose cette motion.

Le président: En effet, vous êtes député, monsieur Francis. Vous avez des commentaires sur cette motion?

La motion est adoptée.

Le président: Monsieur, avez-vous d'autres questions à poser, en ce moment? J'accorderai la parole à M. Alexander pour la deuxième ronde de questions. Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Johnson, vous avez déclaré que l'on ne fournissait pas de données à votre organisation. Etes-vous au courant du fait que certaines données ont été fournies par écrit à la fin d'août à M. Stevens?

M. Peter Stevens (directeur des services provinciaux, Association nationale des constructeurs d'habitations): Oui, mais je ne les ai pas reçues.

M. Turner (London-Est): En avez-vous informé le ministre?

Le président: Avez-vous des commentaires à formuler messieurs? Monsieur Stevens.

M. Stevens: Monsieur le président, messieurs, j'ai reçu un appel téléphonique d'un

[*Texte*]

Charlebois from the staff of the Commission, offering to provide this information. The mail strike was on and it has not been received as of last Friday night at our office.

Mr. Johnson: In answer to your question, sir, the only information I have is something I saw in the press that this inquiry had received some figures, and I would be very happy to get them.

Mr. Turner (London East): In the sickness part of the insurance, you seem to be opposed to it. What do you propose to do? Some 2.3 million have no coverage of any form in this country. Are they not entitled to some second chance?

Mr. Johnson: Sir, we are not against sickness insurance. We are querying the constitutionality, the advisability, of tying this in to an unemployment insurance fund. We are as welfare-minded as anyone else. On this matter it is a question of where and how it should be done. We do not believe that this is the right place for it.

Mr. Turner (London East): To me you seem to be opposed to it. If a person becomes sick, a new empoyee, how do you expect that person to live? You provide nothing for him in his wage contract or anything like that. You do nothing for the employee. If he becomes sick, he just does not work for you. Is he not entitled under democracy to have some sort of system? This is what the government is providing for.

Mr. Johnson: Absolutely, sir. We are not against it. Is there to be a welfare paper? Is this not the place where that belongs rightly, properly and firmly?

Mr. Turner (London East): It seems to me that there are not that many people who refuse to work. I know thousands of people and they are good hard honest workers, and I think they should have some type of protection, and this is the protection that they should have.

The Chairman: Mr. Turner, do you have any further questions?

Mr. Turner (London East): In item 17 in your brief, are you suggesting that the benefit

[*Interprétation*]

certain M. Charlebois qui fait partie du personnel de la Commission qui m'a offert ces renseignements. La grève postale battait son plein et nous n'avons encore rien reçu jusqu'à vendredi à notre bureau.

M. Johnson: En réponse à votre question, monsieur, les seuls renseignements que j'ai en mains sont que j'ai vu dans les journaux que, lors de cette enquête, on avait recueilli certains chiffres et j'aimerais bien les obtenir.

M. Turner (London-Est): Il semble que vous vous opposiez à l'angle maladie de l'assurance. Que proposez-vous de faire comme alternative? Quelque 2.3 millions de personnes ne sont assurées d'aucune façon dans notre pays. N'ont-elles pas droit à une deuxième chance?

M. Johnson: Monsieur, nous ne nous opposons pas à l'assurance maladie. Nous désirons mettre en question sa valeur au point de vue constitutionnel et s'il serait approprié d'associer ce genre d'assurance à une caisse d'assurance-chômage. Nous sommes tout aussi soucieux du bien-être des gens qui quiconque. Dans cette affaire, il s'agit surtout de voir où et comment les choses doivent se passer. Nous ne croyons pas que la formule suggérée soit la bonne.

M. Turner (London-Est): A mon avis, il me semble que vous vous opposez à cette formule. Si une personne devient malade, disons un nouvel employé, comment vous attendez-vous à ce que cette personne puisse continuer à vivre? Rien n'est prévu pour lui dans ce contrat de travail ou dans quoi que ce soit du genre. Vous ne faites rien pour cet employé et, s'il devient malade, il n'est plus désormais à votre emploi. N'a-t-il pas droit en vertu de nos lois démocratiques de bénéficier d'un certain régime? Voilà ce que le Gouvernement voudrait fournir.

M. Johnson: Absolument, monsieur. Vous avez mal compris, car nous ne nous opposons pas à ce projet. N'y aurait-il pas une enquête dans le domaine du bien-être? N'est-ce pas là le domaine où cette question devrait être traitée d'une façon appropriée et avec fermeté?

M. Turner (London-Est): Il me semble qu'il y a très peu de gens qui refusent de travailler. J'en connais des milliers qui sont d'honnêtes travailleurs et, à mon avis, ils devraient bénéficier de quelque genre de protection. Voilà le genre de protection d'ailleurs qu'il devrait avoir.

Le président: Monsieur Turner, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Turner (London-Est): Au paragraphe 17 de votre mémoire, est-ce que vous suggérez

[*Text*]

payments be related to the minimum wage earned by the majority of the working force, rather than to wage levels in general?

Mr. Johnson: We have stated earlier that the whole question of benefits should be related to the cost of living index, rather than to the minimum wage basis.

Mr. Turner (London East): Do you feel that this minority earning approximately $66 per week should govern the benefit level for the majority of workers when the national average is over $100 a week?

Mr. Johnson: No, I do not think we should, sir. I think elsewhere we say that there should be a basis on the rate of pay for the job.

Mr. Turner (London East): Talking about rate of pay, how much per hour do you pay your employees on the average?

Mr. Johnson: What is the plumbers' rate?

Mr. Dyson: Mr. Chairman and Mr. Turner, the plumbing rate across Canada would run anywhere from $5 to $7.50.

Mr. Turner (London East): But Mr. Johnson stated that he is fiercely opposed to organisations. Are you paying the union rate?

Mr. Johnson: Yes.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, are there any more questions on the first round? Mr. Alexander, do you have some further questions?

Mr. Alexander: I have one further question, Mr. Chairman. It is supplementary to the last question. I was interested on page 5 of the brief, Mr. Johnson, where you indicate that the present scale or involvement of 40 per cent and 20 per cent is something that you believe has been fair and equitable, and that you want to see that continued. Are you questioning the fact that the government is now getting into the area of additional costs as a result of unemployment being above 4 per cent? Or just what are you talking about in that particular paragraph?

Mr. Johnson: In the White Paper there seems to be some suggestion that this ratio

[*Interpretation*]

que les paiements de prestations soient reliés au gain minimum acquis par la majorité des travailleurs, plutôt qu'aux niveaux de salaire en général?

M. Johnson: Nous avons déclaré plus tôt que toute la question des prestations devrait être reliée à une indice du coût de la vie, plutôt qu'au niveau du salaire minimum.

M. Turner (London-Est): Croyez-vous que nous devrions nous appuyer sur cette minorité de personnes qui gagnent approximativement $66 par semaine pour établir le niveau des prestations de la majorité des travailleurs lorsque la moyenne nationale est de plus de $100 par semaine?

M. Johnson: Non, je ne le crois pas, monsieur. Par ailleurs, nous disons dans notre mémoire qu'il devrait y avoir une base de niveau de salaire pour un travail donné.

M. Turner (London-Est): Justement au sujet du niveau de salaire, quel est le taux horaire de paie de vos employés en moyenne?

M. Johnson: Combien un plombier gagne-t-il par heure?

M. Dyson: Monsieur le président, monsieur Turner, le taux horaire d'un plombier dans tout le Canada serait d'environ $5 à $7.50.

M. Turner (London-Est): Mais M. Johnson a déclaré qu'il s'oppose fermement aux syndicats. Est-ce que vous payez les taux syndicaux?

M. Johnson: Oui.

M. Turner (London-Est): Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, y a-t-il d'autres questions pour la première ronde? Monsieur Alexander, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Alexander: J'ai une autre question, monsieur le président. Il s'agit d'une question complémentaire. Vous avez soulevé mon intérêt, monsieur Johnson, lorsque vous dites à la page 5 de votre mémoire que le taux actuel des assurés est de 40 p. 100 et de 20 p. 100 et que vous estimez que ces pourcentages sont justes et équitables, en espérant qu'ils se poursuivront. Mettez-vous en question le fait que le gouvernement s'ingère dans le domaine des coûts additionnels si le chômage s'élève à plus de 4 p. 100? Pourriez-vous nous dire de quoi vous voulez parler réellement dans ce paragraphe en particulier?

M. Johnson: Il semble que dans le Livre blanc on recommande que ce rapport soit

[*Texte*]

will be changed. The figures escape me. What is the proposal?

Mr. Stevens: The proposal is 60-40.

Mr. Johnson: We think that the present basis is equitable and should be maintained.

Mr. Alexander: I believe there is a two-phase part to this plan, first towards the employer-employee relationship, which I believe will be subsidized by them only, and then subsequently there will be the involvement of the government by way of them absorbing the additional costs as a result of the 4 per cent unemployment, and which is then affected by any regional disparity in that regard. Are you stating that you would like to see the government in the initial stage also, in other words, 40-40-20 in the initial stage?

Mr. Johnson: Yes.

Mr. Alexander: I see.

Mr. Johnson: Once again here we are suffering from this lack of data. From what we know, the universality will bring into the insured population about 24 per cent more revenue into the thin. But such an increase as that will also generate a great deal more in claims.

At the same time there are to be suggested substantial reductions in the contribution of employees. If the White Paper is presuming that the 24 per cent increase in revenue is going to outbalance the number of claims which are bound to come, and at the same time be able to reduce the contributions, we feel that this is definitely whistling in the dark.

Mr. Alexander: Therefore, in conclusion, you believe that the government should also be in the first stage of the White Paper proposal.

Mr. Johnson: Right, sir.

Mr. Alexander: I have no further questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions of Mr. Johnson and his associates? Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I do not have any further questions to ask at this time, but I notice that Mr. Alexander has inadvertently repeated an error that is in the brief, in paragraph 21, about the present contribution formula. These gentlemen are not alone in this; many people make it. The present basis is not 40-40-20; it is 50-50-20.

[*Interprétation*]

changé. Les chiffres m'échappent en ce moment. De quelle proposition s'agit-il?

M. Stevens: De la proposition 60-40.

M. Johnson: Nous estimons que la base actuelle est équitable et devrait être maintenue.

M. Alexander: A mon avis, ce projet se divise en deux parties: premièrement, en ce qui a trait au rapport entre employeurs-employés qui sera subventionné par les contributions des deux et deuxièmement, il me semble qu'il y aura contribution du gouvernement qui absorbera le coût supplémentaire découlant du chômage de 4 p. 100 lequel en retour subira l'effet de toute disparité régionale à cet égard. Voulez-vous dire que le gouvernement dans la phase initiale également contribuera à 40-40-20 p. 100?

M. Johnson: C'est ça.

M. Alexander: Je vois.

M. Johnson: Une fois de plus, nous manquons ici de données à ce sujet. D'après notre expérience, l'universalité de l'assurance apportera à la population assurée environ 24 p. 100 de plus en revenu dans la caisse de l'assurance, mais une telle augmentation haussera aussi le volume des réclamations.

Par ailleurs, on propose des réductions considérables en ce qui a trait aux cotisations des employés. Si les recommandations du Livre blanc présument que le 24 p. 100 d'augmentation des revenus compensara le nombre des réclamations qu'on présentera et qu'en même temps on sera en mesure de diminuer la somme des cotisations, nous estimons que c'est là se faire beaucoup d'illusions.

M. Alexander: Par conséquent, pour conclure vous estimez que le gouvernement devrait aussi faire sa part à la phase initiale des recommandations du Livre blanc.

M. Johnson: C'est exact, monsieur.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions à poser, monsieur le président.

Le président: Messieurs, y a-t-il d'autres questions à l'endroit de M. Johnson et de ses associés? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je n'ai pas d'autres questions à poser en ce moment, mais je remarque que M. Alexander a répété, sans s'en rendre compte, une erreur qui figure au mémoire, paragraphe 21, au sujet de la formule de cotisation en vigueur à l'heure actuelle. Ces messieurs ne sont pas seuls à faire cette erreur, elle est le lot de

[*Text*]

Mr. Johnson: Yes. One gets used to looking for these figures totalling 100 per cent.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): This is an error of inflation. We do not deal in 100's; we deal in 120's.

Mr. Johnson: I think I get your point.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): And they have been there since 1940.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I would like to ask a supplementary question about sick benefits for employees who are unfortunate enough to sustain some sort of sickness that makes them absent from their employment. I wonder if the witness is aware of the fact that it is almost impossible for a company to establish a sickness benefit plan in this country if it has fewer than 10 employees. I am sure he is.

• 1130

Mr. Johnson: Yes, we are.

Mr. Perrault: There are 350,000 employers in Canada with less than 10 employees, which presents a considerable problem for the employees of those companies or organizations. In view of the other statistic, that 60 per cent of sickness and accidents and work loss occurs off the job, thus making it impossible for compensation to look after them, how these people are going to be taken care of poses a considerable problem in this country.

Mr. Johnson: You are so right, sir. We are one of the small fragment industries which suffer very largely in this respect. We do encourage officially through our Association more than one company who have schemes which will embrace the very small units. We have given our blessing to it. We do not promote these things but we have made all the information we can available, right down to any of our member firms who wish to partake in these private schemes.

Mr. Perrault: Of course there is a problem there. Experience shows that if it is possible

[*Interpretation*]

plusieurs personnes. La base actuelle n'est pas de 40-40-20, mais bien de 50-50-20.

M. Johnson: Oui. On s'habitue en général au fait que ces chiffres totalisent 100 p. 100.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Il s'agit là d'une erreur d'inflation. Nous ne devons pas tenir compte d'un chiffre absolu de 100 p. 100, mais bien de 120 p. 100.

M. Johnson: Je vois ce que vous voulez dire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Et ces chiffres sont établis depuis 1940.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, j'aimerais poser une question complémentaire au sujet des frustations pour maladie à l'intention des employés qui malheureusement souffrent d'une certaine sorte de maladie qui les empêche de se rendre au travail. Je me demande si le témoin est conscient du fait qu'il est presque impossible pour une société d'établir un régime d'assurance maladie dans notre pays, quand cette société a à son service moins de 10 employés. Je suis certain que le témoin en est conscient.

M. Johnson: En effet, nous en sommes conscients.

M. Perrault: Il y a 350,000 employeurs au Canada qui ont à leur service moins de 10 employés, ce qui représente un problème considérable pour les employés de ces sociétés ou organismes. A la lumière de cette autre statistique qui révèle que 60 p. 100 des maladies et des accidents ainsi que du travail perdu surviennent à l'extérieur des lieux de l'emploi, ce qui fait que les personnes en cause ne peuvent toucher des prestations de maladie, nous constatons que cela pose un problème grave dans notre pays. Il faudrait déterminer de quelle façon on devra s'occuper de ces personnes en particulier.

M. Johnson: Je suis tout à fait de votre avis, monsieur. Nous sommes l'une de ces petites entreprises qui souffrent spécialement à cet égard. Nous encourageons officiellement par l'entremise de notre Association les sociétés qui ont des régimes s'appliquant aux petites entreprises. Nous ne faisons pas de publicité pour ce genre de choses, mais nous faisons en sorte que l'on puisse obtenir tous les renseignements disponibles à tous les niveaux et toutes nos filiales sont au courant de la façon de procéder s'ils désirent participer à ces régimes privés.

M. Perrault: Bien sûr, cela pose un problème. L'expérience démontre que, même s'il

[*Texte*]

to obtain this kind of insurance for the smaller companies the premiums are extremely high for numbers like 12, 15 and 20.

Mr. Johnson: There are some surprisingly good packages being put out by companies.

Mr. Perrault: What percentage of your membership has the kind of comprehensive sickness plan which looks after the employee when he runs afoul of problems of the kind we have discussed?

Mr. Johnson: I have no means of knowing, sir.

Mr. Perrault: Would it be possible to provide that information for the Committee? If these other questions are going to be asked of them, then perhaps you could add a supplementary question. I think it would be of interest.

At least we can say about the plan that an employee is eligible for these benefits if he has worked five months out of the year. At least it postpones the day when he has to make that hike down to the social welfare office and the danger, inherent in that, in becoming locked into the social welfare system. I think that you would welcome that too. We do not want any more people on social welfare, we want them to be rehabilitated as quickly as possible for employment.

Mr. Johnson: I would only ask if there is some kind of different philosophy and status in going down to the unemployment office to get that money than to the welfare office?

Mr. Perrault: Now you have suggested that the government is engaged in empire building here.

Mr. Johnson: I have not said so.

Mr. Perrault: You used the words, I wrote them down. You said that already the empire building has begun.

Mr. Johnson: I asked if it had not begun.

Mr. Perrault: Well, inherent in that was a strong suggestion that it has. I hope that I cannot be accused of having a suspicious mind on this particular point.

[*Interprétation*]

est possible d'obtenir ce genre d'assurance pour les petites sociétés, les primes à verser sont extrêmement élevées lorsque vous n'avez que 12, 15 ou 20 employés à votre service.

M. Johnson: Par ailleurs, il est assez surprenant que ces certaines sociétés d'assurance offrent des régimes intéressants.

M. Perrault: Quel pourcentage des membres de votre association profitent d'un régime d'assurance maladie qui soit aussi intéressant et qui s'occupe de l'employé, lorsque celui-ci a à faire face à des ennuis du genre dont nous avons discutés.

M. Johnson: Je ne sais vraiment pas, monsieur.

M. Perrault: Vous serait-il possible de fournir ces renseignements aux membres du comité? Si ces autres questions doivent être posées peut-être alors pourriez-vous ajouter une question supplémentaire. Je crois que l'on a intérêt à être fixé à ce sujet.

Nous pourrons dire du moins au sujet du régime proposé qu'un employé est admissible aux prestations s'il a occupé un emploi durant 5 mois de l'année. Cela du moins retarde le jour où il aura à se présenter au bureau d'assurance sociale et élimine le danger inhérent à ces démarches qui est d'être englobé dans un régime de bien-être social. Je crois que vous seriez d'accord avec ces propositions également. Nous ne voulons plus que les gens s'adressent au bien-être social, mais qu'ils soient plutôt réadaptés aussi vite que possible afin d'occuper un emploi.

M. Johnson: Je voudrais simplement demander si il y a quelque diminution de rang social pour la personne qui se rend au bureau d'assurance-chômage pour obtenir des prestations, en regard de celle qui se rend à un bureau de bien-être social?

M. Perrault: Vous avez déclaré par ailleurs que le gouvernement est en train de se construire un empire dans ce domaine.

M. Johnson: Je n'ai jamais dit cela.

M. Perrault: Vous avez pourtant prononcé ces paroles car je les ai écrites. Vous avez dit que l'édification de cet empire avait déjà commencé.

M. Johnson: J'ai demandé s'il n'était pas déjà en marche.

M. Perrault: Eh bien! je crois que dans vos paroles il y avait un sous-entendu assez éloquent à cet égard. J'espère qu'on ne m'accusera pas d'avoir un esprit soupçonneux sur ce point en particulier.

[*Text*]

Mr. Johnson: You have, sir.

Mr. Perrault: You fear empire building, yet what other plan exists to look after these people who require sickness benefits? Do you think private enterprise is willing to provide a comprehensive plan to look after the very small company, those with four or five employees? In other words, how is this social need to be met? Do we have to create another empire in order to look after them?

Mr. Johnson: No, that empire already exists in the welfare state, sir.

Mr. Perrault: Would you identify it for us?

Mr. Johnson: I do not know where the idea is creeping into so much conversation that we are against sick pay. There is a suspicion that way and we are not. We are saying it belongs to welfare. Heaven knows, sir, that the day may come when I will be glad to come down here before a similar committee and support its work for taking care of both kinds of people. There is an urgent need there and I am sure the state are the only people who can do this.

Mr. Perrault: Would you like to see the establishment of a portable sickness and accident plan for the employees of Canada?

Mr. Johnson: I think any of these sort of plans should be completely portable.

Mr. Perrault: And do you think it should include financing from government and from the private sector?

Mr. Johnson: Not if it comes from the government, sir. It comes from the taxpayer. I am a proper person to help to look after you, my fellow man, if you are sick through no fault of your own.

Mr. Perrault: We know the funds derive ultimately from the hard-pressed taxpayer but I am talking about the sharing of the payments to establish a portable plan to provide sickness benefits for those not covered.

[*Interpretation*]

M. Johnson: Vous l'avez pourtant, monsieur.

M. Perrault: Vous craignez que le gouvernement édifie un empire dans ce domaine, mais par ailleurs quel autre régime existe-t-il qui puisse s'occuper de ces gens qui ont besoin d'assurance maladie? Croyez-vous que l'entreprise privée consente à fournir un régime d'ensemble qui s'occupe des employés de petites entreprises qui n'ont que 5 ou 6 personnes à leur emploi? Autrement dit, comment devons-nous faire face à ce besoin social? Devons-nous créer un autre empire chargé de s'occuper de ces gens en particulier.

M. Johnson: Non, car cet empire existe déjà dans le cadre d'un État providence, monsieur!

M. Perrault: Pourriez-vous nous en donner l'essence?

M. Johnson: Je ne vois pas pourquoi on parle tant du fait que, selon vous, nous nous opposons aux prestations de maladie. On prétend que c'est là notre position et pourtant il n'en est pas ainsi. Nous estimons que ce domaine relève du bien-être social. Dieu sait pourtant, monsieur, que le jour viendra peut-être où je serai heureux de comparaître devant un comité semblable à celui-ci en vue d'appuyer ses travaux, de sorte qu'on tienne compte de ces deux classes de la société. Il y a ici un besoin urgent à satisfaire et je suis certain que l'État est le seul organisme capable de le faire.

M. Perrault: Verriez-vous d'un bon œil l'établissement d'un régime d'assurance-accident et maladies qui soit transférable pour les employés du Canada?

M. Johnson: A mon avis, quel que soit le genre de régimes, ils devraient être transférables.

M. Perrault: Croyez-vous qu'il suppose des subventions de la part du gouvernement et du secteur privé.

M. Johnson: Non pas si ce régime relève du Gouvernement. Elles doivent provenir plutôt du contribuable. Je suis tout comme vous la personne à qui il faudrait s'adresser si vous avez besoin d'aide, lorsque vous êtes malades sans qu'il y ait faute de votre part.

M. Perrault: Nous savons que les fonds proviennent en dernier lieu du contribuable qui est pressé de toute part, mais je pense au partage des frais en vue d'établir un plan transférable visant à fournir des prestations d'assurance maladie à ceux qui ne sont pas encore assurés.

[*Texte*]

Mr. Johnson: I think I could well buy this. If you are asking me personally, sir, I think I could. There should be something of that nature.

Mr. Perrault: But you do not think it should be under the unemployment insurance plan as such?

Mr. Johnson: Why pick on unemployment? Pick something else, it is just as relevant.

Mr. Perrault: Would you like to see it as an adjunct to health and welfare plans or the health plans in the provinces?

Mr. Johnson: What more appropriate place, sir?

Mr. Perrault: You could have some constitutional problems. You would favour it though, and this is the important thing.

Mr. Johnson: Yes.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions?

Mr. Johnson: May I have one final word, sir, before you go on?

The Chairman: Yes, Mr. Johnson.

Mr. Johnson: I am surprised that the members have not taken us upon one thing, our statement that the White Paper seems to lead very much into the area of lack of incentive to work. All proposals seem to invite malingering. I am not accusing the Canadian labour force of being malingerers, far from it.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We did not take that seriously.

Mr. Johnson: I take it very seriously, sir, because it is a very notable omission in our book. All kinds of steps are taken to cover the genuine man who is out of work but it seems to make it too darned easy and too darn close to arriving at a form of living off this fund. Any insurance policy is surely predicated not on all the worst possible aspects but on making the thing work because, actuarily, it is possible for it to work and because people in this case will be employed.

[*Interprétation*]

M. Johnson: Je serais tout à fait d'accord avec ce genre de projet. Si vous me demandez mon opinion personnelle, je suis favorable à ce que vous venez de dire et il me semble qu'un régime de la sorte devrait être établi.

M. Perrault: Mais vous ne croyez pourtant pas que ces choses devraient s'inscrire dans le cadre d'un régime d'assurance-chômage comme tel.

M. Johnson: Pourquoi choisir le régime d'assurance-chômage? Adressez-vous à d'autres qui sont tout aussi pertinents?

M. Perrault: Verriez-vous ce régime comme se surajoutant au régime de santé et de bien-être social ou à ceux qui existent déjà dans les provinces?

M. Johnson: Que trouver de plus approprié, monsieur?

M. Perrault: Cela pourrait soulever certains problèmes d'ordre constitutionnel. Vous seriez en faveur toutefois d'une telle formule et c'est là le point important.

M. Johnson: Oui.

M. Perrault: Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Johnson: Puis-je prendre la parole avant que nous poursuivions l'audience?

Le président: Je vous en prie, monsieur Johnson.

M. Johnson: Je suis étonné que les membres du Comité n'aient pas mis en question notre déclaration selon laquelle le Livre blanc semble bien nous amener à étudier le domaine du manque de stimulant au travail. Toutes les recommandations semblent inviter les travailleurs à se prétendre frappés de fausses maladies. Je n'accuse pas les travailleurs canadiens de faire semblant d'être malades, bien loin de là.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous ne prenons pas ce que vous venez de dire au sérieux.

M. Johnson: Au contraire, je trouve que ce problème est très sérieux car il y a une omission assez évidente que nous avons faite. On prend ici et là toutes sortes de mesures pour protéger le travailleur sans emploi, mais il semble que la chose devient beaucoup trop facile de retirer une certaine forme de gagne-pain à même ces fonds. Toute police d'assurance est fondée non pas sur les événements graves qui peuvent survenir, mais sur le fait qu'un régime pour exister doit être rentable,

[*Text*]

But there is a move here which is coming too close to taking away the incentive.

Gentlemen, you will gather from my accent that I come from somewhere else. I speak of what I know. I have seen the lack of incentive to work rob our labour force of so much that Canada needs so badly to become the country it is going to be in its growth ahead. There should be some closer regard to this incentive to work, this eight weeks' work for 51 weeks of unemployment pay, or anything like that. The very close ratio of the minimum wages to the $100 benefits seems to invite with very little pressure a type, of which there are such people, who can exist happily on unemployment pay. We appreciate that you are going to carry out these interviews, a very necessary part of the work of policing and putting this White Paper into force, but there is behind all this this wide-openness, this invitation to show a lack of incentive to work. I felt you might have questioners on this.

The Chairman: Gentlemen, we have another brief to hear this morning but if you have any further comments on Mr. Johnson's comments, I would be glad to hear them.

Mr. Alexander: I would not want Mr. Johnson to leave and think that no questions whatsoever have been directed in this area. As a matter of fact, I brought it up myself. I am a little concerned about a person in the first phase being able to get a bonus of three weeks pay. I asked the Minister what would happen if a chap is fortunate enough to acquire employment the first week or the second or third day. However, he tried to rationalize it by telling me that this was the type of situation which they were trying to cover—that a man would not be affected by the possibility of not having any money whatsoever—and therefore it was to alleviate the frustrations that came in the first two or three weeks. I just wanted to indicate to Mr. Johnson that many of us have questioned the witnesses in this area and the Minister has tried to reply to us, even to the effect that the new federal minimum wage is $1.65 per hour.

[*Interpretation*]

et pour qu'il le soit dans le cas présent il faut que les gens travaillent. La formule qui nous est présentée éliminerait ce stimulant au travail.

Messieurs, vous serez sûrement en mesure de déceler d'après mon accent que je viens d'un autre monde, et que je parle d'une situation que je connais bien. J'ai été à même de constater combien le manque de stimulant au travail empêchait notre main-d'œuvre de connaître un peu le plein essort dont le Canada a tellement besoin pour devenir le pays qu'il veut être dans l'avenir. Nous devrions étudier d'une façon plus approfondie ce problème des stimulants au travail et ces prestations de 51 semaines de chômage après 8 semaines de travail où quelqu'autre régime du genre. Le rapport très étroit qui existe entre le salaire minimum par rapport aux prestations de 100 dollars semble inviter sans trop de difficultés les gens à vivre très heureux à même les prestations d'assurance-chômage. Nous savons bien que vous allez poursuivre vos délibérations, ce qui représente une partie nécessaire en vue d'élaborer et de mettre en vigueur les recommandations du Livre blanc, mais il semble qu'il y ait sous-jacente à cette grande ouverture d'esprit, une invitation au manque de stimulant au travail. Il me semble qu'on devrait se poser des questions à cet égard.

Le président: Messieurs, nous devons entendre un autre mémoire ce matin, mais si vous avez des commentaires à formuler sur la déclaration de M. Johnson, je me ferai un plaisir de les entendre.

M. Alexander: Je ne voudrais pas que M. Johnson parte d'ici, en pensant que nous n'avons posé aucune question à son endroit. Au sujet de sa déclaration, j'en ai parlé moi-même déjà. Je m'inquiète d'ailleurs un peu quand j'entends dire qu'une personne peut toucher un bonus de 3 semaines de paye. J'ai demandé au ministre ce qui arriverait si une personne était assez chanceuse d'obtenir de l'emploi la première semaine, le deuxième ou le troisième jour. Le ministre toutefois a essayé de rationaliser les choses en me disant que c'était là le genre de situation qu'il essayait de résoudre et que personne ne serait affecté par la possibilité de n'avoir aucune espèce d'argent et par conséquent cette mesure était prise en vue de soulager les sentiments de frustrations qui surviennent au cours des deux ou trois premières semaines. Je veux simplement faire remarquer à M. Johnson que plusieurs d'entre nous ont questionné les témoins à cet égard et que le ministre a essayé de nous donner une réponse au point qu'il nous a même dit que le nouveau salaire minimum fédéral serait de $1.65 l'heure.

[*Texte*]

At the same time there may be some people, if all criteria have been met in terms of the one, two, three, four, five stages, who can receive $5,100, and I question that too, as to whether there was any incentive in that when in fact some people would perhaps draw from their own wages on the federal level some $3,400 to $3,500. But the Minister was able to attempt to rebut the arguments in that regard too.

In closing we are concerned about that, and many of us have asked questions in that regard.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): As a member of the Opposition, I am under no obligation to defend the government. However, I do object to the characterization of the unemployment insurance proposals. As a document that is geared against incentive, I think Mr. Johnson you have completely misunderstood the document, if I may say so in the friendliest terms. I see a relationship between this and your fierce opposition to unions. I do not like the characterization because I do not believe it is true that our work forces consist of a large number of people who want to freeload and exploit and raid the fund.

There are abuses in any setup. I suspect that there are abuses in your Association. I will not go into that, but I think you could have ended on a better note if you are asking us to consider some of the points that you have made in your brief today.

Even so, when the Chairman extends his usual thanks to you for being here, I will applaud.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Johnson.

Mr. Johnson: Mr. Chairman, I could not let that one go by. I did not say that the labour force was largely composed, as you infer, sir, of malingerers. I excluded it specifically, and if you hear the transcript, I am sure it will come out that way.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I will accept what the transcript...

Mr. Johnson: It is a minority.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You have shown your hand, Mr. Johnson.

[*Interprétation*]

En même temps, il est possible qu'il y ait des gens, si tous les critères ont été satisfaits en ce qui concerne les phases 1, 2, 3, 4, et 5, qui peuvent recevoir $5,100—ce que je conteste également—existerait-il là un stimulant lorsqu'en fait certaines personnes pourraient recevoir du gouvernement fédéral des salaires de $3,400 à $3,500? Le ministre a également essayé de réfuter ces arguments.

En terminant, je dirais que ceci nous préoccupe, et plusieurs d'entre nous se posent des questions à ce sujet.

Le président: Messieurs, d'autres questions? M. Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): A titre de membre de l'opposition, je ne suis nullement tenu de défendre le gouvernement. Néanmoins, je désapprouve cette interprétation des propositions sur l'assurance-chômage. Dire qu'il s'agit d'un document qui va à l'encontre de la stimulation, je pense, M. Johnson, que vous avez très mal compris ce document. Permettez-moi de vous le dire en termes très amicaux. Je vois un parallèle entre cette opinion et votre anti-syndicalisme radical. Je n'aime pas cette interprétation parce que je ne pense pas qu'il soit exact que notre population active soit composée d'un grand nombre de gens désirant vivre en parasites, exploitant et dilapidant la caisse d'assurance-chômage.

Il y a des abus quel que soit l'organisme en cause. Je soupçonne qu'il y en a au sein de la vôtre. Je n'entrerai pas dans ces détails, mais je pense que vous auriez pu terminer votre exposé sur une meilleure note, si vous nous demandez d'étudier certains des points que vous avez soulignés aujourd'hui dans votre mémoire.

Tout de même, lorsque le président vous remerciera comme il a l'habitude de le faire, de votre présence parmi nous, j'applaudirai.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Johnson.

M. Johnson: Monsieur le président, je dois répondre à cette accusation. Je n'ai pas dit, comme vous l'insinuez, monsieur, que notre population active était largement composée de tire au flanc. J'ai parlé de cas particuliers et, si vous lisez le compte rendu, je suis sûr que vous le constaterez.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'accepterai ce que la transcription...

M. Johnson: Il s'agit d'une minorité.

M. Knowles: (Winnipeg-Nord-Centre): Vous avez découvert votre jeu, monsieur Johnson.

[*Text*]

The Chairman: Gentlemen, if there are no further questions, we would like to thank Mr. Johnson, Mr. Mitchell, Mr. Dyson and Mr. Peter Stevens for being with us this morning. It has been a full and frank discussion. Thank you very much for coming.

Mr. Johnson: Thank you, sir, and thank you gentlemen, very much indeed.

The Chairman: Gentlemen, at this stage I would like to call upon the Air Line Pilots Association. Would those gentlemen please come to the front?

Gentlemen, our next brief is from the Air Line Pilots Association. We have with us here today Mr. John T. Keenan, General Counsel of the Association, Captain John Wright, and Mr. Ronald Young. Mr. Keenan, do you have an opening statement to make to the Committee?

Mr. John T. Keenan (General Counsel, Air Line Pilots Association): Yes, thank you, Mr. Chairman. Members of the Committee and ladies and gentlemen, first I would like to apologize on behalf of our President, Captain Charles Simpson, who was to be here today. Captain Simpson is an active line pilot and he could not be released from his flight this morning.

The Canadian Air Line Pilots Association is very grateful to your Committee for having been asked to submit a brief on the White Paper on unemployment insurance presented by the Minister of Labour. We further wish to thank the Committee for having asked us to appear here this morning.

Before examining the White Paper and our modest remarks about it, with the Committee's permission I will ask Captain Wright to say a few words about the Canadian Air Line Pilots Association, what it is, and what it does.

Captain John Wright (Canadian Air Line Pilots Association): Thank you, Mr. Chairman.

The Canadian Air Line Pilots Association represents the professional air line pilots for most of the scheduled Canadian carriers, Air Canada, C P Air, Pacific Western, Transair and Nordair.

We are, of course, a nonprofit organization. We engage ourselves in collective bargaining for, of course, salary compensation and working conditions. We interest ourselves in matters concerning insurance benefits and pen-

[*Interpretation*]

Le président: Si vous n'avez pas d'autres questions à poser, nous aimerions remercier MM. Johnson, Mitchell, Dyson, et Peter Stevens de leur présence parmi nous ce matin. La discussion a été franche et fructueuse. Merci d'être venus témoigner.

M. Johnson: Merci monsieur. Merci beaucoup, messieurs.

Le président: Messieurs, je voudrais maintenant appeler les représentants de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes. Ces messieurs voudraient'ils s'avancer? Messieurs, le prochain mémoire sera présenté par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes. Aujourd'hui, nous avons parmi nous M. John T. Keenan, conseiller juridique de l'association, le capitaine John Wright et M. Ronald Young. Monsieur Keenan, désirez-vous faire une déclaration d'ouverture aux membres du Comité?

M. John T. Keenan (conseiller juridique de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes): Oui, merci monsieur le président.

Messieurs les membres du comité, mesdames et messieurs, je voudrais d'abord présenter les excuses de notre président, le capitaine Charles Simpson, qui devait être ici aujourd'hui. Le capitaine Simpson est un pilote en fonction et il n'a pu être dispensé de son vol ce matin.

L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes remercie votre comité de l'avoir invité à présenter un mémoire touchant le Livre blanc sur l'assurance-chômage déposé par le ministre du travail. Nous désirons également remercier le Comité de nous avoir demander de comparaître ce matin.

Avant d'étudier le Livre blanc et nos modestes remarques à ce sujet, avec la permission du Comité, je demanderai au capitaine Wright de dire quelques mots sur l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, sur ce qu'elle représente et ce qu'elle a accompli.

Le Capitaine John Wright (Association canadienne des pilotes de lignes aériennes): Merci, monsieur le président.

L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes représente des pilotes professionnels employés par la plupart des lignes aériennes canadiennes, Air-Canada, les lignes aériennes du Pacifique-Canadien, Pacific Western, Transair et Nordair.

Bien entendu, nous sommes une association sans but lucratif. Nous entreprenons des négociations collectives, bien entendu pour discuter de la rémunération et des conditions de travail. Nous nous intéressons aux ques-

[*Texte*]

sions. We are also very active in the professional field, as we like to call it, such as making representations to the Department of Transport, to government, and to industry to ensure and to promote higher standards of safety in the aviation industry.

Such things in which we have been involved in the last little while in this regard would be the rash of hijacking incidents and, of course, we are participating in most accident investigations. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Keenan will continue with his statement.

Mr. Keenan: Perhaps before answering your question, I should preface my comments by saying that we feel that the general reform of our unemployment insurance system outlined in the White Paper is a most laudable and valuable step towards achieving, to quote the White Paper, "a society of the service of its citizens". We cannot but share the goals expressed in the proposal, and we applaud most of the means suggested to achieve them. Any specific comments we make or points we raise must be looked at in this light.

Avant de continuer, j'aimerais aussi nous excuser de ne pas voir présenté une copie de notre soumission en français. Malheureusement, nous n'avons pas eu le temps de la traduire.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Keenan. Gentlemen, I am open to questions. You have read the brief of the Air Line Pilots Association. Mr. Alexander, would you like to start?

Mr. Alexander: I have only a couple of questions, Mr. Chairman.

I see here that you have approximately 2,000 pilots within your organization, sir. Is that right?

Mr. Keenan: Yes, sir.

Mr. Alexander: You say that you are your own bargaining agent, and I would suppose that this means that you do bargain with the several firms listed on page 2 as to your rights in terms of employment and the various fringe benefits that may occur.

Mr. Keenan: We have collective agreements with those air lines.

Mr. Alexander: During the terms of your bargaining, are you covered for sickness and retirement?

[*Interprétation*]

tions de l'assurance et des pensions. Nous sommes également très actifs dans le domaine professionnel, comme nous aimons l'appeler, et nous adressons des instances au ministère des Transports, au gouvernement, et à l'industrie pour favoriser de meilleures normes de sécurité dans l'industrie aéronautique.

Les questions qui ont intéressé l'Association récemment sont celles de la prolifération des incidents de piraterie de l'air et, bien entendu, nous participons à la plupart des enquêtes sur les accidents. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Keenan poursuivra en faisant sa déclaration.

M. Keenan: Peut-être qu'avant de répondre à vos questions, je devrais signaler que nous avons le sentiment que la réforme générale de votre régime d'assurance-chômage, exposée dans le Livre blanc, est une mesure très louable et importante en vue d'obtenir, pour citer le Livre blanc, «une société au service de ses citoyens». Nous ne pouvons que partager les objectifs exprimés dans les propositions et nous approuvons la plupart des moyens envisagés pour y parvenir. Toute remarque que nous pourrions faire ou toute question que nous pourrions soulever doit être considérée dans cet esprit.

Before proceeding, I would like to apologize for not having presented a French copy of our submission. Unfortunately, we did not have time to have it translated.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Keenan. Monsieur, vous pouvez poser vos questions. Vous avez lu le mémoire de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes. Monsieur Alexander, à vous de commencer?

M. Alexander: Je n'ai que quelques questions à poser, monsieur le président.

Je vois ici que vous avez approximativement 2,000 pilotes au sein de votre organization, monsieur. Est-ce exact?

M. Keenan: Oui, monsieur.

M. Alexander: Vous dites que vous vous représentez vous-mêmes aux négociations. Je suppose que ceci signifie que vous négociez avec les différentes entreprises figurant à la page 2, quant à vos droits, à vos conditions d'emploi et aux divers avantages sociaux.

M. Keenan: Nous signons des conventions collectives avec ces lignes aériennes.

M. Alexander: Dans vos conventions collectives, êtes-vous protégés en ce qui a trait à la maladie et à la retraite?

[*Text*]

Mr. Keenan: Yes. In most cases there are sick leave benefits in the collective agreements, but these are limited and in certain cases are not available.

• 1150

Mr. Alexander: Limited in what way, sir?

Mr. Keenan: In time of coverage.

Mr. Alexander: And what would be the time? Does it go on the basis of the term of employment?

Mr. Keenan: Yes.

Mr. Alexander: Could you give us some examples of the type of coverage that exists?

Mr. Keenan: I think perhaps Captain Wright, who was negotiating the Air Canada agreement, can give you specific examples.

Capt. Wright: The Air Canada sick leave, for the pilots at least, allows 12 per year, and of that 12 half of the unused portion is accruable.

Mr. Alexander: I understand that if the employment contract resulting from the negotiations that took place with respect to your bargaining included some assistance for illness this sort of thing would be considered by the Department and the benefits would be used to indicate the amount of benefit that you would get from the unemployment insurance. Are you aware of this?

Mr. Keenan: I do not think this was specifically raised in the White Paper itself. It occurred to us that such considerations might be taken account of. Since we do not know what the government's position is on whether to exclude unemployment insurance for sickness when sick leave credits are available, or to reduce them when sick leave credits are available, we do not comment specifically on that particular point.

Mr. Alexander: Would this bother your bargaining position if it were included?

Mr. Keenan: I think that you could have the two complement each other. We would have to see what the government's position would be.

Our own feeling is that unemployment insurance is not a welfare scheme, it is an

[*Interpretation*]

M. Keenan: Oui. La plupart des conventions collectives portent sur des prestations de congé de maladie, mais ces dernières sont limitées et, dans certain cas elles ne peuvent être obtenues.

M. Alexander: Limitées de quelle manière, monsieur?

M. Keenan: En termes de période de protection.

M. Alexander: Et quelle serait la période? Est-elle établie, compte tenu de la durée d'emploi?

M. Keenan: Oui.

M. Alexander: Pourriez-vous nous donner quelques exemples du genre de protection existant?

M. Keenan: Je pense que peut-être le capitaine Wright qui négociait l'accord d'Air Canada serait en mesure de vous donner des exemples précis.

Le Capitaine Wright: Le régime de congés de maladie d'Air Canada, au moins dans le cas des pilotes, prévoit douze jours par an dont la motié de la portion non utilisée peut être accumulée.

M. Alexander: Je comprends que si le contrat de travail découlant des négociations que vous avez entreprises comportait une certaine aide en cas de maladie, le ministère tiendrait compte de ce genre de choses et les prestations seraient utilisées pour indiquer le montant des prestations que vous devriez obtenir de l'assurance-chômage. Vous en rendez-vous compte?

M. Keenan: Je ne pense pas que ceci ait été spécifiquement soulevé dans le Livre blanc. Il nous est venu à l'esprit qu'on pourrait tenir compte de telle considération. Puisque nous ne connaissons pas la position du gouvernement, à savoir s'il faudrait exclure l'assurance-chômage pour maladie quand des prestations de congé de maladie sont prévues ou les réduire quand les prestations de congé de maladie sont prévues, nous ne faisons pas de commentaires spéciaux sur cette question.

M. Alexander: Si ceci était compris dans vos négociations, en seriez-vous incommodés?

M. Keenan: Je pense que vous pourriez les faire se compléter. Nous devons découvrir la position qu'adopterait le gouvernement. Nous estimons que l'assurance-chômage n'est pas un régime de bien-être social, c'est une assurance à laquelle on contribue, et pour cette

[*Texte*]

insurance that you pay for, and for that reason it should be available when the conditions are met for its eligibility.

Mr. Alexander: Do many of the airline pilots have private plans other than that for which they negotiate?

Mr. Keenan: Yes, some do.

Mr. Alexander: Do you have any figures in terms of percentages?

Mr. Keenan: That have private plans?

Mr. Alexander: Yes.

Capt. Wright: We have no figures, to my knowledge, readily available.

Mr. Alexander: I will not press the point, sir.

I do not have any further questions, Mr. Chairman, now. Would you put me down for the second round.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I note that the brief indicates a general approval of experience rating. I wonder if the spokesman for the pilots would care to indicate just how they feel it would help the industry or members of the their association. I note they also say that when layoffs occur this is usually at a cyclical time of depression and alternative employment is difficult. Would you care to elaborate.

Mr. Keenan: For one of the reasons that is stated in the White Paper itself, we feel that anything that can add stability to an industry that tends to seasonally or cyclically layoff when they feel they can do without a number of their people would give them a rating that might cost them more money in contributions.

Mr. Francis: Do you feel that it will be sufficient fo give them additional incentive to retain people on payroll?

Mr. Keenan: No. I think it is one more. It is one incentive. There might be others, such as a compulsory notice period for layoffs. That might be another incentive. But this is not covered in the present proposals.

[*Interprétation*]

raison, on devrait en bénéficier quand on remplit les conditions voulues.

M. Alexander: Y a-t-il beaucoup de pilotes des lignes aériennes qui adhèrent à des régimes privés autre que celui que visent les négociations?

M. Keenan: Oui, certains d'entre eux.

M. Alexander: Avez-vous certains chiffres en termes de pourcentage?

M. Keenan: Pour ceux qui adhèrent à des régimes privés?

M. Alexander: Oui.

Le capitaine Wright: A ma connaissance, nous ne disposons pas de chiffres.

M. Alexander: Je n'insisterai pas, monsieur.

Monsieur le président, pour le moment, je n'ai pas d'autres questions à poser. Je vous demanderais de m'inscrire pour le second tour de questions.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Francis: Monsieur le président, je remarque que le mémoire indique une approbation générale de la tarification fondée sur l'expérience. Je me demande si le porte-parole des pilotes accepterait, s'il pense que ceci aiderait l'industrie aéronautique ou les membres de leur Association. Je remarque qu'ils disent également que, lorsqu'il y a licenciements ceci se produit habituellement suivant un cycle de dépression et qu'il n'est pas facile d'obtenir en autre emploi. Pourriez-vous donner des détails.

M. Keenan: Pour une des raisons exprimées dans le Livre blanc même, nous pensons que tout facteur pouvant renforcer la stabilité dans une industrie saisonnière ou il survient des licenciements cycliques, quand elle a le sentiment qu'elle peut se passer d'un certain nombre d'entre eux, leur donnerait une cote qui leur coûterait plus cher en cotisations.

M. Francis: Pensez-vous que ce sera suffisant pour les inciter à ne pas licencier d'employés?

M. Keenan: Non, je pense que c'est un stimulant de plus. Ce n'est qu'un stimulant. Il en existe peut-être d'autres, tel qu'une période obligatoire d'avis de licenciement. Ce qui pourrait représenter un autre stimulant, mais il n'en est pas question dans les propositions actuelles.

[*Text*]

Mr. Francis: You have not however spelled out in any detail this notion of a compulsory notice?

Mr. Keenan: No, but this does not come under unemployment insurance as such. We were covering the points included in the White Paper. This was not covered in the White Paper but we would favour a compulsory notice of layoff.

Mr. Francis: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, at this time I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Air Line Pilots Association, in English only, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Perrault: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, if the delegation feels that we have not many questions it is probably because we liked your brief, both in the way you covered the subject and the positions that you have taken. I might want to go further into the question of experience rating later in the Committee's hearings. But that is really just a brief comment as far as your brief is concerned.

I would appreciate further comment from you on item No. 5 in the summary of your brief which has to do with forced retirement at an early age. I think, as members of the general public, that we are aware of this and the desirability of pilots not flying planes when they are as old as some of us—and I am not that old.

The Chairman: You are a young man.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is right.

Are you asking that this be considered in the same way as illness and pregnancy, as a cause for unemployment beyond the control of the employee?

Mr. Keenan: Yes, we are—because the White Paper mentioned that once you opt to receive Canada—Quebec Pension Plan benefits you are considered to have voluntarily retired from the work force, and we feel that pilots who have to retire either at the auto-

[*Interpretation*]

M. Francis: Pourtant vous n'avez pas exprimé en détail cette notion d'avis obligatoire?

M. Keenan: C'est vrai, mais ceci n'entre pas dans le cadre de l'assurance-chômage. Nous avons étudié les questions soulignées dans le Livre blanc. Il n'en a pas été question dans le Livre blanc, mais nous serions en faveur d'un avis obligatoire de licenciement.

M. Francis: Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, à ce stade, j'aimerais que soit présentée la motion habituelle portant que le mémoire présenté par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et rédigé en anglais seulement, soit imprimé en appendice au procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

M. Perrault: Je propose la motion.

La motion est acceptée.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser messieurs?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, si les membres de la délégation ont le sentiment que nous n'avons pas beaucoup de questions à poser, c'est probablement parce que nous approuvons leur mémoire, la façon dont le sujet a été traité et les positions qui ont été adoptées. Il est possible que je m'étende sur la question de la tarification fondée sur l'expérience ultérieurement au cours des audiences du Comité. Mais il s'agit là d'une brève remarque en ce qui concerne votre mémoire.

J'aimerais obtenir de vous d'autres commentaires au sujet de la question numéro 5 du résumé de votre mémoire qui a trait à la retraite forcée à un âge peu avancé. Je pense qu'en tant que membres du grand public, nous en avons conscience ainsi que du fait qu'il y a lieu pour les pilotes de cesser leur activité, lorsqu'ils ont l'âge de certains d'entre nous, et je ne suis pas très âgé.

Le président: Vous êtes jeune.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est exact.

Demandez-vous que cette question soit considérée comme celle de la maladie et de la grossesse, en tant que cause de chômage que ne peut contrôler l'employé?

M. Keenan: Oui, nous le demandons, parce que le Livre blanc mentionne que, une fois que vous avez choisi de recevoir les prestations du régime de pensions du Canada et régime des rentes du Québec, on considère que vous avez volontairement pris votre

[*Texte*]

matic age of 60, or very often earlier because they cannot maintain their competency, or their licence, or the standards of their company at that age, do not voluntarily retire from the work force and have been paying contributions to an insurance plan, which is the way we consider this—they have been paying contributions throughout their career—and at that time are unemployed and cannot get other work—ground work for example—they should be eligible for the benefits of the plan to which they contributed throughout their career.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): It seems to me this makes good sense.

Mr. Keenan: I beg your pardon, sir?

Mr. Francis: I am sorry, Mr. Knowles, for interjecting. By the plan to which they contributed do you mean the Canada Pension Plan?

Mr. Keenan: No, I mean the unemployment insurance fund.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You are not suggesting that there be a five-year period of unemployment insurance benefit for a man who has to lay off at 50?

Mr. Keenan: No, the regular period.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): But the man who lays off at 50 gets what he has paid for under the unemployment insurance plan just as if he were laid off at 60 because of health.

Mr. Francis: Mr. Chairman, may I have a supplementary with Mr. Knowles' consent? I think we have the same thought. If the gap is five years the unemployment insurance proposals are not going to cover it.

Mr. Keenan: No, they will not.

Mr. Francis: Is not the problem much more serious than can be remedied by the proposals before this Committee at this stage?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): But it does cover a period during which he might get other employment.

You are not trying to cover the five-year period?

[*Interprétation*]

retraite. Nous avons le sentiment que les pilotes qui doivent prendre leur retraite à l'âge normal de 60 ans ou très souvent avant cette limite d'âge, parce qu'ils ne peuvent pas garder leur efficacité ou leur permis pour satisfaire aux normes de leur compagnie à cet âge, ne prennent pas volontairement leur retraite. Ils ont versé des cotisations à un régime d'assurance et c'est ainsi que nous considérons la question. Au cours de leur carrière ils ont versé ses cotisations. Du moment où ils sont en chômage ils ne peuvent obtenir un autre emploi, un emploi au sol par exemple. Ils doivent avoir droit aux prestations relevant du régime auquel ils ont contribué au cours de leur carrière.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): A mon avis, ceci est logique.

M. Keenan: Je vous demande pardon, monsieur?

M. Francis: Je m'excuse, monsieur Knowles, de cette interruption. En parlant de régime auquel ils ont contribué, s'agit-il du régime de pensions du Canada?

M. Keenan: Non, je parle de la caisse d'assurance-chômage.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Proposez-vous une période de cinq ans de versement des prestations d'assurance-chômage à un homme qui doit cesser de travailler a cinquante ans?

M. Keenan: Non, je parle de la période normale.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Mais l'homme qui cesse de travailler à cinquante ans obtient ce qu'il a versé en vertu du régime d'assurance-chômage, comme s'il avait été licencié à soixante ans pour des raisons de santé.

M. Francis: Monsieur le président, puis-je poser une question supplémentaire, si M. Knowles y consent? Je pense que nous avons la même opinion. Si la période de chômage est de cinq ans les propositions d'assurance-chômage n'offrent pas de protection.

M. Keenan: Non.

M. Francis: Le problème n'est-il pas trop sérieux pour qu'il puisse être résolu par les propositions discutées devant notre Comité à ce stade?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Elles s'appliquent à une période durant laquelle il pourrait trouver un autre emploi. N'essayez pas de le faire appliquer à la période de cinq ans?

[*Text*]

Mr. Keenan: We did not feel that we should ask for five years, because nobody else is getting five years' unemployment insurance if he is unemployed for a period of five years, but we do feel that we should get what everybody else is getting when they are unemployed—we are not saying that they would be considered as having been retired or having retired voluntarily from the work force at 60—and that if they are forced out of the work force at 60 they should at least get the benefits that anybody else who is forced out of the work force and into unemployment should get—51 weeks.

• 1200

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I would hope that we would look at this.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Perrault. Mr. Portelance, have you a supplementary?

Mr. Portelance: While on that same subject, I thought that they would get it just as well as anyone else, I mean, as long as they are available to work.

Mr. Keenan: I think if you read the way our brief is worded, we are not asking for this. I think the way we are approaching the Committee is saying that we trust this is the way the unemployment insurance will be applied.

The Chairman: I think they have a concern, Mr. Portelance, that in some way, because they have to leave at 60, they would be treated in the same way as people leaving the work force ordinarily at the age of 65.

Mr. Portelance: Well, at 60 they would not be getting their Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan.

Mr. Keenan: No.

Mr. Portelance: So this makes them available for that 51 weeks period the same as any other person.

Mr. Keenan: This is our interpretation of it, but we just wanted to put it forward to your Committee so that you would be aware of that problem, which is peculiar to airline pilots and perhaps to some other professions of which I do not know.

The Chairman: Mr. Perrault, have you some questions?

[*Interpretation*]

M. Keenan: Nous n'estimons pas que nous devrions demander une période de cinq ans, parce que personne n'obtient le versement de prestations d'assurance-chômage pour une période de cinq ans s'il se trouve en chômage durant une telle période, cependant nous estimons que nous devrions obtenir ce que reçoit tout travailleur, touche lorsqu'il est en chômage. Nous ne disons pas qu'on considérerait qu'ils ont pris leur retraite ou qu'ils ont volontairement cessé de travailler à soixante ans et que, s'ils sont forcés de cesser de travailler à soixante ans, ils devraient obtenir au moins les prestations que touche tout travailleur qui a été forcé de cesser de travailler et se trouve en chômage qu'il devrait obtenir 51 semaines de prestations.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'espère que nous étudierons cette question.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser? Monsieur Perrault. Monsieur Portelance, avez-vous une question supplémentaire à poser?

M. Portelance: Toujours sur le même sujet, je pensais qu'ils les obtiendraient comme tout le monde; je veux dire aussi longtemps qu'ils font partie de la main-d'œuvre.

M. Keenan: Je pense que, si vous lisez le libellé de notre mémoire, vous verrez que ce n'est pas ce que nous demandons. Je pense que ce que nous disons au Comité c'est que nous espérons que l'assurance-chômage sera appliquée de cette façon.

Le président: Monsieur Portelance, je pense qu'ils sont un peu inquiets de ce que, obligés de prendre leur retraite à 60 ans, ils seraient traités de la même façon que des gens qui ordinairement prennent la leur à l'âge de 65 ans.

M. Portelance: Eh bien, à 60 ans ils ne toucheraient pas les prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec.

M. Keenan: Non.

M. Portelance: Ainsi ceci leur donne droit à la période de 51 semaines, comme tout autre personne.

M. Keenan: C'est bien notre opinion, mais nous désirions simplement le signaler à votre Comité, afin que vous soyiez conscients de ce problème particulier aux pilotes de lignes aériennes et peut-être à d'autres professions, ce dont je ne suis pas au courant.

Le président: Monsieur Perrault, avez-vous d'autres questions à poser?

[*Texte*]

Mr. Perrault: Yes, Mr. Chairman. This appears to be a very valid problem as far as this Association is concerned. I wonder how many pilots, forced to retire at 60 years of age, are given alternative executive positions or ground jobs. The airlines must have been living with this problem for several years now. Have they offered any alternative plans themselves?

Capt. Wright: Very few, sir.

Mr. Perrault: In a percentage of cases, they find some alternative work, do they?

Capt. Wright: No, sir. Usually if an active line pilot is flying right up until 60 years of age he will not be offered other employment. If the pilot has capabilities that would lead him into some other executive field, he would have gone into that field long before he was 60.

Mr. Perrault: Well, 10 years or 15 years before, I understand. In your labour contracts, and in your professional contracts with the airlines, have any benefits at all been negotiated with the individual airlines to cover this particular problem?

Capt. Wright: Yes. Some of our airlines do have pension plans, their own company plans.

Mr. Perrault: What is the order of the benefits in these plans?

Capt. Wright: It varies on the number of years that you have been working and on your best five years.

Mr. Perrault: The best five years.

Capt. Wright: It is a percentage calculated on the number of years you have been working.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Is it available at the age of 60?

Mr. Keenan: Yes.

Mr. Perrault: What would a senior line pilot at 60 years of age receive in the way of a pension, a chap perhaps who had been flying for 20 years or 30 years?

Capt. Wright: For 30 years service, at 60, he would receive 45 per cent of his best five years. This is the Air Canada Pension Plan.

[*Interprétation*]

M. Perrault: Oui, monsieur le président. Pour cette Association, il existe là un problème très sérieux. Je me demande à combien de pilotes, obligés de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans, on offre comme solution de rechange des postes de direction ou des emplois au sol. Il doit y avoir maintenant plusieurs années que les compagnies aériennes se heurtent à ce problème. Ont-elles elles-mêmes offert des régimes comme solution de rechange?

Capitaine Wright: Très peu, monsieur.

M. Perrault: Dans certains cas, ils trouvent du travail comme alternative, n'est-ce pas?

M. Wright: Non, monsieur. Habituellement, si un pilote continue à voler jusqu'à ce qu'il ait atteint 60 ans, on ne lui offrira pas d'autre emploi. Mettons qu'un pilote ait des capacités qui lui permettent d'occuper un poste dans un autre domaine de la direction, il s'y lance bien avant d'avoir atteint 60 ans.

M. Perrault: Eh bien, si je comprends bien, 10 ou 15 ans avant d'atteindre cette limite d'âge. Dans vos contrats concernant la main-d'œuvre et dans vos contrats professionnels avec les compagnies aériennes, des prestations ont-elles été négociées avec les compagnies aériennes en prticulier pour résoudre ce problème?

Capitaine Wright: Oui, certaines de nos compagnies aériennes ont des régimes de pension qui leur sont propres.

M. Perrault: Quel est l'ordre des prestations dans le cadre de ces régimes?

Capitaine Wright: Il varie en fonction du nombre d'années durant lesquelles vous avez travaillé et vos cinq meilleures années de travail.

M. Perrault: Les cinq meilleures années.

Capitaine Wright: C'est un pourcentage qui est calculé en fonction du nombre d'années durant lesquelles vous avez travaillé.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En bénéficie-t-on à l'âge de 60 ans?

M. Keenan: Oui.

M. Perrault: Quelle pension toucherait à 60 ans un pilote ayant beaucoup d'ancienneté, quelqu'un ayant piloté durant 20 ou 30 années?

Capitaine Wright: Pour 30 années de service, un pilote à 60 ans recevrait 45 p. 100 de ses cinq meilleures années. C'est le Régime de pensions de Air Canada.

[*Text*]

Mr. Perrault: What would that be now under he present rate?

Capt. Wright: That would be 45 per cent of $30,000, just under...

Mr. Perrault: He would get just about $15,000 a year from that.

Capt. Wright: That is correct.

Mr. Perrault: That is a fairly generous pension. The only thing is, you are concerned about those who may not have built up the number of benefits.

Mr. Keenan: We not only have pilots in the airlines that have pension plans who have not built up the benefits. There are airlines whose pilots we represent that have no pension plans. I do not think we can judge everything by Air Canada necessarily.

Mr. Perrault: No. I would appreciate that.

Mr. Keenan: We represent smaller carriers that do not have the same conditions of work. And also, you must realize that you pay for this pension plan. It is another insurance for which you pay. I do not think it should be a bar.

Mr. Perrault: Of the 2,000 pilots in your Association, how many would be covered by some sort of pension plan by their employer?

Mr. Keenan: The majority.

Mr. Perrault: What percentage would you say?

Mr. Keenan: Seventy-five per cent.

Mr. Perrault: So we are talking really about the 25 per cent who conceivably could be in real need at the age of 60 years.

Mr. Keenan: I think we are talking particularly about those, but again the White Paper did not make too clear to my mind whether somebody who receives a pension would have his benefits if he did receive a benefit when he was out of the work force, and also if he received a pension, whether his benefits would be decreased like his pension, like his pension benefits. If we look at the pension and unemployment insurance as something you pay for to receive a benefit at the end, you could also buy insurance policies to give you an annuity when you retire, to pay you

[*Interpretation*]

M. Perrault: A combien s'élèverait maintenant cette pension en fonction du taux actuel?

M. Wright: Ce serait 45 p. 100 de $30,000 juste au-dessous...

M. Perrault: Le pilote toucherait simplement $15,000 par an.

M. Wright: C'est bien ça.

M. Perrault: C'est une pension assez élevée. La seule chose, c'est que vous vous préoccupez de ceux qui n'ont peut-être pas accumulé le nombre des prestations voulues.

M. Keenan: Il n'y a pas seulement des pilotes de compagnies aériennes offrant des régimes de pensions qui n'ont pas accumulé de prestations. Il y a aussi des compagnies dont nous représentons les pilotes et qui n'ont pas de régimes de pensions. Je ne pense pas que nous puissions nécessairement juger toutes les questions en fonction de Air Canada.

M. Perrault: Non je le comprends.

M. Keenan: Nous représentons les petits transporteurs chez qui les conditions de travail ne sont pas identiques. Vous devez également vous rendre compte que nous contribuons à ce régime de pensions. Il s'agit là d'une autre assurance pour laquelle nous versons de l'argent. Je ne pense pas que ce devrait être un obstacle.

M. Perrault: Des 2,000 pilotes appartenant à votre association, combien d'entre eux seraient protégés par un régime de pensions que leur assurerait leur employeur?

M. Keenan: La majorité d'entre eux.

M. Perrault: A votre avis quel en serait le pourcentage?

M. Keenan: Soixante-quinze p. 100 d'entre eux.

M. Perrault: Nous parlons donc des 25 p. 100 d'entre eux qui probablement seraient réellement dans le besoin à l'âge de 60 ans.

M. Keenan: Je pense que nous parlons en particulier de ceux-là, mais là encore, le Livre blanc ne précise pas si quelqu'un admissible à une pension recevrait des prestations d'assurance-chômage à supposer qu'il touche une pension, ses prestations d'assurance-chômage seraient-elles diminuées, comme ses prestations de pensions. Si nous considérons la pension et l'assurance-chômage comme des régimes auxquels on contribue pour recevoir finalement des prestations, on pourrait aussi bien acheter des polices d'assurance prévoyant le versement d'une rente au moment

[*Texte*]

something. I do not see why that man who has negotiated, either individually with an insurance company or through a collective agreement, and contributes to these pensions, should be denied other benefits such as unemployment insurance which he is also paying for as a taxpayer, because airline pilots are substantial taxpayers, and as a contributor in the plan.

Mr. Perrault: I think, however, that an unemployment insurance plan surely is designed to assist those who are unfortunate enough to be out of work. Is it not? It is not like a life annuity It is not like an endowment policy that you take out when you are 20 years of age.

Mr. Keenan: But neither is it welfare. I think the White Paper said that the new proposals would emphasize the insurance rather than the welfare concept.

Mr. Perrault: Yes.

Mr. Keenan: We took it from there.

Mr. Perrault: Yes. Well, I think it is a very interesting brief and I think it is most useful. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: I wonder if I could interject with Mr. Perrault's consent and yours, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. Alexander, yes.

Mr. Alexander: This area was covered, sir, and the Minister is thinking about what he will do for those contracts that have been negotiated by the employers and employees, in other words, the work contracts. There is nothing definite on that as yet, but he is aware of the situation.

Mr. Keenan: I was not intimating that the Minister or the Department was not aware of the situation. I was only saying that there were no specific proposals in the White Paper covering this.

Mr. Alexander: No, this is true. It was brought out during questioning. Thank you, sir.

The Chairman: Are there any further questions of the witnesses, gentlemen? If there are no further questions, we would like to thank very much Mr. Keenan, Mr. Wright and Mr. Young for coming this morning.

[*Interprétation*]

de prendre sa retraite. Je ne vois pas de raisons pour que celui qui a négocié, soit individuellement avec une compagnie d'assurance ou par le truchement de la convention collective et ayant contribué à ces pensions, soit privé d'autres prestations, telles que celles du régime d'assurance-chômage auquel il contribue en tant que contribuable, parce que les pilotes de compagnies aériennes paient des impôts assez élevés, et en tant que contributeur au régime.

M. Perrault: Je pense néanmoins qu'un régime d'assurance-chômage est certainement conçu pour aider ceux qui ont le désavantage d'être en chômage. N'est-ce pas cela? Il ne s'agit pas d'une rente viagère. Ce n'est pas non plus une assurance à dotation que vous achetez à l'âge de 20 ans.

M. Keenan: Mais il ne s'agit pas non plus de bien-être social. Je crois que dans le Livre blanc il est écrit que les nouvelles propositions mettront l'accent sur le concept d'assurance plutôt que sur celui de bien-être social.

M. Perrault: C'est ça.

M. Keenan: C'est ce dont nous nous sommes inspirés.

M. Perrault: J'estime dès lors que votre mémoire est très intéressant et très utile. Merci, monsieur le président.

M. Alexander: Je me demande si je pourrais prendre la parole avec votre consentement et celui de M. Perrault, monsieur le président?

Le président: Allez, monsieur Alexander.

M. Alexander: Cette question a été traitée, monsieur, et M. le ministre pense à ce qu'il devra faire dans le cas des contrats qui ont été négociés entre employeurs et employés. En d'autres termes, les contrats de travail. Il n'y a encore rien de défini sur cette question, mais il est conscient de la situation.

M. Keenan: Je ne voulais pas dire que M. le ministre ou le Ministère n'était pas au courant de la situation. Je disais simplement que le Livre blanc ne contenait pas de propositions précises traitant cette question.

M. Alexander: Non, c'est exact. Elle a été soulevée au cours des séances de questions. Merci, monsieur.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser aux témoins? Si vous n'avez pas d'autres questions, nous voudrions remercier MM. Keenan, Wright et Young d'être venus témoigner ce matin.

[*Text*]

Mr. Keenan: Thank you very much, sir.

The Chairman: Gentlemen, we will adjourn until 2.30 p.m.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We can undo our seatbelts now, can we?

The Chairman: Gentlemen, we will adjourn until 2.30 p.m. and we have a brief on the Canadian Railway Labour Association before us.

AFTERNOON SITTING

• 1444

The Chairman: Gentlemen, we have with us this afternoon Mr. Peter Carew the Executive Secretary of the Canadian Railway Labour Association. Mr. Carew will give us a brief summary of his Association's brief before we open the hearing to questions. Mr. Carew.

Mr. Peter Carew (Executive Secretary, Canadian Railway Labour Association): Thank you, Mr. Chairman. Perhaps just before I begin I should outline a little more clearly who the Canadian Railway Labour Association represents. The Canadian Railway Labour Association represents the 15 railway unions in Canada with approximately 100,000 members. Its main concern is to deal with matters of common concern to all railway employees.

I believe you have had our brief for some time so I will just read a short summary of the Canadian Railway Labour Association's submission on the Unemployment Insurance White Paper.

1. The brief outlines general acceptance of the White Paper and regards it as a step in the right direction.

2. We must, however, assess the program against the background of over-all social and economic policies for the future. Its success will only be secured through complementary legislation in social and economic legislation.

3. The submission outlines concern that the program may tend to become a substitute for a full employment policy, dependent upon correct fiscal, monetary, manpower and regional policies. Unless a program of full employment becomes a priority issue then the progressive nature of the plan will certainly be undermined.

4. There is need for the government to show a lead in order to dispel from people's

[*Interpretation*]

M. Keenan: Merci beaucoup, monsieur.

Le président: Messieurs, nous ajournerons la séance jusqu'à 14 h 30.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous pouvons donc détacher nos ceintures maintenat, n'est-ce pas?

Le président: Messieurs, la séance sera ajournée jusqu'à 14 h 30. Nous aurons un mémoire présenté par l'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous accueillons cet après-midi monsieur Peter Carew, secrétaire exécutif de l'Association des syndicats de cheminots canadiens qui nous dira quelques mots de son Association avant que nous passions aux questions. Monsieur Carew.

M. Peter Carew (secrétaire exécutif de l'Association des syndicats de cheminots canadien): Merci, monsieur le président. Il convient tout d'abord, je crois, de vous dire en quoi consiste notre Assocation. Elle représente au Canada 15 syndicats de chemins de fer qui comptent environ 100,000 membres. L'Association s'occupe des questions qui concernent tous les cheminots.

Vous avez recu, je crois, depuis quelque temps déjà copie de notre mémoire. Je me bornerai à vous lire le bref résumé que l'Association des syndicats de cheminots canadiens a présenté touchant le Livre blanc sur l'assurance-chômage.

1. De façon générale, l'Association accepte ce Livre blanc qu'elle considère comme un pas dans la bonne direction.

2. D'autre part, il lui faut apprécier le programme en fonction des politiques générales qui seront élaborées tant sur le plan social qu'économique. Le Livre blanc ne réussira que s'il est appuyé par des mesures législatives complémentaires dans le domaine socio-économique.

3. L'Association, dans son mémoire, craint que son programme supplante la politique de plein emploi, qui est fonction des politiques régionales opportunes sur le plan fiscal, monétaire et de la main-d'œuvre. La nature progressive de ce plan sera minée à coup sûr, à moins qu'on n'accorde une importance toute prioritaire au plein emploi.

4. Le Gouvernement doit se montrer à l'avant-garde afin de dissiper dans l'esprit des

[*Texte*]

minds the necessity, and indeed the acceptability, of high levels of unemployment. The apathy to the level of unemployed and even disdain for the unemployed manifested in those repugnant Unemployment Insurance Commission TV advertisements must be dispelled by the government portraying the necessity of full employment as a priority issue.

5. The submission expresses concern over the federal government's involvement in the scheme only after a 4 per cent level of unemployment is achieved. Despite statements to the contrary the 4 per cent level will, we feel, tend to become an acceptable definition of full employment.

6. Further concern is expressed over the merit rating system for employer contributions whereby the system will only have a minimal impact on employers' lay-off decisions. We would like to see still higher contributions from employers for lay-offs resulting from business fluctuations. As far as lay-offs from technological changes are concerned, true costs to employers will only be assessed once employees have to accept or reject changes in working conditions affecting their employment. This can be accomplished by an amendment to the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

7. There is need to make simultaneous changes in manpower and retraining policies of the federal government which are far from satisfactory. Greater emphasis must be placed on retraining rather than simple job placement. The interviewing techniques must be seriously examined. The length of labour force attachment required before an employee is able to take advantage of training with allowances under manpower legislation must be reduced to be consistent with the labour force attachment proposed under the new unemployment insurance plan. Also the maximum period allowed for retraining must be extended beyond the 52 weeks so as to reflect the needs of the individual.

If I could just make the point that I think we made in the full submission, we deliberately went out of our way to discuss this matter in a general sense. We felt that there would be many submissions on this particular White Paper which would deal with the intricacies of the submission and we were more concerned to see this White Paper in the context of present legislation and legislation which will be introduced by the government. This is the very reason we wrote this brief in that general context. That is all I

[*Interprétation*]

gens cette nécessité, voire cette «inévitabilité» d'un chômage prononcé. A l'apathie et au dédain manifestés envers les chômeurs par les anonces télévisées de la Commission d'assurance-chômage, le gouvernement doit substituer la nécessité capitale du plein emploi.

5. L'Association s'inquiète en outre de ce que le gouvernement fédéral ne se mêle de cette question du chômage que lorsque son niveau dépasse 4 p. 100. En dépit des affirmations à l'effet du contraire, on en viendra éventuellement à voir dans ce niveau de 4 p. 100 une définition reconnue du plein emploi.

6. L'Association craint de plus que le système de cote au mérite n'exerce que peu d'influence sur les mises à pied que l'employeur décide de faire. Elle voudrait que les employeurs soient tenus de verser des cotisations encore plus élevées pour ces mises à pied qui proviennent des fluctuations des affaires. Quant aux mises à pied technologiques, il ne sera possible de déterminer le vrai coût pour les employeurs que lorsque les employés auront accepté ou rejeté certaines modifications dans leurs conditions de travail touchant leur emploi. Ces dispositions doivent être prises en modifiant la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

7. Les politiques du gouvernement fédéral à l'égard du travail et du recyclage doivent être modifiées, car elles laissent beaucoup à désirer. C'est sur le recyclage plutôt que sur le placement qu'il convient de mettre l'accent. On doit revoir les techniques de l'entrevue. Cette durée du travail requise avant que l'employé puisse tirer avantage du recyclage et des allocations prévues en vertu des dispositions législatives du ministère de la Main-d'œuvre, cette durée, dis-je, doit être réduite en fonction de la nouvelle durée du travail proposée dans le nouveau régime d'assurance-chômage. On doit de même prolonger au-delà de 52 semaines la période maximum allouée pour le recyclage, de façon à tenir compte des besoins de l'individu.

Permettez-moi de souligner ce que nous avons dit dans notre mémoire. Il nous a semblé qu'il y aurait dans ce Livre blanc plusieurs propositions traitant des complexités de ladite soumission et nous étions plus intéressés à voir ce Livre blanc en fonction de la présente Loi et de celle qui sera introduite par le Gouvernement. Voilà pourquoi nous avons rédigé le présent mémoire de façon très générale. C'est ici que se terminent mes observations générales, monsieur le président.

[*Text*]

have for an opening statement, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Carew. Gentlemen, the meeting is open for questions. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Would Mr. Carew perhaps give us the benefit of his opinion on how the present legislation on manpower training should be changed so as to reduce the period of attachment to the labour force. At present it is three years. Could you please indicate to us what in your opinion would be an improvement on the present approach, and on the point of retraining being extended beyond the 52 weeks? Had you in mind some specific type of training? Should it be an across "the" board increase regardless of the type of training? Should it include not only upgrading but university instruction? What specifically had you in mind when this was written?

Mr. Carew: Can I answer the question about the 52 weeks first. Basically this criticism was aimed at the inflexibility of the present manpower legislation which provides only a maximum of 52 weeks for retraining allowances to be paid. I referred in the brief to another brief that the Association of Colleges of Applied Arts and Technology produced on this question, and they found the 52 weeks to be far too inflexible where you had people being retrained with a low level of education who could not raise themselves sufficiently far enough in 52 weeks to make the retraining beneficial.

In other words, what we would like to see is something far more flexible where perhaps you would not write into the legislation the period of time required for retraining allowances to be paid. In fact, you would give people in the education field far more flexibility to decide what length of time the individual actually required to get the best benefit possible from his retraining. In other words, we would like to see this thing left open and far more responsibility placed with the educators.

I am sorry, what was the first question?

Mr. Caccia: Attachment to the labour force.

Mr. Carew: Oh, yes. We made this recommendation as a result of a good deal of emphasis being placed in the White Paper on reducing the labour force attachment down to eight weeks. It seemed only consistent that if this were to reflect the new approach on the part of the government it should also be reflected in manpower legislation. At the present time the person has to have a three-year labour attachment before he can take advan-

[*Interpretation*]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Carew. Messieurs, à vous de poser vos questions. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Monsieur Carew, selon vous, quelles modifications devrait-on apporter à la Loi actuelle sur la formation de la main-d'œuvre pour réduire la durée de cette période de travail, qui est en ce moment de 3 ans, et prolonger celle du recyclage au-delà de 52 semaines? Songez-vous plus particulièrement à un certain genre de formation? Devrait-il s'agir d'une prolongation générale, quel que soit le genre de formation? Outre le recyclage, ne devrait-on pas inclure le rattrapage scolaire? A quoi songiez-vous plus particulièrement en écrivant ces mots?

M. Carew: Voyons d'abord ce qui en est pour la question des 52 semaines. De façon générale, nous nous en prenions à la rigidité de la Loi actuelle sur la main-d'œuvre qui ne porte que 52 semaines au maximum, au cours desquelles des allocations de recyclage sont versées. Dans notre mémoire, nous faisons mention d'un autre mémoire présenté par l'Association des collèges et des arts appliqués et de technologie. Cette Association estime que cette période de 52 semaines est beaucoup trop rigide, car on y trouve en recyclage des personnes qui n'ont reçu qu'une éducation élémentaire et qui n'auraient pas dans ce bref délai l'occasion de profiter du recyclage.

Bref, nous aimerions que la Loi soit un peu plus souple à l'égard du délai requis pour le versement des allocations de recyclage. De fait, les éducateurs pourraient fixer plus judicieusement la durée qui permettra à l'étudiant de tirer profit de son recyclage. En d'autres termes, nous aimerions qu'on laisse aux éducateurs le soin de décider ce point particulier.

Je m'excuse, mais quelle était déjà votre première question?

M. Caccia: La durée d'emploi.

M. Carew: Oui. Si nous avons fait cette proposition. C'est que le Livre blanc voulait réduire à huit semaines la dite durée. Si cette mesure reflétait la nouvelle façon de voir du Gouvernement, il ne nous a semblé que normal d'en tenir compte dans la Loi sur la main-d'œuvre. En ce moment, la personne doit avoir été au travail pendant trois ans durant avant de pouvoir profiter des allocations de recyclage. Or, nul ignore que les

[*Texte*]

tage of retraining with allowances. As I am sure we are all aware, there are a tremendous number of young unemployed who now make up a large proportion of the unemployed people in this country. If we are to give credence to this concern for the young unemployed then it seems apparent that we have to provide retraining allowances with a much shorter labour force attachment. I would say the minimum should be a one-year labour attachment.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: One year. You do not think, Mr. Carew, by reducing it to that extent you might build in an incentive for young people to leave school at an earlier date than they would otherwise do?

Mr. Carew: No, I think the year is sufficient time to prevent abuse whereby children would drop out of school. I do not see that as being a problem at this time.

Mr. Caccia: Is Mr. Carew in a position to indicate to us the section in the legislation where the 52 weeks of training as a maximum limit is written into the legislation because I am at a loss in remembering this provision being in the legislation at all.

Mr. Carew: I cannot relate exactly to the exact part of the Act but I believe it is in the Adult Occupational Training Act which was passed in 1967. As far as I am aware there is a section in that Act pertaining to this but I could not tell you the exact section.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Carew, you talk about 4 per cent. Are you aware that the government is not satisfied with the 4 per cent level of unemployment. In the United States they just use it as a formula to measure contributions and in the United States it is 4.5 per cent. The government here made it 4 per cent. Are you aware of this?

Mr. Carew: I was not aware that the United States had followed this procedure but I would not have thought if that were the policy of the United States, that it was particularly good policy for us to follow closely behind.

Mr. Turner (London East): Are you aware that under the provisions of the new plan the government would contribute under certain conditions when the unemployment rate is under 4 per cent in the Phase 4 benefit as described in the White Paper?

Mr. Carew: I am aware of that, yes.

[*Interprétation*]

jeunes chômeurs constituent une fraction appréciable des sans-emplois du pays. Si nous devons nous soucier de ces jeunes chômeurs, il nous faut, c'est évident, réduire cette durée d'emploi requise pour les allocations de recyclage à un minimum qui me semblerait d'un an.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Un an. Ne croyez-vous pas, monsieur Carew, qu'en réduisant ainsi la durée de cette période, vous inciterez les jeunes gens à quitter plus tôt l'école?

M. Carew: Non, je crois qu'un an constitue une durée qui suffit à prévenir les abus dans ce domaine. Je ne vois pas ici de problème.

M. Caccia: Monsieur Carew peut-il nous indiquer dans la Loi l'article qui se rapporte aux cinquante-deux (52) semaines de formation, au titre de limite maximum, car je ne me souviens pas y avoir vu une disposition de ce genre.

M. Carew: Je ne saurais vous dire exactement où se trouve cette disposition dans la Loi, mais je crois qu'on la trouve dans la Loi sur la formation professionnelle des adultes, adoptée en 1967.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions messieurs?

M. Turner (London-Est): Monsieur Carew, vous parlez de 4 p. 100. Savez-vous que le Gouvernement réprouve ce niveau de chômage de 4 p. 100. Aux États-Unis, où il est de 4.5 p. 100, ce chiffre est utilisé pour déterminer les cotisations. Au Canada, il est de 4 p. 100. Étiez-vous au courant?

M. Carew: Je ne savais pas qu'aux États-Unis on suivait la même procédure, mais du fait que c'est la politique suivie par les États-Unis, il ne s'ensuit pas qu'il nous faille prendre sur eux le pas.

M. Turner (London-Est): Savez-vous qu'en vertu des nouvelles dispositions, le Gouvernement, dans certaines conditions, lorsque le sous-emploi est de moins de 4 p. 100, contribuerait dans la phase 4 des prestations, comme le souligne le Livre blanc?

M. Carew: Je ne l'ignore pas.

[*Text*]

Mr. Turner (London East): Studies based on the last 10 years together with a projection to 1975 reveal that the government expenditures will increase under the new system.

Mr. Carew: Yes, I am aware of the points you are trying to make. What I am very much concerned about, I think we try to point out in the brief, is that the 4 per cent becomes an acceptable level of full employment. The 4 per cent is grossly in excess we consider to that which is required in a developed economy. The 4 per cent at the present time would seem quite an acceptable figure and obviously it appears that way in the White Paper only because we have now a level of 6.7 per cent. I have heard predictions to the effect that this winter it could get up into double figures. A 4 per cent figure then would look even better. What I am suggesting is that 4 per cent we consider far too high. I would suggest that the 3 per cent level the Economic Council set should be a priority aim of this government at the present time; indeed, to get below 3 per cent or below 2 per cent. I am suggesting that is where the emphasis has to be placed and not to be content with accepting, as I am afraid will happen, the 4 per cent level as outlined in the White Paper.

Mr. Turner (London East): Would you agree that the link in the government's contributions to outgo instead of income is preferable to the present method under the present legislation?

Mr. Carew: Are you asking me is what is intended in the White Paper better? I am not sure it is. As I think we pointed out in the brief, we would like to see the government become involved in contributing to unemployment insurance from day one, at the same time as the employer and the employee. I would suggest that would be a minimum to provide the incentive for the government to change its present policies which are creating unemployment levels of 6.5 per cent. I am suggesting that the disadvantages inherent in the 4 per cent certainly outweight any advantages that might be gained from the present outgo outlined in the White Paper.

Mr. Turner (London East): Do you agree that the contributions should be made by employees, employers and the government; that it should be a three-way system of financing the fund?

Mr. Carew: I suggest that is a much better system than is suggested in the White Paper, certainly.

[*Interpretation*]

M. Turner (London-Est): Sur la foi d'études fondées sur les dix dernières années ainsi que d'une extrapolation jusqu'en 1975, on peut affirmer que les dépenses du gouvernement augmenteront en vertu du nouveau régime.

M. Carew: Oui, je sais ce que vous allez dire, mais ce dont nous nous soucions beaucoup, et que nous avons essayé de souligner dans notre mémoire, c'est que ce 4 p. 100 devient peu à peu un niveau acceptable de plein emploi. Or, à notre avis, ce 4 p. 100 excède de beaucoup le niveau de sous-emploi requis dans une économie en voie d'expansion. En ce moment, ce 4 p. 100 semblerait un chiffre très acceptable et c'est évidemment l'impression que laisse le Livre blanc, tout simplement parce que le niveau du chômage est présentement de 6.7 p. 100. J'ai entendu quelqu'un prédire qu'il atteindra le double de ce chiffre au cours de l'hiver. Ce 4 p. 100 paraîtra encore alors plus à son avantage. Bref, nos considérons que ce chiffre de 4 p. 100 est beaucoup trop élevé. Le Gouvernement devrait, selon moi, pour le moment viser à atteindre ce niveau de 3 p. 100 établi par le Conseil économique. Il devrait même essayer d'atteindre un chiffre inférieur à 3 p. 100 ou encore à 2 p. 100. Voilà, selon moi, où l'accent devrait être placé au lieu d'accepter—et je crains que c'est ce qui arrivera—ce niveau de 4 p. 100 dont fait mention le Livre blanc.

M. Turner (London-Est): Convenez-vous que rattacher la contribution du Gouvernement aux dépenses au lieu du revenu est préférable à la méthode qui existe actuellement en vertu de la présente Loi?

M. Carew: Me demandez-vous si les propositions énoncées dans le Livre blanc sont préférables? Je n'en suis point sûr. Comme nous l'avons mentionné, je crois, dans notre mémoire, nous aimerions que le Gouvernement contribue à la caisse d'assurance-chômage dès le premier jour, tout comme le font employeurs et employés. Ce serait là, je crois, un minimum qui amènerait le gouvernement à modifier sa politique actuelle qui crée un chômage de l'ordre de 6.5 p. 100. Les désavantages liés à ce 4 p. 100 surpassent, à mon avis, les avantages que représentent les dépenses actuelles mentionnées dans le Livre blanc.

M. Turner (London-Est): Convenez-vous que les cotisations devraient être versées à la fois par les employés, les employeurs et le Gouvernement; qu'il devrait s'agir d'un financement tripartite de la caisse?

M. Carew: Je crois que c'est un régime qui l'emporte de beaucoup sur celui dont il est question dans le Livre blanc.

[*Texte*]

Mr. Turner (London East): Are you aware that one of the unemployment insurance prime functions is to screen and channel suitable applicants who could possibly be candidates for CMC or other social agencies and that unemployment insurance provides the individual with general labour market information?

Mr. Carew: I am aware, but I am not sure that they are doing the job.

Mr. Turner (London East): Do you not think they provide assistance and guidance in the techniques of looking for work?

Mr. Carew: I am afraid from our experience that they do not perform this function adequately by any means. This is another point that we try to make in the brief. There has to be a complete revamping of the techniques used in this area to make sure that not only are the unemployed given the opportunity to find jobs, but more important, that they get some upgrading in their education. In other words, so that they are not just being pushed into menial tasks which tends to be the position at the present time. We would like to see far more attention being given to the individual in his individual circumstances pertaining to his education and his expertise in any particular area.

Mr. Turner (London East): In other words, you say the object of Canada Manpower is to assist people fo find work, not to probe into their eligibility for benefit entitlements. Is this what you are suggesting?

Mr. Carew: No, I am suggesting they have a role to look into their eligibility for benefit. Assuming that they find they have some eligibility, their next job is to look at the individual to determine whether it would not be preferable for him to undertake some retraining. If they decide that, then to make sure he gets adequate retraining, and if that takes more than 52 weeks then he should have it. If they find that they could perform a better function by looking for job opportunities as such for this individual, then they should make every effort to see that he is put into this right direction.

• 1500

Mr. Turner (London East): Do you agree that the sickness part of this new White Paper concept should be tied in with unemployment insurance or that it should be separated?

Mr. Carew: No, I am pleased to see this aspect in the White Paper. I am glad to see

[*Interprétation*]

M. Turner (London-Est): Savez-vous que l'assurance-chômage vise d'abord, entre autres, à choisir et orienter les candidats possibles vers le CMC ou autres agences sociales et de les pourvoir des renseignements pertinents sur le marché du travail?

M. Carew: Je le sais, mais je ne suis pas sûr qu'il en soit ainsi.

M. Turner (London-Est): Selon vous, ces bureaux ne fournissent pas l'aide et l'orientation nécessaire pour trouver un emploi?

M. Carew: Je le crains fort, si je m'en remets à notre expérience. C'est un autre des points que nous avons essayé d'établir dans notre mémoire. Il faut revoir complètement toutes les techniques utilisées dans ce domaine, afin que les sans-emploi aient l'occasion de trouver du travail, mais aussi, ce qui est plus important, pour qu'ils accèdent à un degré de formation supérieure. Bref, qu'ils ne soient pas simplement poussés vers de petites tâches insignifiantes, comme cela se fait en ce moment. Nous aimerions que l'on tienne plus compte de l'individu, de sa formation, et de la compétence qu'il peut avoir acquise dans un domaine particulier.

M. Turner (London-Est): En d'autres mots, les bureaux de main-d'œuvre du Canada doivent d'abord viser à aider les sans-travail à se trouver un emploi, au lieu d'empiéter sur leur admisibilité aux prestations. Est-ce là ce à quoi vous voulez en venir?

M. Carew: Non, je crois qu'il entre dans leurs fonctions de sonder cette admissibilité aux prestations. Mais, dès qu'ils l'ont établie, ils doivent ensuite prendre en considération l'individu et voir s'il ne devrait pas entreprendre des cours de recyclage. S'ils décident ainsi, ils doivent s'assurer qu'il reçoive une formation en rapport avec ses besoins et s'il faut plus de cinquante-deux (52) semaines, qu'à cela ne tienne.

Si l'on découvre qu'il est préférable pour le réclamant de se chercher un emploi, il ne faut alors rien négliger pour orienter cette personne dans la bonne voie.

M. Turner (London-Est): Est-ce que vous croyez que l'angle maladie tel qu'il est prévu dans ce nouveau Livre blanc devrait être relié à l'assurance-chômage ou pensez-vous qu'il devrait s'en distinguer?

M. Carew: Non, je suis heureux de voir que l'on a intégré ce facteur dans le Livre blanc;

[*Text*]

that this has been made a part of the unemployment insurance scheme.

Mr. Turner (London East): Thank you very much.

Mr. Carew: Thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you. Mr. Carew, I notice that you quite consciously stipulated in advance that you were not going to get into the details of the White Paper but try to deal with some of the philosophical implications of it, if you like, in terms of revealing the government's attitude towards the economy in general and unemployment in particular. You suggest that a greater degree of involvement by the government at lower levels of unemployment would be some kind of incentive for the government to act more quickly before unemployment got to a higher level. Are you prepared to say anything more in detail about the proportions of involvement at, say, below the 4 per cent level, or do you just want to leave it with the general point that they should be involved at lower than the 4 per cent level?

Mr. Carew: Well, as we say in the brief, initially, to see direct involvement at the earliest possible stage by the government. I have no objection to any proposal whereby an unemployment figure would be written into the legislation provided that figure was so low that in fact it contained only those frictionally unemployed as such—in other words, moving from job to job. I am not sure that I would like to place any particular figure which would tend to become rather inflexible, two, three, whatever it might be.

Mr. Broadbent: This tends to be the argued figure by many economists—a 2 to 3 per cent level for what is called frictional unemployment.

Mr. Carew: Yes. I would suggest that in fact, frictional unemployment would represent less than 2 per cent at the present time. Whether it would represent that amount in five years, I am not so sure. It would depend on the mobility of labour, on the adequacy of new training policies. You know, the scene could change. So, to that extent I am slightly skeptical. At the present time, looking at it from the rather more short-term aspect, if it had the effects of considerably reducing our

[*Interpretation*]

dans le régime d'assurance-chômage.

M. Turner (London-Est): Merci beaucoup.

M. Carew: Merci.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci. Monsieur Carew, je note que vous avez déjà souligné que vous n'alliez pas entrer dans l'étude des détails du Livre blanc, mais que vous vous occuperiez de certaines implications de principe de ce dernier, si vous le voulez, pour indiquer l'attitude du gouvernement concernant l'économie en général et le chômage en particulier. Vous avez laissé entendre qu'il faudrait que le Gouvernement s'occupe plus du chômage au moment où ce dernier est moins important, ce qui pousserait en quelque sorte le gouvernement à agir plus rapidement avant que le chômage ne prenne trop d'ampleur. Seriez-vous prêt à nous indiquer plus en détail quelle serait la proportion de l'intervention du Gouvernement, disons, sous le niveau de 4 p. 100 ou est-ce que vous voulez simplement indiquer d'une façon générale que le Gouvernement devrait intervenir, devrait être impliqué quand le niveau national de chômage est inférieur à 4 p. 100?

M. Carew: Comme nous l'avons dit dans le mémoire, à l'origine, nous aimerions voir le Gouvernement intervenir le plus tôt possible. Je ne vois aucune objection à ce qu'on propose d'indiquer dans la loi un chiffre de chômage à condition que ce chiffre soit suffisamment peu élevé, pour ne comprendre, en fait, que ces sans-emploi dont le chômage résulte du changement d'un emploi à l'autre. Je ne suis pas sûr que j'aimerais établir un chiffre spécifique qui aurait tendance à devenir rigide: 2, 3 p. 100, quel que soit ce dernier.

M. Broadbent: C'est ce chiffre qui fait l'objet des discussions pour beaucoup d'économistes, soit à ce niveau de 2 à 3 p. 100, en ce qui concerne le chômage résultant des changements d'emploi.

M. Carew: Je dirais que ce chômage représente moins de 2 p. 100. Je ne sais pas s'il représentera 5 p. 100 dans l'avenir. Ceci dépendra de la mobilité de la population active. Cela dépendra des nouvelles politiques de formation, dans la mesure où ces dernières seront satisfaisantes ou non. Par conséquent, je reste un peu sceptique. A l'heure actuelle, sous un aspect plutôt à courte échéance, si ceci pouvait réduire considérablement notre niveau de chômage jusqu'à, disons 2 p. 100, je

[*Texte*]

unemployment level to, say, 2 per cent, then I think possibly I would suffer having it written into legislation.

Mr. Broadbent: Yes. I think in fairness to you and your Association, I would like it to be clearly understood that you are not arguing that all the taxpayers should have to pay increased taxes beyond the 2 or 3 per cent level but rather that if unemployment was allowed to get that high, this would in fact force the government to stop it from getting that high.

Mr. Carew: Right.

Mr. Broadbent: Not just to impose those taxes.

Mr. Carew: That is right.

Mr. Broadbent: And you have referred to a report or a news story which suggested that unemployment may get to the 10 per cent level this winter. Could you give us the source of that?

Mr. Carew: No, I do not think I am prepared to give you the source. I discussed this with a personal friend, an economist, whom I consider far more knowledgeable and who has proved to be quite accurate in his predictions. He suggested that from his talks with people in the government and other economists that it seems fairly likely that we could well get up to a 10 per cent level of unemployment or double figures, as I said, this winter.

Mr. Broadbent: All right, Mr. Carew. Thank you. I will switch to one other matter that seems to be of concern to you, on page 8 and page 9, where you refer to the problem of workers' being displaced because of technological innovation. Would you care to state very briefly for the Committee why you introduced this point in your paper?

Mr. Carew: Yes, I certainly would. You will notice that we mention in the brief the Freedman Commission, which was of particular interest and resulted from a railway problem in 1964. The report that came out from the inquiry not only was of interest to railway people but I think to every working man in this country. In this report, the Freedman Report, the management's residual rights theory was very heavily criticized and it was suggested that perhaps a way of getting around this problem would be to introduce legislation which would counteract to some extent the abuse of the management rights theory by management.

[*Interprétation*]

crois que j'accepterais que l'on inscrive ce chiffre dans la loi.

M. Broadbent: Oui. Je crois que pour être juste envers vous et votre Association, j'aimerais que l'on comprenne bien que vous ne prétendez pas que tous les contribuables doivent acquitter les impôts plus élevés au-delà du niveau de 2 ou 3 p. 100, mais bien que dans le cas où l'on permettrait au chômage d'atteindre ce niveau, cette mesure obligerait, en fait, le Gouvernement à empêcher que le chômage atteigne ce niveau.

M. Carew: C'est exact.

M. Broadbent: Non pas pour imposer simplement ces impôts.

M. Carew: C'est exact.

M. Broadbent: Et vous avez parlé d'un rapport ou de nouvelles portant que le chômage pourrait atteindre, cet hiver, un niveau de 10 p. 100. Pourriez-vous nous donner les sources?

M. Carew: Non, je ne crois pas que je puisse vous indiquer les sources. J'ai discuté de cette question avec un de mes amis, un économiste, que je considère comme expert et qui a eu, jusqu'ici, raison de ses prévisions.

M. Broadbent: Très bien, monsieur Carew. Je vais passer à l'autre question qui semble vous intéresser, aux pages 8 et 9, où vous vous référez au problème des travailleurs qui sont déplacés à la suite d'innovations technologiques. Pourriez-vous indiquer brièvement au Comité pourquoi vous avez parlé de cette question dans votre exposé?

M. Carew: Certainement. Vous avez remarqué que dans notre mémoire nous avons parlé de la Commission Freedman qui présentait un intérêt tout spécial et qui avait été nommée à la suite de difficultés dans les chemins de fer en 1964. A la suite de l'enquête, le rapport qui en est résulté était non seulement intéressant pour les personnes dans le domaine des chemins de fer, mais aussi pour tous les travailleurs de notre pays. La théorie des droits résiduels de la gestion indiquée dans ce Rapport Freedman a été fortement critiquée et l'on a préconisé que, pour éviter ce problème, il faudrait présenter une législation qui contrebalancerait, dans une certaine mesure, les

[*Text*]

What in fact, the Freedman Report said was that workers would have the right to negotiate any change in working conditions which took place during the period of a collective agreement—you will realize that here I am talking particularly about union employees—that they should have the right to veto any change which management tried to introduce. It strikes me as being important here because if introducing a merit-rating system would be considered an appropriate cost to be ascribed to the employer, then I am not satisfied. I want to see some legislation introduced which will prevent the management from unilaterally introducing any change and laying off any employee as a result of a technological, operational or organizational change without the employee's having the right to say yes or no. This is why I feel the need to complement this White Paper with labour legislation to make sure, in fact, that the employer truly pays the appropriate costs in terms of having his plans vetoed or otherwise. This would be the appropriate cost to which the employee should be put to.

Mr. Broadbent: If this were enforced, it would represent a rather significant departure from traditional labour-management relations, would it not?

Mr. Carew: I think it would to quite a large degree, and I want to make clear that we are not just talking about the employer advising the employee that he is going to make the change and is prepared to perhaps pay a certain amount of money to compensate for this change. We are talking here about the right of the employee to say that he will not accept that change in working conditions. This is the formula that the Freedman Report laid down and I think it is now time that the principle involved there was written into legislation. I hope it will be this fall. I hope you gentlemen will make sure it is.

Mr. Broadbent: On page 9 you say that this could be done

> By an amendment of sub-section 2 of section 22 of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act,...

Would this just affect federal employees or would it affect all working people in the country?

[*Interpretation*]

abus de la gestion dans le cadre de la théorie des droits de la gestion.

En fait, le Rapport Freedman indiquait que les travailleurs devraient avoir le droit de négocier toute modification apportée à leurs conditions de travail et qui aurait eu lieu au cours de la période établie par une convention collective—vous remarquerez que je parle particulièrement des employés syndiqués—c'est-a-dire que ces derniers devraient avoir le droit de veto au cas où la gestion essayerait d'établir une modification. Il me semble que c'est un point important ici, car, si l'on considère que l'imposition d'un système de cote au mérite constituerait un coût approprié que devrait assumer l'employeur, alors cette situation ne me satisfait pas. J'aimerais que l'on présente une législation qui empêcherait la gestion d'introduire unilatéralement tout changement et de mettre a pied tout employé comme conséquence d'une modification technologique, d'exploitation ou d'organisation, sans que l'employé n'ait rien à dire, n'ait le droit de dire ni oui ni non. C'est pourquoi je pense qu'il est nécessaire que l'on ajoute au présent Livre blanc une disposition législative du travail qui permettrait de s'assurer qu'en fait l'employeur est celui qui assume vraiment les frais appropriés en ce sens que ses plans pourraient être acceptés ou rejetés.

M. Broadbent: Si l'on appliquait ces mesures, ne s'éloignerait-on pas d'une façon importante de la façon traditionnelle de traiter les relations ouvrières-patronales, n'est-ce pas?

M. Carew: Oui, une façon assez importante, et je veux préciser ici qu'il ne s'agit pas simplement du fait que l'employeur prévienne l'employé qu'il doit faire une modification et qu'il est prêt, peut-être, à verser un certain montant d'argent pour indemniser ceux que touche cette modification. Nous parlons du droit de l'employé de dire qu'il n'accepte pas cette modification des conditions de travail. C'est la formule qu'a indiqué le Rapport Freedman et je crois qu'il est temps que le principe sous-jacent soit indiqué sous forme de législation. J'espère que ceci aura lieu cet automne. J'espère, messieurs, que vous vous assurerez que ceci est fait.

M. Broadbent: A la page 9, vous indiquez que ceci pourrait être accompli.

> En modifiant le paragraphe (2) de l'article 22 de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail...

Est-ce que ceci ne toucherait que les employés du gouvernement fédéral ou est-ce que ceci toucherait tous les autres travailleurs du pays?

[*Texte*]

Mr. Carew: It would in fact only be federal jurisdiction. I would hope that it would then have repercussions throughout the provincial legislation.

Mr. Broadbent: You are aware, of course, that the government has had the Freedman Report for about five years.

Mr. Carew: Very much. Well aware of that indeed.

Mr. Broadbent: You are aware that all ministers of Labour, including the present one, have expressed general philosophical commitment to that Report?

Mr. Carew: I am intrigued by the commitment.

Mr. Broadbent: And finally, you are well aware that they have done nothing about it?

Mr. Carew: I am very well aware of that too.

Mr. Broadbent: Thank you very much, Mr. Carew.

• 1510

The Chairman: Gentlemen, before continuing with the questioning, I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Railway Labour Association, in English only, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. May I have a motion along that line?

Mr. Francis: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: To continue the questioning, we will have Mr. Cullen.

Mr. Cullen: A subject that we have flogged a little bit here, and that is the experience rating. Are you unalterably opposed to that or just to the method which is proposed in the government's White Paper. Do you think that it could be made equitable and could act as a factor to get people back into the work force?

Mr. Carew: I am very much afraid that it will not do that. I can see the theory behind the technique, but it seems from studies which have been made, particularly in the United States, that it does not have any effect whatsoever in their system, that in fact the tendency is to pass the cost on to the employee in the form of increased prices for the goods which the employer makes.

[*Interprétation*]

M. Carew: Ceci n'entrerait que dans le cadre de la compétence fédérale. J'espèrerais que ceci ait des répercussions sur la législation provinciale.

M. Broadbent: Vous savez, naturellement, que le gouvernement dispose de ce Rapport Freedman depuis environ 5 années.

M. Carew: Certainement.

M. Broadbent: Vous savez aussi que tous les ministres du Travail, y compris le ministre actuel, ont indiqué qu'ils étaient en principe d'une façon générale d'accord avec ce Rapport?

M. Carew: Cet engagement m'intrigue.

M. Broadbent: Et, en fin de compte, vous savez que rien n'a été fait en ce sens?

M. Carew: Je le sais bien aussi.

M. Broadbent: Merci beaucoup, monsieur Carew.

Le président: Messieurs, avant de continuer avec nos questions, j'aimerais que l'on présente la motion habituelle portant que le mémoire soumis par l'Association des syndicats de cheminots canadiens en anglais seulement, soit imprimé en Appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

M. Francis: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée.

Le président: Nous pouvons continuer avec nos questions, et je passe la parole à M. Cullen.

M. Cullen: Je voudrais parler d'un sujet qui a été critiqué ici et il s'agit de la tarification fondée sur l'expérience. Êtes-vous tout à fait opposé à cette formule ou est-ce que vous vous opposez seulement à la méthode proposée dans le Livre blanc gouvernemental. Est-ce que vous pensez qu'on pourrait rendre cette règle équitable et qu'elle permettrait de ramener les gens dans la population active?

M. Carew: Je crains qu'elle ne serve pas cette fin. Je comprends le principe dont s'inspire cette technique, mais il semble qu'à la suite des études qui ont été faites, particulièrement aux États-Unis, que cette règle n'a plus aucun effet dans le cadre de leur système et qu'il a en fait tendu à rejeter le coût sur l'employé sous forme d'augmentation des prix des produits que fabrique l'employeur.

[*Text*]

There is nothing to suggest that this will not be done if we introduce experience rating. I really do not see that it will, in fact, produce stability of the labour force, and, as I say, I am not so sure that, given the level of labour costs which we now have, as I have outlined in the brief, the employer is too badly done by, in terms of the contribution he makes to the unemployment insurance scheme.

Mr. Cullen: All employers, you mean?

Mr. Carew: Yes.

Mr. Cullen: You then favour the retention of the present 40 per cent, 40 per cent, 20 per cent contributory...?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): 50 per cent, 50 per cent.

Mr. Cullen: 50 per cent, 50 per cent, yes.

Mr. Carew: Yes, I am in favour. Let me say that I prefer that system to the system that the government hopefully intends to produce in the White Paper. Of the two, I prefer that the system remain as it is.

Mr. Cullen: You then do support the philosophy that, let us say, the manufacturing industry should subsidize your contributions in an area where, in essence—I have read your brief—you have no control over seasonal layoffs and this kind of thing. You feel it is a good philosophy that, say, the manufacturers and others who would have a high rating should subsidize your particular industry?

Mr. Carew: Yes. I think so. I have no objection to that particular feature.

Mr. Cullen: You mentioned earlier something about repugnant ads. Are you referring to the ad having to do with trying to collect from people who have been fraudulent or who have abused the fund?

Mr. Carew: Well, yes, this is what I am referring to. Obviously a tremendous amount of money is spent in this area, on a witch-hunt, to catch these so-called fraudulent people putting in fraudulent claims. I just wondered. It seemed strange that we did not have similar adverts from the Minister of Finance asking us to look at our neighbours to see how much money was being taken out of the economy as a result of tax avoidance schemes. It seems that we put much greater emphasis on looking at abuse by working

[*Interpretation*]

Rien n'autorise à croire que ceci ne se produira pas si nous adoptons la tarification selon l'expérience. Je ne vois pas en quoi, cette formule peut apporter la stabilité pour la main-d'œuvre et, comme je le dis, je ne suis pas sûr, que compte tenu du niveau des frais de la main-d'œuvre existant à l'heure actuelle, comme je l'ai indiqué dans le mémoire, l'employeur se trouve réellement trop défavorisé par les contributions qu'il a à verser au régime d'assurance-chômage.

M. Cullen: Vous voulez dire tous les employeurs?

M. Carew: Oui.

M. Cullen: Vous êtes donc en faveur de la retenue actuelle de 40 p. 100, 40 p. 100, 20 p. 100 des contributions...?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): 50 p. 100, 50 p. 100.

M. Cullen: 50 p. 100, 50 p. 100, oui.

M. Carew: Oui, je suis en faveur de celle-ci. Permettez-moi de vous dire que je préfère cette formule à celle que le gouvernement préconise dans le Livre blanc. Des deux formules, je préfère l'ancienne.

M. Cullen: Vous êtes donc en faveur du principe selon lequel l'industrie manufacturière subventionne vos contributions dans un domaine où essentiellement—j'ai lu votre mémoire—les mises à pied saisonnières sont tout à fait indépendantes de votre volonté. Vous pensez que c'est là un bon principe, une bonne théorie et que les fabricants et les autres dont la cote est élevée devraient subventionner particulièrement votre industrie?

M. Carew: Oui. Je le crois. Je ne m'y oppose aucunement.

M. Cullen: Vous avez mentionné plus tôt quelque chose au sujet de la publicité repoussante. Est-ce que vous voulez parler de la publicité faite en rapport avec la compagne de récupération de l'argent auprès des personnes qui ont fraudé ou qui ont soutiré abusivement de l'argent de la Caisse?

M. Carew: Oui, c'est de cela que je veux parler. Il ne fait aucun doute que l'on dépense beaucoup d'argent dans ce domaine, pour la chasse aux sorcières, pour attraper les soi-disant fraudeurs qui présentaient des demandes fallacieuses. Je me demande vraiment ce que ça signifie et il me semble qu'il est curieux que le Ministre des Finances ne nous ait pas demandé aussi de surveiller nos voisins pour voir de combien ils fraudaient le fisc en ne payant pas leurs impôts. Je crois que nous insistons trop sur la recherche des

[*Texte*]

class people rather than at some of the middle class who take out, I would suggest much more from the economy illegally than do the working class unemployed.

Mr. Cullen: I suggest to you that ads notwithstanding, there is a very active group working in the Department of Finance doing just exactly what you are talking about, and Tax Appeal Board cases are very much in evidence—settlements are very much in evidence.

Mr. Broadbent: That is quite different.

Mr. Cullen: Will you let me finish? We are talking about...

The Chairman: Order, please. Mr. Cullen has the floor, Mr. Broadbent.

Mr. Cullen: This is my concern with this area. When I worked underground in the mine, there was a timbered area, and there was to be no smoking in the timbered area. This was an area where we were, in essence, looking after fellow union employees. There did not seem to be too much criticism of checking and making sure that fellows were not smoking to the detriment of their fellow employees.

Have you done any studies as to the amount of money that was spent in order to recover the millions of dollars that have been recovered? Do you have any statistics?

Mr. Carew: No, I do not.

Mr. Cullen: So, when you talk about the fantastic amount of money spent on a witch-hunt, you really do not know how much was spent or how much was collected?

Mr. Carew: I do not think I said anything about the money that was being spent. It is the principle of a witch-hunt taking place which is based on class.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, I believe the witness used the words "that it was expensive witch hunt" in his comments in reply to my question. And my comment is, is it really expensive? I mean, have we spent that much money to collect the millions of dollars that should more appropriately have gone to the people who legitimately qualify?

Mr. Carew: As I said, in terms of overall government expenditure, perhaps it might not

[*Interprétation*]

fraudes faites par les travailleurs, alors que certaines personnes de la classe moyenne commettent plus d'illégalités et nuisent plus à l'économie, à mon avis, que les sans-travail de la classe ouvrière.

M. Cullen: Je vous dirais que—nonobstant la question de la publicité—il y a un groupe très actif au sein du ministère des Finances et qui s'occupe de ces questions dont vous parlez et qu'il y a beaucoup de publicité faite au sujet des causes de la Commission d'appels de l'impôt—les règlements faits par cette dernière Commission reçoivent beaucoup de publicité.

M. Broadbent: C'est là quelque chose de tout à fait différent.

M. Cullen: Permettez-moi de terminer? Nous parlons de...

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Cullen a la parole, Monsieur Broadbent.

M. Cullen: C'est ce qui m'inquiète dans ce domaine. Lorsque je travaillais dans les mines, il y avait une région boisée où il était interdit de fumer. Il s'agissait d'une région où l'on recherchait en fait, des délinquants parmi nos compagnons employés syndiqués. On ne critiquait pas cette surveillance, ni les mesures qui consistaient à s'assurer que les camarades de travail ne fumaient pas au détriment de leurs copains de travail.

Avez-vous examiné combien on avait dépensé pour récupérer les millions de dollars qui ont été récupérés? Est-ce que vous avez des données statistiques en main?

M. Carew: Non, je n'en ai pas.

M. Cullen: Donc, lorsque vous parlez des sommes fantastiques dépensées dans la chasse aux sorcières, vous ne savez pas en fait combien on a dépensé ou combien on a récupéré?

M. Carew: Je ne crois pas avoir parlé de l'argent dépensé. C'est le principe de la chasse aux sorcières, basée sur la classe de personnes que je mets en cause.

M. Cullen: Monsieur le président, je crois que le témoin a utilisé les termes suivants: «qu'il s'agissait d'une chasse aux sorcières coûteuse», lorsqu'il a présenté ses commentaires en réponse à ma question. Aussi je pose la question suivante: est-ce que cette opération a été tellement coûteuse? Je veux dire, est-ce que nous avons dépensé tellement d'argent pour récupérer ces millions de dollars qui auraient dû parvenir aux personnes qui y étaient admissibles.

M. Carew: Comme je l'ai dit, dans le cadre de l'ensemble des dépenses gouvernementales,

[*Text*]

appear to be that great an expenditure, but I am talking here of the principle of the thing, that we do not extend the same principle in other areas, in the same way that we do in this unemployment insurance scheme.

This is not peculiar to Canada. The same feeling and ethic prevails, I know personally, in the United Kingdom.

Mr. Cullen: Well, are you opposed to the fact that if someone is deliberately fraudulent against the fund, that we should just let them go and ignore them, or are you just opposed to the fact that we let the Canadian public know that it is in fact taking place?

Mr. Carew: I certainly do not condone any fraudulent claim. I think there is a possible area where a man has a legitimate claim, and the tendency is for that man to be—in an interview, say—talked down to and intimidated, and to feel that he in fact is being a thief, that he is taking money out of the economy, money to which he is justly entitled, as an unemployed person.

What I am suggesting here is, particularly in these circumstances today, that we have got so many people unemployed who can do nothing about their situation because of the way the economy is being run at present. There is a tendency possibly—and still a very marked tendency—to say that these people are unemployed because they are lazy, and that they are trying to take something out of the economy which they have not put in, in terms of hard work. Now I would reject that.

Mr. Cullen: I reject that, too, but I am talking about people who perpetuate frauds. There are all kinds of appeal procedures, very easy appeal procedures, open to the individual who is talked down.

As a matter of fact, I have had experience in my own area where we got rid of a fellow that, in my opinion, was being a little bit too leading with his questions, a little too dominating. That is surely the job of the Member of Parliament, or the union representative, or whoever is looking after it.

Well, I thank you. I think we share that philosophy, anyway.

The Chairman: Mr. Francis?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I wanted to put in a supplementary on a subject raised by Mr. Turner a while ago, and that was on the financing of the fund. I understood an objec-

[*Interpretation*]

il ne s'agirait peut-être pas d'une si grande dépense, mais je parle ici du principe de la chose, afin que nous n'appliquions pas ce principe dans d'autres domaines, de la même façon que nous le faisons par rapport au régime d'assurance-chômage.

Ceci n'est pas le propre du Canada. Les mêmes sentiments et la même éthique prévaut je le sais personnellement—au Royaume Uni.

M. Cullen: Alors, vous opposez-vous à ce qu'en cas où quelqu'un vole délibérément la caisse, que nous devrions l'ignorer et le laisser aller ou vous opposez-vous au fait que nous le faisions savoir aux Canadiens, que nous publiions ce qui se produit?

M. Carew: Je ne pardonne certainement pas les cas de demandes frauduleuses. Je pense qu'il y a des cas où une personne pourrait présenter une demande légitime et qu'il y a tendance—dans une entrevue par exemple—a le dissuader de présenter sa demande et on peut chercher à l'intimider et à lui faire croire qu'il est, en fait, un voleur, qu'il retire de l'argent de l'économie, argent auquel il a droit en toute justice, en qualité de chômeur.

Ce que je veux dire ici, particulièrement dans les circonstances présentes, c'est que nous avons dans le pays tant de sans-travail et qui ne peuvent rien faire pour améliorer leur situation en raison de l'état de l'économie actuelle. On a tendance probablement—une forte tendance—à dire que ces gens sont chômeurs parce qu'ils sont paresseux et qu'ils veulent profiter de l'économie et en tirer quelque chose qu'ils n'y ont pas mis, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas travaillé assez fort. Je condamne cette tendance.

M. Cullen: Moi aussi, mais je parle de personnes qui commettent des fraudes. Il y a toutes sortes de procédures d'appel, de procédures d'appel facile à suivre pour les personne que l'on intimide, que l'on dissuade de présenter des demandes.

En fait, dans ma propre région, j'ai connu le cas d'une personne qui, à mon avis, exagérait un peu lorsqu'elle posait ces questions qui était un peu trop dictatrices et on s'en est débarrassé. C'est certainement là le travail des députés, ou du représentant syndical ou de toute personne qui s'occupe de ces cas.

Eh bien, merci. Je crois que, de toute façon, nous avons tous les deux les mêmes idées.

Le président: Monsieur Francis?

M. Francis: Monsieur le président, j'aimerais poser une question complémentaire à propos d'une question soulevée par M. Turner il y a quelque temps, en rapport avec le

[*Texte*]

tion is being raised to the White Paper proposal and I believe that the witness made a statement that the present method is preferable. I wonder if he would give his reasons for that point of view because I did not get them when I read the brief?

Mr. Carew: Yes. Basically there is a responsibility of government here, and this is the reason I would suggest we stick with the present system rather than move to this one outlined in the White Paper. There is a responsibility of government here to look after its unemployed and not place the burden entirely on the employee and employ-

• 1520

er. The government, as a collective body, has a responsibility through the people of the country, through the unemployed, and as such some contribution would indicate that there was, in fact, this responsibility.

Mr. Francis: What is at stake here is government contributions being related to outgo, rather than to another formula. The White Paper proposals would relate to the outgo.

I have tried to follow the witness' argument, Mr. Chairman, and it seems to me that I agree with everything he says, but I just draw an entirely different conclusion. I think that when unemployment is high, the government has a higher responsibility. I think that government contributions on a regular continuing basis when there is very low unemployment just pile up and they do not serve any useful purpose.

I understood the witness to say he wanted the government to pay more when there was higher unemployment. He wanted the government to take a greater responsibility at such times. Does not the White Paper proposal fit entirely with his thinking in that respect?

Mr. Carew: Only to the extent that the government's responsibility will only be increased, will only exist in fact, after a 4 per cent level of unemployment which, as I say, is central to this whole argument. That is not acceptable by any means.

Mr. Francis: There is just one small proviso there. There is a situation in which the government can make a contribution when it goes below 4 per cent.

Mr. Carew: Yes, but not to the extent necessary. We did not make any estimate of expenditures involved here. But what was

[*Interprétation*]

financement de la Caisse. Je crois comprendre que l'on soulève une objection en ce qui concerne la proposition dont fait état le Livre blanc et je crois que le témoin a indiqué que la méthode utilisée actuellement est la meilleure. Je me demande si le témoin voudrait nous donner ses raisons car, en lisant le mémoire, je ne les ai pas comprises?

M. Carew: Oui. Fondamentalement, il y a une responsabilité gouvernementale qui est appliquée ici et c'est la raison pour laquelle je suggère que nous conservions la formule actuelle plutôt que d'adopter celle dont fait état le Livre blanc. Le gouvernement a la responsabilité ici de s'occuper de ces sans-emploi et de ne pas en rejeter tout le fardeau sur l'employé et l'employeur.

Le Gouvernement, en tant qu'organisme collectif, a une responsabilité envers la population du pays, envers les chômeurs, et sa contribution indiquerait qu'il a en fait cette responsabilité.

M. Francis: La question ici est celle de la contribution du Gouvernement, par rapport aux versements, plutôt qu'à une autre formule. Les propositions du Livre blanc se rapportent aux versements.

J'ai essayé de comprendre l'argument du témoin, monsieur le président, et je crois être d'accord avec tout ce qu'il a dit, mais j'en viens à une conclusion entièrement différente. Je crois que, lorsque le chômage est élevé, le Gouvernement a une responsabilité plus grande. Je crois que la contribution de l'État continue lorsque le niveau de chômage est très bas, ne fait que s'accumuler et ne sert aucune fin utile.

J'ai cru entendre le témoin dire qu'il voulait que les versements du Gouvernement soient plus élevés lorsque le niveau de chômage est plus élevé. Il voulait que le Gouvernement prenne alors une responsabilité plus marquée. La proposition du Livre blanc ne répond-elle pas entièrement à ce désir?

M. Carew: Seulement dans la mesure où la responsabilité du Gouvernement ne fera qu'augmenter. Elle n'existera en fait qu'une fois le niveau de chômage aura dépassé 4 p. 100, ce qui n'est acceptable en aucune façon.

M. Francis: Il n'y a qu'une légère réserve. Il y a une situation où le Gouvernement peut faire une contribution lorsque le niveau est inférieur à 4 p. 100.

M. Carew: Oui, mais pas dans la mesure nécessaire. Nous n'avons fait aucune estimation des dépenses comprises ici. Le mémoire

[*Text*]

being suggested in the brief was that it would be preferable to have the present situation. You would have lower contributions for the employee as a result of a wider base and once unemployment got up to a level whereby the contributions of employer, employee and government were not sufficient, then the government would take up the whole shot again, in fact where the fund, as I said, became stretched.

Mr. Francis: As I understand your argument, it is not an argument against the principle introduced in the White Paper; it is purely on what the level should be. I take it you feel that there is a level of unemployment—I do not know whether it is 1 per cent or 2 per cent or something—at which the government's obligation should be minimal. When there is really an unemployment problem, the government should be called on really to do something.

It seems to me that the formula of relating government contributions to outgo is essentially a logical one and one which seemed to me, on the basis of your presentation, as otherwise consistent with it. You have made your proviso with regard to what the level should be and that is another question. But I do not think, with regard to the principle on which government contributions should be based, relating it to outgo, that you have really made a case for replacing that proposal which is part of the White Paper feature.

Mr. Carew: As I say, I believe that the question of a level of unemployment is basic. I do not want to see, as I said in answer to Mr. Broadbent...

Mr. Francis: I do not dispute that, and what the figure should be. This is a very important principle. But I want to relate it to the formula by which government contributions should be made.

The proposal in the White Paper, as I understand it, is that the government contribution should be essentially based on outgo of the fund. It should be higher when unemployment is high and outgo is high; it should be lower when there is not that type of situation. I just do not understand why you are disagreeing with that principle.

Mr. Carew: Let us look at the situation as it relates to the distribution of public revenue. I think that government participation has a part to play in that it tends to counteract to some extent the regressive features of an unemployment insurance scheme which has, as a top level, $7,800. In other words, the

[*Interpretation*]

précisait qu'il serait préférable de s'en tenir à la situation actuelle. Les contributions seraient inférieures pour l'employer et, une fois que le chômage aurait atteint un niveau où les contributions de l'employeur, de l'employé et du Gouvernement ne seraient pas suffisantes, l'État entrerait alors en jeu.

M. Francis: Si je comprends bien votre argument, il ne s'attaque pas aux principes dont s'inspire le Livre blanc, mais simplement au niveau. Si je vous comprends bien, il y a un niveau de chômage, qu'il soit de 1 p. 100, de 2 p. 100 ou autre, où l'obligation du Gouvernement devrait être minimale. Lorsqu'il y a vraiment un problème de chômage, on devrait faire appel au Gouvernement.

Il me semble que la formule d'établir la contribution du Gouvernement par rapport aux versements est essentiellement logique. Vous avez formulé une réserve en ce qui a trait au niveau, mais c'est là une autre question. Toutefois, je ne crois pas, pour ce qui est du principe sur lequel devrait se fonder la contribution du Gouvernement, selon les versements, que vous ayez vraiment présenté là une solution de rechange à cette proposition du Livre blanc.

M. Carew: Comme je l'ai dit, je crois que les questions du niveau de chômage est fondamental. Je ne veux pas voir, comme je l'ai dit en réponse à une question de M. Broadbent...

M. Francis: Je ne le mets pas en doute, pas plus que ce que devrait être le chiffre. Il s'agit là d'un principe très important que je voudrais relier à la formule selon laquelle le Gouvernement devra faire ces contributions.

La proposition du Livre blanc selon moi, porte que la contribution du Gouvernement devrait être essentiellement basée sur les versements effectués par la caisse. Cette contribution devrait être plus marquée lorsque le chômage est élevé et les versements prononcés; elle devrait être moindre dans le cas contraire. Je ne puis comprendre pourquoi vous n'agréez pas ce principe.

M. Carew: Examinons la situation de la répartition des recettes publiques. Je crois que le Gouvernement a un rôle a joué, dans ce sens qu'il essaie de contrebalancer dans une certaine mesure les points rétrogrades d'un programme d'assurance chômage qui mentionne un plafond de salaire à $7,800.

[*Texte*]

fact that you only pay contributions on that level is regressive.

Where you have the government involving itself in the insurance scheme through public revenue, through taxation...

Mr. Francis: The total package of public revenue is less regressive than the one under unemployment insurance. We will not go into that argument in any detail because it is a matter of application of a law and there are many problems as the Finance Committee have pointed out. But the whole principle of relating government contributions to unemployment insurance, and relating them basically to outgo, do you still really disagree with that? This is what I just fail to understand, if you do.

Mr. Carew: The point I was trying to make there at the end...

Mr. Francis: I am sorry if I interrupted you.

Mr. Carew: ...is that the role played by the government, in involving itself, is a very valid one if you accept the need for government intervention in a social area.

Mr. Francis: Yes, we do.

Mr. Carew: It is a matter of degree. What I am saying is that that is a very valid benefit in itself, that the government would counteract, through its contributions, the regressive nature of unemployment insurance contributions as paid by the employee and the employer.

Mr. Francis: Right. Mr. Chairman, I think we have flogged this one.

I want to go back to one other question if I may. This is the one again which Mr. Cullen raised. I am a little disturbed at the sharpness of the attack on the Unemployment Insurance Commission for its attempt to control what many people genuinely believe to be abuses. Do I understand you correctly to say that you think the Unemployment Insurance Commission was totally wrong in appealing to the public in this?

Mr. Carew: In the way that it did, yes, I believe so. Ans as I say I think that has to be taken in the light of involvements of governments generally. I am seriously concerned at the witch-hunt aspect of this whole approach. It revolves around the feeling that unemployed people are lazy people, are scoundrels and are work shy. I reject that to a considerable degree.

Mr. Francis: We all reject that idea. This is the twentieth century, and we know that

[*Interprétation*]

Autrement dit, le fait que vous ne versez des contributions qu'à ce niveau est rétrograde.

Là ou le Gouvernement s'intéresse au programme d'assurance par l'entremise des recettes publiques, de l'imposition...

M. Francis: Toute cette affaire des recettes publiques est moins rétrograde que celle de l'assurance-chômage. Nous n'engagerons pas de discussions sur ce point, parce qu'il s'agit là d'une question d'application de la Loi et il y a plusieurs problèmes à résoudre comme l'a souligné le comité des finances. Toutefois, le principe de relier la contribution du Gouvernement dans le cadre du régime d'assurance chômage aux versements des prestations ne rallie-t-il pas votre accord? C'est ce que je ne puis comprendre.

M. Carew: Le point que j'essayais de vous exposer, il y a un instant...

M. Francis: Je suis désolé de vous avoir interrompu.

M. Carew: ...est que le rôle joué par l'État est très valable si vous acceptez le besoin d'une intervention gouvernementale dans un domaine social.

M. Francis: Oui, nous l'acceptons.

M. Carew: C'est une question de degré. Je dis en fait que c'est un avantage très valable en soi que le Gouvernement contrebalance par sa contribution, la nature rétrograde des cotisations d'assurance-chômage versées par l'employé et l'employeur.

M. Francis: Exact. Monsieur le président, je crois que nous avons élucidé ce point.

J'aimerais revenir à une autre question, si vous me le permettez. Il s'agit de celle qu'a soulevée M. Cullen. Je suis désemparé par l'aggressivité avec laquelle on a attaqué la Commission d'assurance-chômage dans ses efforts pour contrôler ce que beaucoup de gens considèrent comme des abus. Prétendez-vous vraiment que la Commission d'assurance-chômage a eu complètement tort de faire appel au public dans ce domaine?

M. Carew: C'est la façon dont elle l'a fait, oui, je le crois. J'aimerais dire que cette réponse doit être considérée dans le contexte des prises de position des gouvernements en général. Je me soucie beaucoup de cet aspect de la chasse aux sorcières. Elle revient à dire que les chômeurs sont des gens paresseux, des vauriens et qu'ils ont peur de travailler. Je rejette cette idée.

M. Francis: Nous la rejetons tous. Nous vivons au XXe siècle et nous savons que le

[*Text*]

unemployment exists for a series of reasons and in many cases completely beyond the capacity of the individual to control; that is why we have unemployment insurance. But are there not a few cases of abuse that might exist? No matter what kind of a system you devise there are some cases of abuse. What are the measures that are available, in your opinion, to the Unemployment Insurance Commission to deal with them? To what should they restrict themselves, or should they even try to stop abuse?

Mr. Carew: Certainly they should. But what I referred to particularly here was advertising campaigns, as undertaken by the Commission. That is what I want to see stopped.

Mr. Francis: Do you have any samples of particular ads that you felt were offensive?

Mr. Carew: I just remember the one.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The one with the judge that says "You are guilty".

Mr. Perrault: Just a supplementary here. There is a reference to an advertisement urging people to spy on one's neighbour. I did not see that. Have you seen that, Mr. Francis?

Mr. Francis: No, I have never seen that.

The Chairman: Order, please. Mr. Francis, carry on with the questioning.

Mr. Francis: We have a little problem here, if we open up supplementaries, with he ground rules. I am in favour of supplementaries generally.

The Chairman: Gentlemen, the ordinary rule is that there will be no supplementaries unless the person having the floor agrees to a supplementary.

Mr. Francis: I am concerned, Mr. Chairman, about a general attack on the administration of the Unemployment Insurance Commission. I am not just speaking as a member of the party that supports the government, but I think everyone has a concern about the confidence and the integrity of the administration of the Commission and its impartiality. Over a period of many years, I believe unemployment insurance was introduced in 1940 or thereabouts...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Precisely then.

Mr. Francis: Well, I was just guessing, Mr. Knowles, but I thought it was about then.

[*Interpretation*]

chômage existe pour diverses raisons qui, dans bien des cas, est compètement indépendant de la volonté des individus. C'est là la raison de l'assurance-chômage, mais n'existe-t-il pas quelques cas d'abus? Quel que soit le régime en cause, il y a des abus. Quel sont, selon vous, les mesures dont dispose la Commission d'assurance-chômage pour les éliminer? A quoi devrait-elle se limiter, ou devrait-elle même essayer d'arrêter les abus?

M. Carew: Elle doit certainement s'y essayer, mais je voulais surtout parler des compagnes de publicité entreprise par la Commission. C'est ce que je veux voir arrêter.

M. Francis: Avez-vous de ces échantillons d'affiche qui vous ont semblé offensantes?

M. Carew: Je me souviens d'une.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Celle où le juge dit: «Vous êtes coupable».

M. Perrault: Une question complémentaire. On a parlé d'une annonce demandant aux gens d'espionner le voisin. Je ne l'ai pas vue. En avez-vous pris connaissance, vous, monsieur Francis?

M. Francis: Non, je ne l'ai jamais vue.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Francis, poursuivez vos questions.

M. Francis: Nous aurons quelques ennuis avec le Règlement si nous nous lançons dans les questions complémentaires. Je suis généralement en faveur des questions complémentaires.

Le président: Messieurs, la règle habituelle veut qu'il n'y ait pas de questions complémentaires, à moins que la personne qui a la parole y consente.

M. Francis: Je m'inquiète, monsieur le président, d'une attaque générale contre l'administration de la Commission d'assurance-chômage. Je ne parle pas en tant que membre du parti appuyant le Gouvernement, mais je crois que tous ont à cœur la confiance et l'intégrité de l'administration de la Commission et son impartialité. L'assurance-chômage, je crois, a été mise sur pied en 1940 ou à peu près dans ce temps-là...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): A cette date précise.

M. Francis: Je devinais, monsieur Knowles, mais c'est ce que je croyais. La confiance du

[*Texte*]

Public confidence in the administration of the Unemployment Insurance Commission is important, too. The people who are drawing benefits under it must feel that there is a certain amount of sympathy with them and the conditions which have brought them to the acceptance of the insurance benefits and so on. I personally think that the frequency with which this has been done is so little over a period of 30 years that it hardly justifies the severity of the attack you have made on them, unless you have specific cases that you want to make.

• 1530

Mr. Carew: I am referring particularly to the example of TV advertisements. This is indicative to a certain degree of the approaches taken by people in the unemployment Insurance Commission with regard to claimants. We have had numerous complaints in the railway industry alone that I have not been personally aware of, or been involved in, whereby people have gone in, people with perhaps little education who are not aware of the approaches that are necessary and required, and in a sense they are rather beaten down. This is the criticism that is made, I do not have first-hand knowledge of such, but the complaints are numerous enough that it is necessary to take some recognition of that.

The Chairman: Mr. Francis, excuse me, perhaps you could carry on your questioning in the second round.

Mr. Francis: Very good.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I have a few questions, Mr. Chairman. Following up what Mr. Francis said, I assume that what occurred with the Unemployment Insurance Commission was their awareness of the fraudulent claims and the abuses that were being perpetuated on the system.

How would you have done it, other than this way? I personally did not find that much fault, if any fault, with the ads I have seen. I have not seen the one referred to about spying on one's neighbour. But how do you think they should have approached it, considering every possible way that they could have brought this matter to the attention of the public and to those who perhaps have some ignorance of the law and the penalties which would ensue as a result of them contravening the legislation? How do you think they should have advised people of what they were doing and the penalties that would ensue as a result of them filing fraudulent claims and abusing the Commission?

[*Interprétation*]

public dans l'administration de la Commission d'assurance-chômage est importante. Ceux qui touchent des prestations doivent sentir qu'il y a une certaine sympathie à leur endroit et envers les conditions qui les ont amenés à accepter des prestations d'assurance, et ainsi de suite. Je crois personnellement que la fréquence avec laquelle on a agi ainsi au cours de la période de trente ans est si faible qu'elle ne justifie pas l'agressivité de l'attaque que vous avez portée contre elle, à moins que vus ayez des cas précis à présenter.

M. Carew: Je songe en particulier à l'exemple des messages publicitaires à la télévision. C'est une indication dans une certaine mesure de l'attitude de la Commission d'assurance-chômage à l'endroit des bénéficiaires. Dans l'industrie ferroviaire, il y a eu de nombreuses plaintes que je ne connais pas personnellement, mais qui mettaient en cause des gens peu instruits et qui n'étaient pas au courant, ignorants des formalités requises. Ces gens sont dans un certain sens tout à fait désemparés. Ce sont là des critiques qu'on entend. Je ne puis vous donner d'exemples, mais les plaintes sont assez nombreuses pour qu'on puisse parler d'un fait.

Le président: Excusez-moi, monsieur Francis, vous pourriez peut-être continuer vos questions au deuxième tour.

M. Francis: Très bien.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'ai quelques questions à poser, monsieur le président. Si j'essaie d'interpréter ce que dit M. Francis, je suppose que l'attitude de la Commission d'assurance-chômage est imputable aux réclamations frauduleuses et aux abus qu'on a faits du régime.

Quelle autre façon auriez-vous utilisée? Je n'y ai personnellement pas trouvé tellement de mal, si mal il y a aux annonces que j'ai vues. Je n'ai pas vu celles que vous avez mentionnées au sujet de l'espionnage des voisins. Mais comment aurait-elle dû agir selon vous, en tenant compte de toutes les façons possibles dont elle aurait pu porter cette question à l'attention du public et de ceux qui ne connaissent peut-être pas la Loi et les peines qui résultent d'une infraction? Selon vous, comment aurait-elle dû agir pour mettre les gens au courant de son travail et des peines qu'entraînent les demandes frauduleuses ou les abus?

[*Text*]

Mr. Carew: Well, first and foremost, I do not believe it should be done through public advertising campaigns.

Mr. Alexander: Well, not that so much, but how else? What other alternatives are there?

Mr. Carew: I think possibly the techniques that are available besides that, in other words the interviews that take place, are sufficient means. I do not believe that there should be an attempt made to publicize the fact that abuses are taking place, and what you should do as a member of the public to prevent this. Surely this should be kept within the confines of any interview that takes place with the individual making the claim. I think what needs to be done is that the techniques should become more sophisticated there, rather than engaging in this public advertising campaign.

I am not suggesting by any means that we are condoning the abuses that are made.

Mr. Alexander: No, but what you are objecting to is the way in which the Commission was pointing the problem out.

Mr. Carew: That is right.

Mr. Alexander: Of course, we have to assume that the several interviews that have been had, and the newspaper reporting of those who have been caught in attempting to practise fraud and abuse, have not been successful in bringing the problem home. Perhaps this was the only way left to the Commission. You feel that they should not do it.

Mr. Carew: No, I do. In the context of the present time, it is not related strictly to Canada, this feeling that unemployed people are scavengers.

Mr. Alexander: You did not read all this into those advertisements, surely.

Mr. Carew: Oh, certainly I did. Without question. That struck me immediately, that this was part of this ethic, and this was why I used the word "repugnant", because that is exactly what they were. And numerous people felt the same way. I know that. They felt too strongly, in fact, to let the thing pass by.

Mr. Alexander: Let me get into an earlier area where you used the word "repugnant". You have indicated in your summary, and I do not know whether this is the summary which you have prepared or whether it was prepared . . .

The Chairman: No, that is the summary that our consultant, Mr. Paquet, prepared for us.

[*Interpretation*]

M. Carew: Premièrement, je ne crois pas qu'on devrait en faire part par l'entremise d'une campagne de publicité.

M. Alexander: Mais comment? Quelles sont les autres méthodes?

M. Carew: Je pense aux autres méthodes disponibles, autrement dit, aux interviews, qui me sembleraient suffisantes. Je ne crois pas que les abus qui sont commis et ce que le public doit faire pour les prévenir sont matière à publicité. Cette question devrait être abordée à l'interview qui a lieu avec chaque requérant individuel. Je crois que les méthodes devraient être plus raffinées à ce stade. On ne devrait pas se lancer dans cette campagne de publicité.

Je ne laisse entendre en aucune façon que nous excusons les abus qui ont été commis.

M. Alexander: Non, mais ce à quoi vous vous opposez, c'est la façon de la Commission de souligner le problème.

M. Carew: C'est exact.

M. Alexander: Évidemment, nous devons supposer que les entrevues qui ont eu lieu et les reportages dans les journaux de ceux qui se sont fait prendre à jouer la Commission n'ont pas pu résoudre le problème. Peut-être était-ce là la seule et dernière façon dont disposait la Commission! Vous croyez qu'elle ne devrait pas agir ainsi.

M. Carew: Non, je le crois. Dans le contexte actuel, l'impression que les chômeurs sont les balayeurs de rue ne se limitent pas strictement au Canada.

M. Alexander: Vous n'avez sûrement pas tout lu ça dans les annonces publicitaires.

M. Carew: Oui, certainement. La chose ne fait aucun doute. J'ai immédiatement pensé que cette attitude faisait partie de l'éthique, et c'est pourquoi j'ai utilisé le terme «repoussante», parce que c'est le terme propre. Nombreux sont ceux qui pensent la même chose. Je le sais. L'impression a été trop forte pour qu'on ne s'en préoccupe pas.

M. Alexander: Permettez-moi de passer à un autre domaine où vous avez utilisé le terme «repoussant». Vous avez indiqué, je ne sais pas si c'est dans le sommaire que vous avez rédigé ou qui a été rédigé. . .

Le président: Non, il s'agit du sommaire que notre conseiller, M. Paquet, a rédigé pour nous.

[*Texte*]

Mr. Alexander: I do not know if you have a copy of this, but perhaps I can refer to your brief. It is on page 4, and reading from the summary, you indicate that the present government has all the traits of moral and social bankruptcy and economic misguidance.

That is not what I am really concerned about. What I am stating is this, that you carry on further and say that it has not pursued a very militant approach in the combat of unemployment. The most prevalent reason for this is:

> the prevalence and dominance of the middle class ethic in Canadian society.

Could you elaborate on what you mean by the middle class ethic in Canadian society?

Mr. Carew: It relates to an ethic which tends to accept present standards and values of society as being the right and correct ones. I am suggesting that the middle class tends to dominate in terms of determining what in fact the standards of society will be, and the tendency is, I think, what that quote adequately portrays.

Mr. Alexander: In other words, you do not think we have any participatory democracy, for one thing.

Mr. Carew: There is none whatsoever.

Mr. Alexander: Right. Secondly, you believe that the middle class ethic leaves no room for this particular group, whoever they may be, to show and register concern about those who are on the bottom of the economic ladder. You believe that the middle class group in Canada is very unconcerned about the plight of the working poor.

Mr. Carew: On anything other than a paternalistic basis. Yes, I would say they are quite unconcerned.

Mr. Alexander: Would you have any fault with the White Paper proposals if included therein was the 3 per cent as calling for government involvement rather than the 4 per cent?

Mr. Carew: On principle, yes, I would have.

Mr. Alexander: On what principle would you base that?

Mr. Carew: It suggests on principle that it would become an acceptable level of unemployment. Maybe I am being a little too pragmatic in saying that only on principle. If 3

[*Interprétation*]

M. Alexander: Je ne sais si vous en avez une copie, mais peut-être puis-je me reporter à votre mémoire. A la page 4 du sommaire, on souligne que le gouvernement actuel revêt tous les traits de faillite morale et sociale et d'égarement économique.

Ce n'est pas précisement ce qui m'inquiète. Vous dites un peu plus loin qu'il ne s'est vraiment pas lancé dans le combat au chômage. La principale raison en est:

> La prédominance et l'emprise de l'éthique de la classe moyenne au sein de la société canadienne.

Pourriez-vous me dire ce que vous entendez par «éthique de la classe moyenne au sein de la société canadienne»?

M. Carew: C'est une éthique qui tend à accepter des normes et des valeurs considérées par la société comme étant bonnes et correctes. Je dis que la classe moyenne tend à déterminer ce que sont les normes de la société, et la tendance est, à mon sens, ce que cette situation décrit bien.

M. Alexander: Autrement dit, vous ne croyez pas que nous jouissons d'une démocratie de participation ou active.

M. Carew: En aucune façon.

M. Alexander: Très bien. Deuxièmement, vous croyez que l'éthique de la classe moyenne ne permet pas à ce groupe, quel qu'il soit, de démontrer et de faire connaître son inquiétude au sujet de ceux qui se situent au bas de l'échelle économique. Vous croyez que le groupe de la classe moyenne au Canada ne se soucie pas tellement de la situation des pauvres.

M. Carew: Elle ne manifeste rien d'autre qu'une attitude paternaliste. Je dirais qu'elle ne s'en soucie guère.

M. Alexander: Vous opposeriez-vous aux propositions du Livre blanc si elles incluaient comme niveau de prise de position de la part du gouvernement un niveau de chômage de 3 p. 100 plutôt que de 4 p. 100?

M. Carew: En principe, oui.

M. Alexander: Sur quel principe vous appuyerez-vous?

M. Carew: Sur le principe selon lequel ce serait là un niveau acceptable de chômage. Peut-être suis-je un peu trop pragmatique en disant seulement en principe. Si le niveau de

[*Text*]

per cent was written in with the understanding that in two years time it would be reduced, or something to that effect, then possibly it would be acceptable.

Mr. Alexander: Is there really such a thing as an acceptable level of unemployment?

Mr. Carew: Yes, zero. No, there is no acceptable level of unemployment.

Mr. Alexander: I agree that we all read about the probable unemployment or the projected unemployment figures coming up this winter, something like 780,000, or something like this. You indicated, or your economist friend has indicated, that the rate of unemployment this winter will be around 10 per cent. You do not want to reveal his name, and I am not pressing that. But in your conversation with him, did he say just about when we could expect this unprecedented high, and how long it would last?

Mr. Carew: No. I do not want to give the impression that we had a long debate over this.

Mr. Alexander: Well, I think that is a real debatable point...

Mr. Carew: So do I.

Mr. Alexander: ...when anybody throws out figures to you like that of 10 per cent. Do you mean to tell me that is as far as you went? You just said, "Oh, that is too bad." But you did not follow it through and say, "Is this a trend? Does this mean that after the winter season is over, we are going to be in around a level of 7 or 8 per cent?" You did not pursue it.

Mr. Carew: No, I did not particularly pursue it. We had discussed this whole problem before with him. It was just a statement that was made, and all indications are that he will not likely be too far out.

What is amazing here is that we can even consider thinking of 10 per cent, that we can even consider having 6.7 per cent. This is what is fundamental here, not the question of whether it is 9 or 10 per cent, or whether it is 4, 5, 6, or 7. That is the important point.

• 1540

Mr. Alexander: It is fundamental to me, sir, when I hear that you have a projected figure of some 10 per cent coming up this winter. I mean, I get a little concerned, and I just thought that being concerned, and rightly so, that I would like to know if he gave you any

[*Interpretation*]

chômage mentionné était de 3 p. 100 avec l'intention de le réduire dans deux ans, ce serait peut-être acceptable.

M. Alexander: Y a-t-il une chose telle qu'un niveau acceptable de chômage?

M. Carew: Oui, zéro. Non, il n'y a aucun niveau de chômage acceptable.

M. Alexander: Nous avons tous entendu parler de chiffres de chômage probables ou projetés pour cet hiver, quelque chose comme 780,000 chômeurs. Vous avez souligné, ou bien c'est votre ami l'économiste qui l'a fait, que le taux de chômage allait atteindre 10 p. 100 cet hiver. Vous ne voulez pas révéler son nom, mais ça n'a pas tellement d'importance. Lors de votre conversation avec lui, vous a-t-il dit exactement quand nous pourrions nous attendre à ce sommet sans précédent, et pendant combien de temps persistera-t-il?

M. Carew: Non, je ne voudrais pas vous donner l'impression que nous avons eu une longue discussion à ce sujet.

M. Alexander: Je crois que c'est là un point très discutable...

M. Carew: Moi aussi.

M. Alexander: ...Lorsque quelqu'un vous lance à la figure un chiffre de 10 p. 100. Voulez-vous dire que la discussion s'est arrêtée là? Vous avez simplement rétorqué: «Oh, c'est malheureux». Vous ne lui avez pas demandé: «Est-ce la tendance? Ceci veut-il dire qu'après l'hiver nous connaîtrons un taux de chômage d'environ 7 ou 8 p. 100». Vous n'avez pas voulu approfondir la question.

M. Carew: Non, ce n'était pas mon intention. Nous en avons déjà discuté avec lui. Ce n'était qu'une déclaration en passant et tout semble nous indiquer qu'il n'aura pas tellement tort.

Ce qui est étourdissant ici c'est que nous pouvons même envisager un taux de chômage de 10 p. 100, que nous pouvons même envisager 6.7 p. 100. C'est ce qui est fondamental ici; ce n'est pas la question de savoir si c'est 9 ou 10 p. 100, ou si c'est 4, 5, 6 ou 7 p. 100. C'est là le point important.

M. Alexander: Cela revêt à mes yeux une grande importance, monsieur, quand vous parlez de chiffres qui prévoient un taux de chômage de l'ordre de 10 p. 100 pour cet hiver. Je crois qu'il est tout à fait normal que la situation me préoccupe et j'aimerais savoir

[*Texte*]

projected figures for unemployment next year at this time.

Mr. Carew: No, he did not do that. But I hope you are not suggesting that you will only be concerned when it reaches 10 per cent and you are not concerned now.

Mr. Alexander: I am concerned with unemployment, period.

Mr. Carew: I think we both share that same viewpoint.

Mr. Alexander: You are against the pooling of risks, a formula to which the Gill Report refers, I believe. It came out on all squares right against a merit system. Are you sympathetic with that view? In other words, would you like to see the merit system thrown out of this White Paper?

Mr. Carew: That is right, yes. We say that.

Mr. Alexander: I do not have any further questions, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Alexander. Are there any further questions on the first round? I believe I have Mr. Broadbent and Mr. Francis at least on the second round. Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I had a couple of questions that I wanted to put to Mr. Carew. I confess that they are both in areas that have been discussed. That should make it possible for me to be brief. I do not guarantee it, but it should.

However, I would like to say a word first on this path we got off into about the TV and newspaper ads concerning those who had abused the unemployment insurance fund. I quite agree that it is the business of the Unemployment Insurance Commission to catch up with and stop abuse wherever it can. But I say categorically that I was quite offended, particularly by the newspaper ads—I guess I did not see the TV ones—that gave the impression that generally speaking people who seek unemployment insurance are abusing the fund.

[*Interprétation*]

s'il vous a donné des chiffres reflétant les prévisions du taux de chômage pour l'année prochaine, à cette date?

M. Carew: Non, il ne l'a pas fait. Cependant j'espère que vous ne voulez pas dire que vous ne vous inquiétez du problème que lorsque le taux du chômage atteint 10 p. 100 et que vous n'allez pas vous en inquiétez à l'heure actuelle.

M. Alexander: Je m'inquiète du chômage, un point c'est tout.

M. Carew: Je crois que c'est une préoccupation commune.

M. Alexander: Vous êtes contre la mise en commun des risques, formule dont parle le Rapport Gill. Cela s'oppose tout à fait au régime de la cote au mérite. A quel point de vue vous est-il sympathique dans notre version? En d'autres mots, aimeriez-vous que la cote au mérite soit rayée du Livre blanc?

M. Carew: Oui, absolument. C'est ce que nous disons.

M. Alexander: Je n'ai plus d'autres questions à poser, monsieur le président. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Alexander. Y a-t-il d'autres questions pour le premier tour? Je crois que MM. Broadbent et Francis m'ont donné leur nom pour le deuxième tour. Je donne la parole à M. Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'aurais quelques questions à poser à M. Carew. Je dois dire qu'elles portent sur des points qui ont déjà été discutés, c'est la raison pour laquelle je serai bref. J'essaierai en tout cas.

J'aimerais dire cependant quelques mots au sujet de la discussion que nous avons eue à propos des annonces à la télévision et dans les journaux concernant les personnes qui ont fait un abus de la caisse d'assurance-chômage. Je suis tout à fait d'accord avec la Commission d'assurance-chômage qui doit dépister les abus et empêcher qu'il ne s'en commette à l'avenir. Cependant, je dois dire d'une façon catégorique que les articles qui ont paru dans les journaux m'ont fortement irrité. Je dois dire que je n'ai pas vu les annonces qui ont paru à la télévision, mais en tout cas, au sujet de celles qui ont paru dans les journaux, elles donnaient l'impression que d'une façon générale les personnes qui essaient de bénéficier de l'assurance-chômage font un emploi abusif de la caisse.

[*Text*]

My friends over there did not like this suggestion, but they did not like it—and I say it to them quite frankly this morning—when Mr. Eric Johnson sat in that chair and said these things. They agreed with me that he had no right to give us the impression that working people generally are people who are trying to get something for nothing. We agreed then that we did not like that point of view.

That is the way I felt about these ads. And to make it worse, Mr. Chairman, that ad with the judge had two grammatical errors in it. Mind you, it made it so bad that I wrote to the Minister and the Commission about it. I also checked the French version and found that the errors were not there in the French version, but they were there in the English version.

Mr. Francis: Was the judge using ungrammatical language?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is right. In that pronouncement from the judge made from the bench there were two grammatical errors which proved to me among other things that the government had gone to an advertising agency that did not know its business.

An hon. Member: Would you class him as second class or middle class or...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I just think that...

Mr. Perrault: It just proves that it was a mediocre...

The Chairman: Mr. Knowles has the floor, please.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I just think that it is one thing for the Commission to do its job of trying to check on abuses, quality checks, quality controls, sampling whatever you have, and it is another thing to run ads in all our newspapers that give what I think was a very false impression and, as I say, I was sorry that it was done and I asked questions about it through the medium of the Order Paper, and I also wrote to the Minister and the Commission about it. However, that was the path we got off into.

Mr. Francis: Is it one ad to which he is objecting? Or were there two?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I have to say that is the only one I saw, and I could produce it from my files. It is the one with the judge.

[*Interpretation*]

Mes amis n'ont pas aimé une telle insinuation; ils n'ont pas aimé les remarques qu'a faites M. Eric Johnson. Nous sommes en fait d'accord qu'il n'avait pas le droit de nous donner l'impression que les travailleurs essaient en général d'obtenir quelque chose pour rien.

Voilà ce que je pense de ces annonces. Pour encore compliquer les choses, monsieur le président, il y avait deux erreurs grammaticales dans cette annonce. J'ai écrit au Ministre et à la Commission à ce sujet. J'ai également vérifié la version française et j'ai remarqué que les erreurs qui se trouvaient dans le texte anglais ne figuraient pas dans la version française.

M. Francis: Le juge écrivait-il un anglais peu correct?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui. Dans la déclaration du juge, il y avait deux fautes de grammaire, et le gouvernement s'est adressé à une agence de publicité qui ne connaît pas son métier.

Une voix: Dans quelle classe de gens le rangeriez-vous...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je pense tout simplement que...

M. Perrault: Cela prouve qu'il s'agit d'un médiocre...

Le président: M. Knowles a la parole, s'il-vous-plaît.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je crois que la Commission peut très bien faire son travail en essayant d'éliminer les abus, mais il s'agit, à mon avis, de toute autre chose quand elle publie des annonces dans les journaux qui donnent une très mauvaise impression de la situation. Je regrette vivement un tel incident. J'ai des questions à ce sujet dans le Feuilleton. J'ai également écrit au Ministre et à la Commission.

M. Francis: Avez-vous à redire contre cette annonce? ou y en avait-il deux?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je dois dire qu'il s'agit là de la seule que j'ai vue et je pourrais vous la montrer.

[*Texte*]

Mr. Francis: I personally would like to see it, but if it is the only one in 30 years, Mr. Chairman, I do not think it adds up to a total indictment of the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman: My recollection, gentlemen, is that there were four newspaper ads in that series, but perhaps we could get more information. The Minister will be back before us later on and we can get more information at that stage.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Once I saw this one with the grammatical error I did not read them anymore. It was not a split infinitive. It was a real error.

The other two questions I wanted to put to Mr. Carew are in areas about which you have been questioned already, and it may be that you have given your answers. With regard to this method of financing which involves the government paying with a minor exception only after unemployment reaches 4 per cent, you seem to have had two alternative suggestions put to you. One was that this 4 per cent figure might be lowered to 3 per cent or 2 per cent, and the other was that this kind of floor might be removed altogether and that we would stay with the principle that is in the Act at the present time, namely, a three-way involvement in the costs of unemployment insurance.

They may comment on Mr. Francis' position in which he finds it difficult to see the logic of your position. I may say that I find it equally difficult with Mr. Francis, but he and I are used to that. It seems to me that what is involved here is social government responsibility in employment right from the first man who is unemployed, and that that is the reason I favour a plan, not necessarily with the same figures we now have, 50, 50, 20, but some figure that involves the government being involved right from the start. To say that the government should not be putting money in at a time when there is not high unemployment—the workers and the employers could take the same line. Why do we put any money in the fund when there is no unemployment? You do not pay fire insurance when your stuff in the house is burning down. This would be rather a foolish position.

At any rate, I wanted to put to Mr. Carew the question...

Mr. Francis: The employer has the same responsibility that the government has.

[*Interprétation*]

M. Francis: J'aimerais la voir, mais cependant, monsieur le président, s'il s'agit de la seule annonce depuis 30 ans, je ne crois pas que cela soit suffisant pour mettre la Commission d'assurance-chômage en accusation.

Le président: Je crois me souvenir, messieurs, que quatre annonces ont paru en même temps dans les journaux. Nous pourrions cependant obtenir plus de renseignements à ce sujet. Le Ministre reviendra plus tard au Comité et nous pourrons alors lui poser des questions.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Quand j'ai vu cette annonce avec les fautes de grammaire, je n'ai pas eu besoin d'en lire d'autres.

Quant aux deux autres questions que je voulais poser à M. Carew, je crois qu'on lui a déjà posé des questions sur le même sujet et peut-être a-t-il au fond déjà répondu à ces questions. En ce qui a trait à cette méthode de financement où le gouvernement contribue seulement quand le chômage atteint 4 p. 100, il semble qu'on vous ait proposé deux solutions. La première était de faire passer ce plafond de 4 p. 100 à 3 p. 100 ou 2 p. 100; l'autre consistait en ceci: éliminer ces plafonds et s'en remettre à la méthode inscrite actuellement dans la Loi, soit une participation tripartite au coût de l'assurance-chômage.

Je sais que M. Francis ne comprends pas votre point de vue, pas plus que je ne comprends celui de M. Francis, comme à l'accoutumée. Il s'agit en fait ici de la responsabilité du gouvernement en matière d'emploi. Personnellement je suis en faveur d'un programme de contribution tripartite, pas nécessairement de 50, 50 et 20. Ce qui importe, c'est que le gouvernement participe dès le début. Dire que le gouvernement ne devrait pas contribuer quand le chômage n'a pas atteint un haut niveau reviendrait à dire que les travailleurs et les employeurs pourraient faire de même. Pourquoi alors contribuer à la caisse, quand il n'y a pas de chômage? On ne verse pas une assurance-incendie au moment où la maison brûle. C'est ridicule.

De toute façon, je voulais simplement poser la question à M. Carew...

M. Francis: L'employeur a la même responsabilité que le Gouvernement.

[*Text*]

The Chairman: Order, please. Mr. Francis, I have you down for the second round, so if you could wait...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Carew, which would you prefer; to have the 4 per cent figure lowered to "X" per cent or to switch over to a tripartite financial arrangement?

Mr. Carew: I think I would prefer at the present time the tripartite arrangement. I do not feel particularly strongly on either of the two alternatives. I have a fairly open mind, except that the main point, and the one that I wanted to make and that was made in the brief, was that the 4 per cent hopefully must go. That must not be allowed to stay within this White Paper.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In other words, you think it should be either a lower figure or a three-way involvement, and you have a slight preference for the three-way involvement.

Mr. Carew: At the present time, yes, just a slight preference.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Fair enough.

My second question relates to your statements in your brief on the question of merit rating. I confess that when I read your brief I was a little puzzled as to your position, but I think you have made that clear now. The reason I was puzzled was that it seemed to me that you were saying that you were against merit rating, taking the argument that the Gill Committee had used and so on, but that if there was to be merit rating, it should be mainly on the basis of technological change and that these are the employers who should pay higher rates, those who have unemployment due to their own technological change. But then you go on to say that this is in a sense a fee for the right to lay people off, and maybe this is not a good way and maybe there are other ways to do it.

Is it fair for me to say that this adds up—what you have said in your brief and what you have said since—to the position that merit rating is not such a good idea after all, and that a more serious problem is what to do about technological lay-offs and that that requires other legislation rather than this?

[*Interpretation*]

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Francis, j'ai inscrit votre nom pour le deuxième tour et je vous demanderais donc de bien vouloir attendre...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur Carew, quelle solution préféreriez-vous: abaisser ce plafond de 4 p. 100 ou en arriver à une entente tripartite au sujet des contributions?

M. Carew: Je crois que je préférais pour ma part l'entente tripartite. Personnellement les deux possibilités ne me sourient pas grandement. J'ai l'esprit large, sauf en ce qui concerne le point principal, concernant le taux de chômage de 4 p. 100; un tel plafond doit être aboli. On doit le supprimer du Livre blanc.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En d'autres termes, vous estimez que ce petit pourcentage devrait être abaissé ou qu'il devrait y avoir des contributions tripartites. Vous êtes légèrement en faveur d'une répartition tripartite.

M. Carew: Présentement oui, j'ai une légère préférence pour cette dernière solution.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Très bien.

Ma deuxième question concerne les déclarations que porte votre mémoire au sujet de l'évaluation au mérite. Je dois vous dire que lorsque j'ai lu votre mémoire, j'étais un peu étonné de votre point de vue; cependant, je crois que vous avez maintenant clarifié la question. Il me semblait en fait que vous étiez contre le système d'évaluation au mérite, en vous basant sur les arguments qu'avait employés le Comité Gill, etc,. en soutenant cependant que si un tel système devait entrer en vigueur, cela serait dû surtout au changement technologique: les employeurs qui ont un plus fort taux de chômage à cause de ces changements technologiques devraient verser de plus fortes contributions. Cependant vous poursuivez en disant que de telles contributions représentent en fait un droit que devrait payer l'employeur et qui lui permettrait de licencier du personnel. Vous nous demandez ensuite s'il n'y aurait pas de meilleures façons de régler le problème.

Les idées que vous exprimez dans votre mémoire et ce que vous avez dit ici devant le Comité démontrent que la méthode d'évaluation au mérite n'est pas une si bonne idée et qu'un problème beaucoup plus sérieux se pose, celui des mises à pied à la suite de changements technologiques dans une entreprise, problème qui devrait faire l'objet de mesures législatives spéciales.

[*Texte*]

• 1550

Mr. Carew: Yes, I think that if experience rating was to enshrine the right of management to continue with its present policies of laying people off through technological, operational or organizational changes, then I think experience rating could not be tolerated, that the government would be remiss in passing such legislation that would enshrine that right of management still further. It is pretty well enshrined now and I would hate to see it enshrined still further through a merit rating system.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): It does seem to me that the extra amounts the employers have to pay are not really sufficient to alter their hiring policy, just the same as I do not think the extra amount the government has to pay when unemployment goes to 4 per cent is a guarantee that the government will change its fiscal economic policies just to have full employment. I think both these things are fringes that do not get to the heart of the thing. The heart of this White Paper, the reason I like the White Paper to begin with, is its concept of universality and I think we should stick with it and that we should recognize unemployment as a total social responsibility and that it is proper that employees should have responsibility for it. It is proper that employers and proper that...

Mr. Carew: I agree, Mr. Knowles, and that is the point I tried to bring out in relating those figures of the minimum size that unemployment insurance contributions represent the total labour cost in the various statistics provided there. It is a very small amount.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Would you, on reflection, improve upon that section of your brief having to do with merit rating?

Mr. Carew: I would on reflection, yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The only other comment, Mr. Chairman, is that I like the part at the end of your brief where you emphasize that we have got to go a great deal further along the road of training people. I think not only the right to a job but the right to whatever training you need to be able to do a useful job is something that our society has certainly got to go for.

[*Interprétation*]

M. Carew: Oui, je crois que si la méthode de tarification fondée sur l'expérience permettait à la direction des entreprises de continuer ces mises à pied à la suite de changements technologiques ou dans l'exploitation ou l'organisation de cette entreprise, on ne devrait pas la tolérer, je crois que le gouvernement se rendrait coupable d'une grave négligence s'il adoptait des mesures législatives permettant à ces entreprises de licencier de plus en plus. Une telle pratique est suffisamment consacrée à l'heure présente et il ne faudrait pas encore le faire davantage en appliquant une méthode d'évaluation au mérite.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Il me semble que les montants supplémentaires que les employeurs ont à verser ne sont pas en fait suffisants pour changer la politique d'embauche. Je ne pense pas non plus que le montant supplémentaire que le gouvernement a versé quand le chômage atteint 4 p. 100 forcera ce dernier à modifier sa politique fiscale et économique sur le plan du plein emploi. Nous n'atteignons pas ici le cœur du problème. Les propositions du Livre blanc sont bonnes en ce sens qu'elles envisagent le chômage en tant que responsabilité sociale de tous: des employés, des employeurs et...

M. Carew: Je suis d'accord avec vous, monsieur Knowles, et c'est ce que j'essayais de montrer en reliant ces chiffres aux contributions minimums d'assurance-chômage par rapport au coût total de la main-d'œuvre dans le cadre des diverses données statistiques. Il s'agit d'un très petit montant.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Après réflexion, consentiriez-vous à améliorer la partie de votre mémoire qui traite de l'évaluation selon le mérite.

M. Carew: Oui, après réflexion.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le seul autre commentaire que je pourrais faire, monsieur le président, est que j'aime la dernière partie du mémoire insistant sur le fait qu'il faudrait envisager une formation beaucoup plus poussée de la main-d'œuvre. Notre société devrait certainement être en faveur du principe selon lequel tous ses membres ont droit au travail, mais aussi qu'ils devraient pouvoir bénéficier de la formation qui leur permettrait d'occuper par la suite un emploi productif.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, I just wanted to make one comment first of all, and that was on these ads. I remember seeing them but I would like to inform you, Mr. Carew, that I have never, through all the dealings that I have with people about unemployment insurance, had one complaint from them about the ads. I even mentioned it to some of them and thought perhaps they would be concerned—several union leaders in my area—and they were not even aware of it. If they did they did not pay any attention. I remember one of them saying, "It is as if you called me an S.O.B. I know I am not one so I could not care less what they have in an ad." He felt that the workers in his union were not that type of individual that take advantage of a situation so he was not that concerned about the ad. That was the attitude that he took.

You use this terminology "middle class". Do you measure it by salary or wages or income or occupation or...

Mr. Carew: I think measuring it in terms of salaries gives a fairly good indication of a person belonging to the middle class but not necessarily solely in those terms. It is in the background and education.

Mr. Whelan: A professor would be middle class.

Mr. Carew: Certainly.

Mr. Whelan: And an economist would be middle class. A electrician making $18,000 a year would be middle class?

Mr. Carew: Not necessarily.

Mr. Whelan: I am just going by my own area. I know many tradesmen in my area who are making more than some of these other people I mentioned and their standard of living, if anything, is better than some of the professional people's. I am not trying to say that they are not entitled to it but I could not in my area say that he is middle class or he is some other class because of his profession or the way he earned his livelihood.

Mr. Carew: Well, may I answer that by just asking a question. Are you suggesting we have a classless society?

Mr. Whelan: I hope we are working to that end. I think in our area in the City of Windsor you cannot find an area say like Tuxedo in Winnipeg. You could find a tool and dyemaker living next door to the president of

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: Monsieur le président, je voulais tout d'abord formuler un commentaire au sujet des annonces. Je me rappelle les avoir vues, mais j'aimerais vous dire, M. Carew, que des personnes avec qui je me suis entretenu des problèmes de l'assurance-chômage aucune ne s'est plainte de ces annonces. Chacun des chefs syndicaux de ma région à qui je parlais de ces annonces n'en avait même pas eu connaissance. En tout cas, on n'y faisait même pas attention. Je me rappelle qu'un autre m'a dit: «C'est comme si vous me traitiez de tous les noms inimaginables. Je sais très bien ce que je vaux et je ne vais certainement pas m'inquiéter de ce qu'on fait paraître dans les journaux.» Il estimait que les travailleurs affiliées à son syndicat ne sont pas aussi mesquins.

Quand vous parlez de la «classe moyenne» est-ce en rapport avec le traitement, le revenu ou la profession ou quoi encore...

M. Carew: Je crois que le traitement donne une assez bonne idée, bien que cela ne soit pas le seul critère. Il y a aussi la formation et l'éducation.

M. Whelan: Un professeur fait partie de la classe moyenne.

M. Carew: Certainement.

M. Whelan: Il en est de même d'un économiste. Un électricien qui gagne $18,000 par an ferait aussi partie de cette classe.

M. Carew: Pas nécessairement.

M. Whelan: Je me base simplement sur ma propre région. Je connais beaucoup de commerçants qui gagnent beaucoup plus et dont le niveau de vie est meilleur que celui des professionnels. Je ne veux pas dire qu'il n'y a pas droit. Je veux simplement préciser que dans ma région il me serait très difficile de considérer que quelqu'un fait partie de la classe moyenne en raison simplement de sa profession ou de son revenu.

M. Carew: J'aimerais répondre à votre question par une autre question. Pourquoi croyez-vous que notre société est une société sans classe?

M. Whelan: J'espère bien que nous tendons vers une telle société. Dans la cité de Windsor, vous ne pouvez pas trouver une région qui puisse se comparer à celle de Tuxedo, à Winnipeg. Un teinturier peut très bien habiter

[*Texte*]

one of the local firms in the City of Windsor and we are quite happy with that and many people have come to this city under that impression. Actually, labour has made it that way to a great extent from the tremendous gains that they have made for the workers in that area. I am a little confused how you class middle-class society.

Mr. Carew: I think Mr. Alexander asked me...

Mr. Whelan: I think it is very difficult to do, really.

Mr. Carew: I agree with you but I think it does not take away from the argument that you can isolate certain classes. Now, I am not suggesting that in each individual case you can say that that man earns $18,000 as an electrician and therefore he is middle class. What I am suggesting is that there are sectors where you can broadly distinguish, where a person's wealth or salary tends to indicate the type of background or social beliefs which he does have. I think it is pertinent in this type of analysis to look in terms of a class structure and you can certainly find examples of the electrician at $18,000 who would not be considered middle class, I suppose.

Mr. Whelan: I do not want you to get the idea that all electricians make $18,000 a year. I know you know better. But I would say that I do find that in your really strong powerful unions, say the Auto Workers or even—perhaps Charles Turner would disagree with me—the engineers in the Railroad Union, when you compare this to the man working in a small shop that is not in with these large power unions, we are even within our unions perhaps to some extent creating a certain class distinction because they are brothers but they are poor brothers in many instances.

Mr. Carew: I think you have been reading the press a little too much in this.

Mr. Whelan: No, no. You see, I carry a union card.

Mr. Carew: Well, the fact of the matter is that as you are aware, the average salary of an employee in Canada is less than $7,000 a year. This takes in an awful lot of people who earn a good deal less than that. I would suggest that the examples you brought out are indeed exceptions and we should never get carried away by such examples. In fact, in terms of this electrician, it is very much a minority case.

Mr. Whelan: On the White Paper on Tax Reform I could not understand why I was getting so many letters from workers. I went

[*Interprétation*]

la maison voisine de celle du président d'une des compagnies locales de la ville, et nous sommes très heureux d'une telle situation. En fait, les industries qui se sont installées dans notre région ont rendu tout cela possible. C'est la raison pour laquelle je ne sais trop de quoi vous parlez, quand vous parlez de la «classe moyenne».

M. Carew: Je crois que M. Alexander m'a demandé...

M. Whelan: C'est très difficile, la chose va de soi.

M. Carew: Je suis d'accord avec vous, mais je crois cependant qu'il est quand même possible de distinguer certaines classes dans la société. Je ne veux pas dire qu'un électricien qui gagne $6,000 doit être placé automatiquement dans la classe moyenne. Tout ce que je veux dire, c'est qu'il y a des secteurs où l'on peut établir si le revenu d'une personne correspond à sa formation. Je crois que c'est dans ce sens qu'on peut établir différentes classes et on peut très certainement trouver des exemples d'électriciens qui gagneraient $18,000 et ce sans être considérés comme faisant partie de la classe moyenne.

M. Whelan: Je ne voudrais pas que vous ayez l'impression selon laquelle tous les électriciens touchent un revenu de $18,000 par année. Je sais que vus connaissez la question aussi bien que moi. Tout ce que je peux dire, c'est que par rapport à certains employés affiliés à des syndicats très puissants, tels que les travailleurs de l'automobile ou les syndicats des cheminots, ceux qui travaillent dans de petites entreprises et qui ne sont pas affiliés à des syndicats aussi puissants, ressemblent bien souvent à des parents pauvres.

M. Carew: Je crois que vous interprétez un peu trop les articles de la presse.

M. Whelan: Pas du tout. Vous voyez j'ai une carte syndicale.

M. Carew: Le fait est que le salaire moyen d'un employé au Canada est de moins de $7,000 par année. Cela veut dire qu'il y a beaucoup de gens qui gagnent moins que cela. L'exemple que vous avez cité est en fait une exception et nous ne devrions jamais nous baser sur pareil exemple.

M. Whelan: Je ne pouvais pas comprendre pourquoi des travailleurs m'ont envoyé tant de lettres au sujet du Livre blanc sur la

[*Text*]

to some of the presidents of the unions and they said, "You do not realize it but there are an awful lot of them making more than $10,000 a year."

Mr. Carew: There cannot be that many if the average is less than $7,000.

Mr. Whelan: I got 700 letters from union members.

An hon. Member: What are you going to do about it?

Mr. Whelan: I sent him David Lewis's statement that anybody that fought against the White Paper is dishonest.

The Chairman: Are there any further questioners on the first round? Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, the witness says on page 5 of his brief that the government should:

> drive to achieve in the shortest possible time the goal of 3 per cent unemployment laid down by the Economic Council of Canada.

I understand you went on later to say that you felt that no level of unemployment really is acceptable. Now, I just wanted to clear up this point. The other day, one or two of the members of the Committee—I think Mr. Broadbent—made the valid point here that because of seasonal unemployment and other variations caused, for example, by mobility workers moving from one job to another, we always have a basic 2 per cent unemployed. Would you like to clarify your latter statement? Do you admit there is about a 2 per cent basic unemployment at all times?

Mr. Carew: Yes, I think I said to Mr. Broadbent that I agreed that around the 2 per cent level was reasonable, if you want to describe as frictional unemployment, yes.

Mr. Perrault: I think we are all most concerned, regardless of party we are most concerned about the rate of unemployment in Canada. The whole Western world seems to be afflicted by the problem at the present time. Higher rates are acceptable.

Mr. Broadbent: The Western world?

Mr. Perrault: I am asking this gentleman a series of questions. I know you have repeated this phrase many, many times and we understand...

[*Interpretation*]

réforme fiscale. J'ai demandé à plusieurs présidents syndicaux de m'expliquer et ils m'ont dit que beaucoup de ces travailleurs gagnaient plus de $10,000 par année.

M. Carew: Il ne peut y en avoir tellement puisque la moyenne de salaire est de moins de $7,000 par an.

M. Whelan: J'ai reçu 700 lettres de syndiqués.

Une voix: Qu'allez-vous faire à ce sujet?

M. Whelan: Je leur ai envoyé la déclaration de M. David Lewis portant que toute personne qui s'oppose au Livre blanc est malhonnête.

Le président: Y a-t-il d'autres questions pour le premier tour? Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, le témoin dit à la page 5 de son mémoire ce qui suit:

> Doit essayer d'atteindre, le plus rapidement possible, un taux de chômage de 3 p. 100, prévu par le Conseil économique du Canada.

Subséquemment, vous dites qu'à votre avis, aucun niveau de chômage n'est vraiment acceptable. J'aimerais que vous me donniez des éclaircissements à ce sujet. Lors d'une séance antérieure, un ou deux membres du Comité—je crois que M. Broadbent était un de ceux-là—ont souligné à juste titre, étant donné le chômage saisonnier et également d'autres raisons, vu la mobilité de la main-d'œuvre, que le pays connaît toujours un chômage de base de 2 p. 100. Voudriez-vous donner des éclaircissements au sujet de votre déclaration? Estimez-vous en fait que le chômage de base est toujours d'environ 2 p. 100?

M. Carew: Oui., je crois avoir dit à M. Broadbent qu'un chômage de l'ordre de 2 p. 100 présente en fait un chômage de base.

M. Perrault: Je crois que tous nous nous préoccupons, quelque soit le parti auquel nous appartenions, du taux de chômage au Canada. Il semble que tout le monde occidental est affligé par ce problème à l'heure actuelle. Des taux plus élevés de chômage sont acceptables.

M. Broadbent: Le monde occidental?

M. Perrault: Je vous pose quelques questions. Je sais que vous avez répété la chose à plusieurs reprises et nous comprenons...

[*Texte*]

• 1600

The Chairman: Mr. Broadbent, order please.

Mr. Carew: I cannot accept the fact that by saying you are concerned is the same thing. You could reject what I have said in here as a platitude just as I reject yours as a...

Mr. Perrault: Yes, but I had not finished my question, you see, before I was interrupted. Some governments have approached this problem in a fairly direct way, and I simply ask you the question, do you believe the government should to a greater extent than at the present time arbitrarily determine where a man shall work and the type of employment he shall accept. Some societies have cured the problem by having a far greater degree of government direction. Would you like to see that greater degree of government direction introduced in Canada?

Mr. Carew: I would like to see a good deal more government direction involved, but not particularly in the area of deciding where a man should work and where he should not. That is not at all necessary.

Mr. Perrault: There are certain areas in Canada where work exists, but some people are not willing to go to those places. Do you think the government should have the power, and exercise that power, to send people to these areas?

Mr. Carew: No, I do not think they should have that power, certainly not. They should not have that power. However, I do not think that is the root cause of the problem of unemployment that we have now. Let us not distort the picture.

Mr. Perrault: No, but I think there is a philosophical question involved here. In a free society we may have to accept higher rates than some authoritarian societies by virtue of the fact we like to maintain free choice. I am not saying, you know, the present level is satisfactory. However, this remains a point, does it not?

Mr. Carew: I will bring in the example of Britain that I brought out in the White Paper, where there is a 30-year peak high in unemployment.

Mr. Perrault: Let us stop there. You did not follow up the other point with the fact that Britain has had peak emigration to places like Canada, Australia and the rest of the Commonwealth in the last 25 years, that a fantas-

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur Broadbent, à l'ordre, s'il vous-plaît.

M. Carew: Ce n'est pas du tout la même chose si vous dites que vous êtes préoccupé. Vous pouvez rejeter ce que j'ai dit à titre de platitude tout comme je puis moi-même rejeter...

M. Perrault: Oui, mais voilà je n'avais pas fini de poser ma question quand j'ai été interrompu. Certains gouvernements ont envisagé ce problème d'une façon plutôt directe, et, de fait, je ne faisais que vous demander si, à votre avis, le gouvernement devrait de façon plus précise déterminer le lieu et le genre de travail qu'un employé doit accepter. Dans certains milieux, on s'en est tiré à la faveur d'une plus grande ingérence gouvernementale. Voudriez-vous qu'il en soit ainsi au Canada?

M. Carew: Je voudrais que le gouvernement se mêle beaucoup plus étroitement de la question, mais non pas nécessairement qu'il décide du lieu de travail de l'employé. Ce n'est pas nécessaire d'aller si loin.

M. Perrault: Il y a du travail dans certaines régions du Canada, mais certaines gens ne consentent pas à s'y rendre. Croyez-vous que le gouvernement devrait avoir le pouvoir de les y contraindre?

M. Carew: Non, sûrement pas, mais je ne crois pas que ce soit là l'essence du problème du chômage auquel nous faisons face présentement. Ne changeons pas la question.

M. Perrault: D'accord, mais il y a ici un élément philosophique. Il nous faudra peut-être, dans une société libre, accepter des taux plus élevés que dans une société dictatoriale, précisément en vertu du fait que nous voulons maintenir cette liberté du choix. Notez que je ne prétends point que le présent niveau est satisfaisant. Mais c'est là, n'est-ce pas, une question qui reste à vider?

M. Carew: Je citerai de nouveau l'exemple de la Grande-Bretagne, comme je l'ai fait dans le Livre blanc, pays où le chômage se trouve présentement à un niveau élevé, comme il ne l'a pas été depuis 30 ans.

M. Perrault: Arrêtons-nous là. Vous n'avez pas ajouté que la Grande-Bretagne a connu également un sommet dans son immigration vers des pays, comme le Canada, l'Australie et le reste du Commonwealth au cours des 25

[*Text*]

tic number of the labour force has gone to countries like Canada.

Mr. Carew: Are you aware of the immigrant situation in Britain at the moment?

Mr. Perrault: Yes, I am aware of the fact the Labour Party cut off the immigration. So it is another interesting point.

Mr. Carew: Are you suggesting the size of the population of Britain has declined in the last few years, because if you are...

Mr. Perrault: No, I am saying the British example is one that can well be analysed and you will find there are certain reasons why the British experience in the past 10 years has been different than the Canadian experience.

Mr. Carew: If you are suggesting the reason is purely on the basis of immigration or emigration, then you are totally wrong. It is a matter of the emphasis which is placed on providing jobs, on retraining policies, and on monetary and fiscal policies.

Mr. Perrault: What is the average weekly wage in Great Britain?

Mr. Carew: I am not too well aware now, it is probably about 20 pounds a week, $50.

Mr. Perrault: Do you have a supplementary Mr. Whelan?

Mr. Whelan: Yes, I would like to ask a supplementary. The Wilson government passed legislation that they could not strike. Was that to guarantee unemployment and productivity?

Mr. Carew: Sorry, I did not get your question. Could you repeat it?

Mr. Whelan: In Great Britain the Wilson government passed legislation against striking. Was that done to guarantee unemployment and productivity at the same time?

Mr. Carew: I do not think either. It was simply a matter of union bashing, I would suggest.

The Chairman: Gentlemen, order please. Mr. Perrault, just a minute, please. I have allowed a wide range of questioning this afternoon because the brief is wide ranging, and this topic in many ways, of course, is wide ranging. However, I think we should have some concern in staying close to our topic, the White Paper on Unemployment Insurance. I say that in all seriousness. We are not sup-

[*Interpretation*]

dernières années, qu'une fraction étonnante de son effectif de main-d'œuvre s'en est allée dans des pays comme le Canada.

M. Carew: Êtes-vous au courant de la situation de l'immigration en Grande-Bretagne?

M. Perrault: Oui, je sais que le Parti travailliste vient de mettre un terme à l'immigration. Voilà un autre point intéressant.

M. Carew: Diriez-vous que la population de la Grande-Bretagne a diminué au cours de ces dernières années, car si vous le faites...

M. Perrault: Non, je dis que l'exemple de la Grande-Bretagne se prête à analyse et vous verrez qu'il y a certaines raisons qui expliquent pourquoi l'expérience de la Grande-Bretagne au cours des dix dernières années a été différente de celle du Canada.

M. Carew: Si vous ne vous fondez que sur le facteur immigration, vous êtes dans l'erreur. Il s'agit de l'importance qu'on attache à trouver des emplois, ou à des politiques de recyclage, à des politiques monétaires et fiscales.

M. Perrault: Quel est le gain hebdomadaire moyen en Grande-Bretagne?

M. Carew: Je ne sais trop, probablement environ 20 livres par semaine, soit $50.

M. Perrault: Vous avez une question supplémentaire à poser, monsieur Whelan?

M. Whelan: Oui. L'administration Wilson a adopté une loi interdisant la grève. Était-ce en vue de prévenir le chômage et d'assurer la productivité?

M. Carew: Pardon, je n'ai pas saisi votre question. Pouvez-vous la répéter?

M. Whelan: En Grande-Bretagne, l'administration Wilson a adopté une loi interdisant la grève. Était-ce dans le but de prévenir le chômage et d'assurer du même coup la productivité?

M. Carew: Ni l'un ni l'autre, à mon avis. Il s'agissait simplement de mater le syndicat.

Le président: Messieurs, à l'ordre, je vous prie. Monsieur Perrault, un instant, s'il vous plaît. Si j'ai exercé cet après-midi une certaine indulgence quant aux questions posées, c'est que le mémoire revêt une grande portée et la question à l'étude plutôt ramifiée. Toutefois, j'aimerais que nous nous en tenions à la question, soit le Livre blanc sur l'assurance-chômage. Je suis sérieux. Il ne s'agit pas de

[*Texte*]

posed to take in everything that has pertained to the Western world's economic situation in recent years. Therefore, would you keep your questioning a little bit towards the point and hand, please. Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I think that is a wise ruling. However, when the Canadian experiences compare unfavourably with other jurisdictions I feel compelled to introduce a line of questioning of this type.

I do not think the brief suggests that a rate of 6 per cent is acceptable. The question seems to be the point at which government reinsurance should be made available. If you examine the actuarial base of this plan it seems to balance out well up to 4 per cent, but beyond 4 per cent the government reinsurance must enter the picture. Do you think that is fair comment?

Mr. Carew: You are implicitly accepting some actuarial assumption which has to be based on an assumption of who determines what. It is a political question. When should the government get involved? It is not a question for an actuary to solve.

Mr. Perrault: No, it is economic as well. It is to cover a contingency situation, that is really what it is, and let us hope it never arises after the plan comes into effect.

Mr. Carew: Let us not write it into the legislation and even give the possibility of its arising. You are suggesting the possibility of its arising.

Mr. Perrault: I have no more questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. I have Messrs. Broadbent, Francis, Turner and Caccia in the second round. Are there any further questions on the first round? If not, then Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you. I cannot resist, because I think it is a very serious point, commenting on what can only be politely described as Mr. Perrault's ill-informed observations about the correlation between free societies and levels of unemployment.

I would like to point out for the record, including Mr. Perrault, if he would like to check some facts, that the following countries, Finland, Norway, Sweden, Denmark, Belgium, Luxembourg, Great Britain and West Germany—I could mention many others—have had unemployment levels for the past two decades

[*Interprétation*]

considérer toutes les questions qui se rapportent à la situation économique des dernières années dans le monde occidental. Veuillez donc vous en tenir à la question. Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, voilà une sage recommandation. Toutefois, lorsque la situation canadienne ne se compare pas favorablement à d'autres domaines, je me sens contraint de poser des questions de ce genre.

Je ne crois pas que le mémoire suggère qu'un taux de 6 p. 100 soit acceptable. A quel moment le gouvernement doit-il fournir de la réassurance, voilà, me semble-t-il, toute la question. Si l'on étudie les fondements actuariels de ce plan, ce chiffre de 4 p. 100 semble dégagé, mais au-delà de ce chiffre, la réassurance du gouvernement doit entrer en jeu. Est-ce exact?

M. Carew: Implicitement, vous faites jouer une hypothèse actuarielle qui doit se fonder sur l'hypothèse selon laquelle il y a lieu d'établir qui détermine quoi. C'est une question politique. Quand le gouvernement doit-il s'engager? Ce n'est pas à un actuaire d'en décider.

M. Perrault: Non, c'est aussi une question économique. Il s'agit de parer à une contingence, voilà de quoi il s'agit. Espérons que cette contingence ne se concrétise pas après que le régime sera entré en vigueur.

M. Carew: Ne l'intégrons pas à la loi, et ne faisons rien pour que cette contingence survienne. Vous suggérez une telle éventualité.

M. Perrault: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

Le président: Merci. J'ai sur ma liste les noms de MM. Broadbent, Francis, Turner et Caccia, pour une deuxième série de questions. Y a-t-il encore des questions pour le premier tour? Sinon, la parole est à vous, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci. Parce que la question est grave, je me dois de souligner ce que je ne peux que qualifier d'observation mal informée l'allégation de M. Perrault, au sujet de la corrélation entre les sociétés libres et les niveaux du chômage.

Je voudrais signaler, notez-le, je vous prie, à M. Perrault que les pays suivants: la Finlande, la Norvège, la Suède, le Danemark, la Belgique, le Luxembourg, la Grande-Bretagne et l'Allemagne de l'Ouest, pour n'en mentionner que quelques-uns, ont connu, au cours des deux dernières décennies, des niveaux de chô-

[*Text*]

which have not approached half the level that has existed in this country. I would suggest, furthermore, that the reason they have had such low levels of unemployment and high degrees of freedom is because they have had governments that were more concerened with high levels of unemployment than with price stability. I refer to....

Mr. Perrault: Let us not get political now.

Mr. Broadbent: No, no, that is right. Let us not introduce a few facts. I refer Mr. Perrault to Mr. John Deutsch's writings on this subject, a man who should be well known to the Liberal government. He has suggested that governments in this country and in the United States have deliberately pursued price stability over high levels of employment, and the results of government economic policy aimed in this direction have produced high levels of unemployment. Countries among those for which I have just provided a list of names, Mr. Perrault, Mr. John Deutsch has suggested have had high degrees of freedom and high levels of employment precisely because they set out to do that. The suggestion that a high employment level is in any way closely correlated with an authoritarian, anti-democratic society is just the most low level kind of propaganda in which all kinds of politicians in this country indulge in, and I hope it will soon pass.

The Chairman: Order, please.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I have a supplementary. Would you send us a copy of your speech so we may study it in detail?

The Chairman: Order, please, gentlemen.

Mr. Perrault: Also, have you checked the labour costs and price costs...

The Chairman: Mr. Perrault, order, please.

Mr. Perrault: You have been quite inaccurate in your statement.

The Chairman: Order, please. First of all, gentlemen, I would like you to address the Chair when you have interjections, and second, gentlemen, I think while we can have some comments, ordinarily we are here today and every day to question the witnesses on their briefs and to get their opinions. We can debate this White Paper among ourselves in closed sessions and otherwise, at a later stage, but right now we are here to question the

[*Interpretation*]

mage fort inférieurs à ceux qui ont existé dans notre pays. J'ajoute que ce pourquoi ils ont eu des niveaux si peu élevés de chômage et une marge généreuse de liberté, c'est que les gouvernements se sont préoccupés beaucoup plus des niveaux élevés du chômage que de la stabilité des prix. Je fais allusion à...

M. Perrault: Ne pénétrons pas dans le domaine de la politique.

M. Broadbent: Non, non, c'est exact. Citons maintenant quelques faits. Que M. Perrault se reporte aux écrits de M. John Deutsch sur ce point. C'est une personnalité fort connue du gouvernement libéral. Il a prétendu que les gouvernements, ici comme aux États-Unis, ont volontairement poursuivi une politique de stabilité des prix au désavantage des niveaux élevés de chômage, ce qui a abouti à leur politique de hauts niveaux d'emploi. Leur politique orientée dans cette direction a entrainé des niveaux de chômage élevés. M. John Deutsch a prétendu que les pays dont je vous ai donné les noms, monsieur Perrault, ont connu une grande liberté et des niveaux d'emploi élevés, précisément parce qu'ils ont tout mis en œuvre pour en arriver là. Dire qu'un niveau élevé d'emploi est lié de près à une société autoritaire et antidémocratique, c'est nourrir une propagande des plus vilaine à laquelle toutes sortes de politiciens du pays souscrivent et j'espère que cela finira bientôt.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Perrault: Monsieur le président, j'ai une question complémentaire. Pouvez-vous nous faire parvenir un exemplaire de votre conférence pour que nous puissions l'étudier à loisir?

Le président: A l'ordre, messieurs, s'il vous plaît.

M. Perrault: Il y a aussi les prix et le coût de la main-d'œuvre. Les avez-vous vérifiés...

Le président: Monsieur Perrault, à l'ordre, s'il vous plaît.

M. Perrault: Vous n'avez pas été très précis dans votre déclaration.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. D'abord, messieurs, je vous prie de vous adresser au président quand vous avez des interjections à faire et deuxièmement, si nous pouvons nous permettre certains commentaires, nous sommes ici aujourd'hui, comme tous les jours d'ailleurs, pour poser des questions aux témoins au sujet de leur mémoire et non de leur opinion. Nous pouvons discuter du Livre blanc entre nous, à huis clos, plus tard

[*Texte*]

witnesses. Would you do that, please Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: Yes, I will try to. I will take your admonition seriously, Mr. Chairman, and tone down my reaction if you like. However, I do not think it is at all accidental that we have high levels of unemployment, related in large part, I would suggest, to a point made in this brief. Mr. Carew was asked what he meant by a middle-class attitude. He quoted from his own brief at one point what was meant by it, at least, by another authority. It was suggested that in part a middle-class attitude towards life means and I am quoting now from page 4:

> ... the measuring of success in life by the barometer of material possessions, the valuing of sobriety, home and hearth ... and the accompanying disapproval of any individual or social force which threatens the sanctity of the suburban bungalow.

• 1610

I think that, in part at least, that is what many people would say does constitute the middle class attitude, and this bears on the questions I have raised and others have raised about the establishment of a four per cent level of unemployment. It does tie in with the kind of points that Mr. Francis made in retort to an observation of mine about full employment. He said, yes, as long as it is fully consistent with price stability.

Price stability, of course, is one of the central preoccupations of the middle class in this country as with the middle class in any other country and, as most economists know, if you are concerned with price stability and that is your main governmental policy, then you are going to have high levels of unemployment. It is the rejection of this set of priorities which I think is essential for a decent society, and it is for this reason that a number of us, including Mr. Carew in his paper, have suggested that connection between the acceptance of a four per cent level of unemployment and the middle class attitude.

Without passing value judgment now—I am sure I have made clear that I am opposed to it—but trying to be objective, I think that is a very important fact that we should take notice of. If you do think price stability is very important as a value, if you believe in that, then you are inevitably driven to the conclusion that you are going to accept a

[*Interprétation*]

d'une autre façon. Pour le moment, nous devons poser des questions aux témoins. Monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Oui. Je tiendrai compte de vos observations, monsieur le président, et mettrai un frein à ma réaction. Toutefois, je ne crois pas que ce soit du tout accidentel que nous ayons des niveaux élevés de chômage, liés en grande partie, je le prétends, à un argument exposé dans le présent mémoire. On a demandé à M. Carew ce qu'il entendait par l'attitude de la classe moyenne. Il a mentionné dans son mémoire ce qu'il entendait par là, en s'en remettant tout au moins à une personne qui fait autorité. On a prétendu que l'attitude de la classe moyenne signifiait en partie, et je cite ici un passage de la page 4:

> ... le succès remporté dans la vie, mesuré au baromètre des possessions matérielles, l'appréciation de la sobriété, du foyer ... et son pendant, la désapprobation de toute force individuelle ou sociale qui menace le sanctuaire du bungalow de banlieue.

Je crois que, en partie du moins, bien des gens conviendraient que ces choses constituent l'attitude de la classe moyenne, et ce jugement se rapporte aux questions que j'ai posées, que d'autres ont posées sur l'établissement d'un niveau de chômage de 4 p. 100. Cela se rapporte en tout cas à ce que M. Francis a répliqué à l'observation que j'ai faite quant au plein emploi. Il a dit, oui, tant que cela ne contrecarre pas la stabilité des prix.

La stabilité des prix est, bien sûr, l'une des principales préoccupations de la classe moyenne de notre pays comme celle de tout autre pays et, les économistes ne l'ignorent pas. Si vous vous préoccupez de la stabilité des prix au point d'en faire la principale préoccupation de votre politique gouvernementale, vous aurez inévitablement des niveaux élevés de chômage. C'est précisément le rejet de cet ensemble de priorité qui, à mon avis, est essentiel à une société qui se respecte et c'est pour cette raison que nombre d'entre nous, y compris M. Carew dans son mémoire, ont prétendu qu'il existait un rapport entre ce niveau de 4 p. 100 de chômage et l'attitude de la classe moyenne.

Sans pour autant vouloir faire un jugement de valeur—je suis sûr qu'on a compris que je m'y oppose—tout en essayant de demeurer objectif, c'est là un fait important qu'il y a lieu de noter. Si quelqu'un croit que la stabilité des prix est chose très importante, il en arrive inévitablement à conclure qu'il lui faudra accepter des niveaux de chômage plus

[*Text*]

higher level of unemployment to achieve that and it is this kind of...

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order. I thought we were here to question the witness on the brief. I appreciate the speech that our friend has given but, in all fairness to the witness sitting here and in order that we can get some of his thoughts and not the NDP theories—and I am saying this with a great deal of appreciation of what our friend is trying to say and do—we should show some appreciation for the witness having taken time to come here and explain what are his views of the White Paper proposals.

The Chairman: Gentlemen, we can all use this as a bit of an example. I do not mind interchange of opinions across the room. It is a good thing in many ways. We will be here together for the next few weeks so can we keep our questioning to the witnesses mainly and keep our own comments to a minimum? I know it is difficult in some cases but let us try to do that, shall we?

Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: All right. I will leave that and allow Mr. Francis, if he wants, to follow up with a supplementary.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: I was going to ask Mr. Broadbent a question but, bearing in mind the admonition of Mr. Alexander, I think possibly I should desist.

The Chairman: Mr. Broadbent, you have the floor.

Mr. Broadbent: The only other question that I had was..

An hon. Member: You mean the only other statement you had, do you not?

Mr. Broadbent: All right. The question is related to a kind of statement and it gets back to Mr. Cullen's observations that began this on the advertising. Again, it is a serious point. In fairness to Mr. Carew, I checked the text carefully. Mr. Francis suggested to Mr. Carew that he was sort of making a general critique of the Unemployment Insurance Commission. I do not think so. If you read the text he specifically mentions...

Mr. Francis: No, I was just asking for his point of view.

Mr. Broadbent: Oh. Well, he was just critical of that one instance of using that kind of advertising.

[*Interpretation*]

élevés pour réaliser cette stabilité et c'est ce genre de...

M. Alexander: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Il me semble que nous sommes ici pour poser des questions aux témoins. J'apprécie le discours que notre ami vient de nous faire, mais, en toute justice pour le témoin qui attend et en vue de connaître un peu ce qu'il pense et non pas les théories du NPD—et je ne suis pas sans apprécier ce que notre ami essaie de nous dire—nous devons reconnaître le mal que le témoin s'est donné pour venir ici nous exposer ses vues sur les propositions du Livre blanc.

Le président: Messieurs, profitons un peu de cet exemple. Je ne m'oppose pas à ce qu'on échange des opinions. Nous en profitons à plus d'un titre. Nous serons ensemble au cours des quelques prochaines semaines et il convient que nous nous en tenions à questionner le témoin, réduisant le plus possible nos commentaires. Je sais que parfois ce n'est pas facile, mais essayons tout de même, n'est-ce pas.

Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Très bien. Je termine et M. Francis, s'il le désire, pourra poursuivre avec une question complémentaire.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: J'allais poser une question à M. Broadbent, mais compte tenu des recommandations de M. Alexander, je crois préférable de m'en abstenir.

Le président: Monsieur Broadbent, la parole est à vous.

M. Broadbent: La seule autre question que j'ai...

Une voix: Vous dites n'est-ce pas, que la seule autre déclaration?

M. Broadbent: Fort bien, la question se rapporte à une sorte de déclaration et s'applique aux observations de M. Cullen sur la publicité. Ici encore, il s'agit d'une question sérieuse. En toute justice pour M. Carew, j'ai soigneusement étudié le texte. M. Francis a suggéré à M. Carew qu'il s'adonnait à une espèce de critique générale de la Commission d'assurance-chômage. Je ne le crois pas. Si vous lisez bien, il mentionne en particulier...

M. Francis: Non, je ne faisais que lui demander son point de vue.

M. Broadbent: Bon, très bien, il ne faisait que critiquer cette façon particulière d'utiliser ce genre de publicité.

[*Texte*]

Mr. Francis: That is what I was trying to bring out.

Mr. Carew: I just want to say for the record that I was not in any way imputing any lack of integrity on the part of the Commission as a result of these advertising campaigns. I just wanted to put that in the record.

Mr. Francis: I am sure that that is readily recognized.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: The point to be made about the advertising, and I think it is an important one just so that we can understand each others' attitudes on this Committee, is not that anyone is in favour of cheating the Unemployment Insurance Commission. I think everyone here is agreed upon the importance of avoiding that. But I ask the gentlemen opposite how they think their business colleagues would feel if we had had that ad with a judge aimed at all those who cheat in their business practices. I, personally, would think it would be just as offensive to raise that about businessmen in general, implying that there is a close connection between thievery and being in business, as I think it is to have that kind of public advertising about all workers.

I do not agree with Mr. Whelan's observation that a number of workers did not object to that ad because I had a number who did. There is sensitivity of feeling and I think that specific kind of advertising by the Unemployment Insurance Commission is bad. It is bad because it suggests a certain negative attitude towards a group of people and therefore is to be avoided. It is not the aim that we are questioning, namely, of honesty in unemployment insurance practices by the working people but the suggestion that somehow they are morally inferior people.

That is the end of the question.

The Chairman: Mr. Broadbent, ordinarily you should try to get those ideas out through questioning the witnesses.

Mr. Broadbent: Yes.

The Chairman: And we have an excellent witness here.

Shall we carry on then, Mr. Francis, with the second round?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I am going to be brief. I want to go back to the two points Mr. Knowles was dealing with. As far as the

[*Interprétation*]

M. Francis: C'est justement ce que j'essayais de faire ressortir.

M. Carew: Je veux qu'on note que je n'imputais d'aucune façon à la Commission un manque d'intégrité à la suite de ces campagnes de publicité. Je veux qu'on note bien ce fait.

M. Francis: Je suis sûr qu'on l'a déjà noté.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Au sujet de la publicité, il faut, je crois, que dans ce comité chacun comprenne bien l'attitude de l'autre, car personne ne veut que l'on triche la Commission d'assurance-chômage. Tous s'accordent, je crois, sur l'importance qu'il y a d'éviter qu'il en soit ainsi. Mais je demande à ces messieurs de l'opposition comment leurs confrères en affaires réagiraient si cette annonce montrait un juge menaçant ceux qui trichent dans leurs affaires. Personnellement, je trouve qu'il est aussi offensant de le faire au sujet des affaires en général, impliquant qu'il y a un rapport entre le succès remporté en affaires et le vol, qu'il l'est de le faire au sujet de tous les travailleurs.

M. Whelan prétend que les travailleurs ne se sont pas opposés à cette annonce; je ne suis pas d'accord, car ils s'y sont opposés. A mon avis, ce genre d'annonces est mauvais. Il est mauvais parce qu'il suscite une attitude négative à l'égard d'un groupe de gens et partant, on ne doit pas y recourir. Nous ne mettons pas en question l'honnêteté dans les pratiques de l'assurance-chômage de la part des travailleurs, mais la suggestion porte que d'une certaine façon il s'agit de gens moralement inférieurs.

Voilà qui termine ma question.

Le président: Monsieur Broadbent, normalement, il conviendrait que vous exprimiez ces idées par l'intermédiaire de questions posées aux témoins.

M. Broadbent: Oui.

Le président: Et nous avons ici un excellent témoin.

Poursuivons donc, monsieur Francis, la deuxième série de questions?

M. Francis: Monsieur le président, je serai bref. Je veux en revenir aux deux questions dont nous a entretenu M. Knowles. Quant à

[*Text*]

method of financing is concerned, I believe it is Mr. Carew's opinion that he prefers one but he said he did not have any strong feelings on the matter.

Mr. Carew: Other than strong, very strong, feelings about the system as proposed in the White Paper.

Mr. Francis: I guess we are back to square one, then. Does the witness object to the principle of the government making higher contributions in periods of higher unemployment?

Mr. Carew: Object to the government paying...?

Mr. Francis: ...making higher contributions in periods of higher unemployment?

Mr. Carew: No, I do not object to that. But if the corollary of that is that during periods of low unemployment they will pay less, then, yes, I do object to that. You are making two points and are trying to take them out of context, and I am not prepared to allow you to do that.

Mr. Francis: I am just trying to find out what your final position is on the matter. I am not trying to take anything out of context. I just want to know whether you are really and truly or substantially supporting the present formula of financial contributions to the fund, the government's contribution.

Mr. Carew: Oh, I am sorry. The present position? I am sorry but I thought you were referring to...

Mr. Francis: I am not making my questions very clear, perhaps.

Mr. Carew: No, it is probably me.

Mr. Francis: That is really what I am asking.

Mr. Carew: Going back, it was Mr. Knowles who raised the question of whether I would prefer to see the present system maintained or a system providing for a level at which the government would become involved, but at less than the 4 per cent, say the 2 per cent that Mr. Broadbent made, and I said that, just marginally, I preferred the present system.

Mr. Francis: What does "just marginally" mean?

Mr. Carew: Well, as I said, I have no particularly strong feelings, if it was a matter of deciding between a 2 per cent level being

[*Interpretation*]

la méthode de financement, je crois que M. Carew en préfère une, mais il ne s'est pas prononcé catégoriquement à ce sujet.

M. Carew: Si ce n'est qu'il a exprimé des sentiments vigoureux, très vigoureux au sujet du régime proposé dans le Livre blanc.

M. Francis: Nous voilà donc revenus au tout début. Le témoin s'élève-t-il contre le principe selon lequel le gouvernement verse des contributions plus élevées au cours des périodes de chômage plus prononcées?

M. Carew: S'élever contre le fait que le gouvernement verse...

M. Francis: ...des contributions plus élevées durant les périodes de chômage plus prononcées?

M. Carew: Non, je ne m'élève pas contre cela. Cependant, si d'autre part, le gouvernement verse une contribution moindre durant les périodes de chômage moins prononcées, alors je m'y oppose. Vous avez là deux points et vous essayez de les extraire du contexte et ça je ne vous le permettrai pas.

M. Francis: J'essaie de voir quelle est enfin votre attitude à ce sujet. Je n'essaie pas de retirer quoi que ce soit du contexte. Je veux savoir si vous appuyez véritablement la présente formule du financement des contributions à la caisse ainsi que la contribution du gouvernement.

M. Carew: Dans la situation présente? Je regrette, mais je croyais que vous parliez de...

M. Francis: Je ne pose peut-être pas ma question très clairement.

M. Carew: Non, c'est probablement ma faute.

M. Francis: C'est en fait ce que je demande.

M. Carew: Pour revenir en arrière, c'est M. Knowles qui a posé la question de savoir si je préfèrerais que le régime actuel soit maintenu ou qu'un régime prévoyant un niveau de chômage où le gouvernement interviendrait, pourvu que ce niveau soit inférieur à 4 p. 100, disons 2 p. 100 comme M. Broadbent l'a suggéré, et j'ai dit que, du point de vue marginal, je préférerais le régime actuel.

M. Francis: Qu'est-ce que ce «point de vue marginal» signifie?

M. Carew: C'est que, comme je l'ai dit, je n'ai pas d'opinion arrêtée à ce sujet, s'il s'agit de me décider entre un niveau de chômage de

[*Texte*]

introduced and the present set up, as it relates to the government contribution now. That is what I was trying to make clear. I am sorry if I misled or misunderstood you.

Mr. Francis: Between those two you do not really have a strong preference?

Mr. Carew: No, I cannot say that I have a strong preference.

Mr. Francis: Thank you.

The second question relates again to the subject we have touched on many times, I think, experience rating, and again there was in your summary, and I am quoting:

> We would like to see still higher contributions from employers for lay-offs resulting from business fluctuations.

I gather the net result of your brief is that you do not really have a strong position pro or con on this one. You feel that there is something to be said for some additional employer contributions but you have some reservations about the net effect ultimately of the experience rating? Is that better?

• 1620

Mr. Carew: That is right.

Mr. Francis: So your position does not really come out pro or con very strongly?

Mr. Carew: Oh, I hope it does.

Mr. Francis: Well, in which direction?

Mr. Carew: Particularly with reference to the question where I tried to make the distinction between the business fluctuation and the introduction of appropriate legislation to prevent employers laying off employees as a result.

Mr. Francis: That, of course, is not within the scope of the Unemployment Insurance Commission White Paper at this point.

Mr. Carew: In summary, I tried to say that I believe that it is important for this Committee to give serious consideration to such complementary legislation if you are indeed to do justice to this White Paper. This is an ongoing Committee, and you are going to be dealing with legislation of the Labour Department and of the Manpower Department in

[*Interprétation*]

2 p. 100 qui serait introduit et le régime actuel en rapport avec la présente contribution du gouvernement. C'est ce que j'essaie de préciser. Je regrette de vous avoir induit en erreur ou peut-être que je n'ai pas été bien compris.

M. Francis: Vous n'avez donc pas de préférence pour l'un ou l'autre de ces régimes?

M. Carew: Non, pas vraiment.

M. Francis: Merci.

La deuxième question se rapporte à un sujet que vous avez, je crois, touché à maintes reprises, celui de la tarification fondée sur l'expérience et, ici encore, votre mémoire porte que... et je cite:

> Nous aimerions que les employeurs versent des contributions encore plus élevées en cas de mises à pied occasionnées par les fluctuations des affaires.

Bref, en conclusion de votre mémoire, on peut dire que vous n'avez pas d'opinion arrêtée pour ou contre cette question. Il vous semble qu'il y a du bon dans ces contributions traditionnelles de l'employeur, mais vous ménagez certaines réserves quant à l'effet ultime de ladite tarification fondée sur l'expérience? Est-ce exact?

M. Carew: C'est bien ça.

M. Francis: De sorte que vous n'avez pas d'opinion arrêtée dans un sens ou dans l'autre?

M. Carew: C'est-à-dire que oui, dans un sens, je l'espère.

M. Francis: Alors, dans quel sens?

M. Carew: Surtout à la lumière de la question où j'ai essayé de distinguer entre les fluctuations dans les affaires et l'introduction de mesures législatives propres à entraîner la mise à pied des employés.

M. Francis: C'est là une question qui, il va sans dire, ne s'inscrit pas pour le moment dans le cadre du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

M. Carew: Bref, j'ai essayé de dire combien il me semble important pour le présent Comité d'étudier sérieusement le bien-fondé de mesures législatives complémentaires, tendant à rendre justice au Livre blanc. Le présent Comité est un Comité permanent où l'on étudie les mesures législatives du ministère du Travail et de celui de la Main-d'œuvre, et

[*Text*]

future, and if you are to do this White Paper justice, then you must seriously take into consideration complementary legislation which must be changed to make this White Paper effective.

Mr. Francis: That is true. I quite agree with you on this point. I am not in dispute. What I am coming back to is what is your fundamental recommendation with regard to the provisions in the White Paper relating to experience rating?

Mr. Carew: I think we would go on record as opposing the introduction of a merit rating system.

Mr. Francis: I see. But if you had a choice, say, between putting some additional penalty on employers for employment that was possibly within their own scope or discretion to control and not doing so, you would still prefer to put the penalty on the individual employers?

Mr. Carew: What I have suggested is that where lay-offs result from business fluctuations, the employer contribution would not vary but it would be higher than it is now; and it would be higher than is envisaged in the White Paper and higher than that paid by the employee.

Mr. Francis: Let us forget about business fluctuations and talk about management of the individual enterprise itself, the management problem, not the cyclical or general economy problem. Is there not in your opinion a case for additional levies on individual employers for failure, in effect, to control their operations in such a way as to reduce unemployment?

Mr. Carew: No. We oppose that. We say the most serious shortcoming of the experience rating system is the enshrinement of the right of management to reduce their work forces as a result of technological, operational or organizational changes at what can only be described as nominal cost. We oppose very strenuously the right of an employer to lay off his employees arbitrarily and I think, if you just follow the argument through logically, if the merit rating system would introduce such an enshrinement then we oppose it strenuously.

Mr. Francis: But, with all due respect, not all of us would agree that it would have that effect.

[*Interpretation*]

s'il doit rendre justice au présent Livre blanc, on devra alors étudier sérieusement l'opportunité de mesures législatives complémentaires qui doivent être modifiées afin de donner effet au Livre blanc.

M. Francis: C'est exact, et j'en conviens avec vous. Mais ce sur quoi je reviens, c'est votre recommandation générale à l'égard des dispositions du Livre blanc relatives à la tarification fondée sur l'expérience.

M. Carew: Nous ne craignons pas, je crois, qu'on reconnaisse officiellement que nous nous opposons à l'introduction de la formule de tarification fondée sur l'expérience.

M. Francis: Fort bien. Mais si vous pouviez choisir entre, disons, quelques sanctions additionnelles applicables aux employeurs dans le cadre d'un quotient d'embauche qu'ils étaient en mesure de maîtriser et qu'ils n'ont pas fait, préféreriez-vous encore attribuer ces sanctions à chaque employeur en particulier?

M. Carew: J'ai dit que, dans le cas de mises à pied provenant de fluctuations des affaires, les contributions d'un employeur ne varieraient pas, mais pourraient être supérieures à ce qu'elles sont présentement; et elles seraient plus élevées que celles que projette d'établir le Livre blanc et supérieures à celles que versent les employés.

M. Francis: Oublions maintenant ces fluctuations commerciales et parlons de la gestion de l'entreprise elle-même, du problème de la gestion, et non de celui de l'économie en général ou de ses cycles. N'y trouvez-vous pas raison de justifier des contributions additionnelles perçues des employeurs particuliers qui ne parviennent pas de fait à maîtriser leur activité de façon à réduire le chômage?

M. Carew: Non. Nous nous y opposons. Ce qu'on peut reprocher le plus à cette tarification fondée sur l'expérience, c'est de consacrer ce droit inhérent à la gestion de réduire le nombre de leurs employés par suite d'un changement technologique fonctionnel ou administratif à un point qu'on ne peut décrire que par l'expression coût nominal. Nous nous élevons vigoureusement contre ce droit qu'a l'employeur de congédier arbitrairement ses employés et je crois, si vous poussez logiquement cet argument, si cette formule de cote au mérite introduisait une telle consécration, alors nous, nous nous y opposerions vigoureusement.

M. Francis: Mais en toute déférence, nous ne convenons pas tous qu'il en serait ainsi des effets.

[*Texte*]

Mr. Carew: It is up to me to influence you to think that way, I would have thought.

Mr. Francis: None of us really want to enshrine the rights to that extreme a degree. Obviously we wish to mitigate with whatever means are at public disposal. But I take it on balance then that your case is against experience merit rating?

Mr. Carew: Yes, it is.

Mr. Francis: Thank you.

The Chairman: Mr. Turner, you had some more questions?

Mr. Turner (London East): Yes, Mr. Chairman. Mr. Carew, are you aware that the Unemployment Insurance Commission had a pilot project where they conducted interviews, one interview with many claimants, explaining to each what his rights were or what her rights were, and out of an estimated $9 million there was $5 million recovered just in one pilot project?

Mr. Carew: Excuse me. There was $5 million recovered?

Mr. Turner (London East): Out of $9 million, out of claims that people had been paid that should not have been paid.

Mr. Carew: I am not aware of that and I cannot comment on that particular project, but again, to come back, if you are suggesting that a witch-hunt is worth that amount of money, then we are in disagreement.

Mr. Turner (London East): I would not think it is a witch-hunt.

An hon. Member: You would not like to use another word?

Mr. Carew: I cannot think of one.

Mr. Broadbent: Could we have the source of that, Mr. Turner, please?

Mr. Turner (London East): I cannot give it to you right now but I will get it for you.

The Chairman: Are there any further questions, Mr. Turner?

Mr. Turner (London East): No, thank you.

The Chairman: Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, may we just have a clarification. I was listening to Mr. Turner but I wonder if he could just repeat

[*Interprétation*]

M. Carew: Je pensais qu'il me revenait de vous amener à penser ainsi.

M. Francis: Nul d'entre nous ne désire vraiment consacrer les droits, dans une mesure aussi extrême. Nous désirons plutôt, c'est évident, les adoucir avec les mesures, quelles qu'elles soient, qui sont à la disposition du public. Mais il semble à tout prendre que vous vous élevez contre la tarification fondée sur l'expérience.

M. Carew: C'est exact.

M. Francis: Merci.

Le président: Monsieur Turner, vous aviez quelques questions?

M. Turner (London-Est): Oui, monsieur le président. Monsieur Carew, saviez-vous que la Commission d'assurance-chômage a un projet pilote comportant des entrevues avec plusieurs clients et où l'on explique à chacun quels sont ses droits et d'une somme estimée à 9 millions de dollars on a pu, dans un seul projet pilote recouvrer 5 millions.

M. Carew: Excusez-moi. On en a recouvré 5 millions?

M. Turner (London-Est): Sur 9 millions, provenant de prestations versées à des gens qui n'étaient pas censés en recevoir.

M. Carew: Non, j'ignorais la présence de ce projet et je ne saurais en parler. Pour en revenir à notre affaire, si vous croyez qu'une chasse aux sorcières vaut ce montant d'argent, nous ne sommes pas d'accord.

M. Turner (London-Est): Je ne dirais pas qu'il s'agit là d'une chasse aux sorcières.

Une voix: Ne préféreriez-vous pas utiliser une autre expression?

M. Carew: Il ne m'en vient pas d'autre à l'esprit.

M. Broadbent: D'où tirez-vous ce renseignement, monsieur Turner, s'il vous plaît?

M. Turner (London-Est): Je ne puis vous le dire pour le moment, mais je vais en trouver la source.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur Turner?

M. Turner (London-Est): Non, merci.

Le président: Monsieur Alexander?

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai besoin de renseignements. J'écoutais tantôt M. Turner, et j'aimerais bien qu'il répète ce qu'il

[*Text*]

that? You said that as a result of a personal pilot project at which there were personal interviews?

Mr. Turner (London East): One interview.

Mr. Alexander: One interview?

Mr. Turner (London East): The amount paid out was $9 million and they recovered $5 million. So, in other words, the people were working some place else.

An hon. Member: That is a lot of money.

The Chairman: Mr. Caccia, you had some further questions?

Mr. Caccia: Yes, Mr. Chairman. The question is in connection with the paragraph on page 11 where reference is made to the imposition of the present maximum of 52 weeks for training, going back to a previous question.

In going over the Adult Occupational Training Act and the regulations, there is no place where I was able to find this restriction. However, it could very well be that the statement has its origin in some practice in the field, regardless of what is or is not contained in the Act or in the regulations. I wonder, therefore, whether Mr. Carew would, since this is an ongoing Committee, perhaps later on drop us a note indicating the source of this statement which may perhaps be useful to this Committee when we go over the Estimates of the Manpower Department.

Mr. Carew: Sure. I will do that, certainly.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Caccia, did you have any further questions?

Mr. Caccia: No.

The Chairman: Mr. Perrault?

Mr. Perrault: I have just a brief question to ask Mr. Carew, Mr. Chairman. I want to say, Mr. Carew, that I did not like that advertising campaign either. You may be surprised that I say this but I did not think it was a good campaign. I thought the towering figure of that judge was just a bit too suggestive of big brother looking at you.

An hon. Member: Even if his grammar had been correct.

Mr. Perrault: Even if his grammar had been correct, I do not think I would have liked the illustration, and I agree with you when you make that observation.

[*Interpretation*]

a dit? Vous avez dit qu'il a eu un projet pilote qui comportait des entrevues personnelles?

M. Turner (London-Est): Une entrevue.

M. Alexander: Une entrevue?

M. Turner (London-Est): Le montant versé a été de 9 millions de dollars et on a recouvré 5 millions. Donc, en d'autres mots, les gens travaillaient ailleurs.

Une voix: Il s'agit là d'une grosse somme.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous d'autres questions?

M. Caccia: Oui, monsieur le président. Ma question se rapporte au paragraphe de la page 11 où l'on parle de l'imposition d'une durée maximum de recyclage de 52 semaines pour en revenir à une question antérieure.

Or, je n'ai pu trouver de restrictions de ce genre dans la Loi sur la formation professionnelle des adultes, mais il se peut que cette déclaration provienne d'une pratique établie, indépendamment du fait qu'elle soit inscrite dans la Loi ou dans les règlements d'application. Je me demande donc si M. Carew, puisque le présent Comité est permanent, pourrait un peu plus tard nous indiquer la source de cette déclaration qui sera utile au présent Comité quand il étudiera le budget du ministère de la Main-d'œuvre.

M. Carew: Assurément.

M. Caccia: Merci.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous d'autres questions?

M. Caccia: Non.

Le président: Monsieur Perrault?

M. Perrault: Tout juste une brève question que je voudrais poser à M. Carew. Je tiens à vous dire, monsieur Carew, que je n'ai pas, moi non plus, prisé cette campagne de publicité. Venant de moi, cette remarque vous surprendra peut-être, mais je le répète, je n'ai pas trouvé que c'était là une bonne campagne. J'ai trouvé que ce juge avait une allure vraiment trop dominatrice qui faisait figure du grand frère qui veille sur vous.

Une voix: Même si son ortographe n'avait eu rien à reprendre.

M. Perrault: Même si son ortographe avait été correct, je n'aurais guère prisé cette illustration et je partage l'observation que vous avez formulée à ce sujet.

[*Texte*]

But, Mr. Carew, let me ask you this question. Do you suggest that it is important that we have a campaign or a program of information when the changes are brought in to minimize the abuse as much as possible? Certainly, if we are going to have a campaign of that kind, I would favour other government campaigns of an intelligent type to make sure that those in other sectors of the economy similarly do not abuse the law. What kind of campaign do you think the government should undertake in order to educate people about the importance of making the plan work by not exploiting it?

Mr. Carew: I think I said earlier I am not particularly enthralled with public information campaigns relating to this type of topic.

Mr. Perrault: But workers must be apprised of the benefits available to them however, do you not think?

Mr. Carew: Oh, yes, certainly.

Mr. Perrault: I mean, that is a public information campaign as well.

Mr. Carew: Oh yer, I think so, but when the campaign zeros in on the negative aspects of showing people what they cannot do, then I am a little concerned that certain people will get the wrong idea.

Mr. Perrault: You are suggesting, in other words, that we should emphasize the importance of making this plan work, and if it does work then there will not be abuses?

Mr. Carew: Yes. Unfortunately, I suppose there always will be abuses, and that is why I said, as everybody here, I think, has agreed, that we have to do everything in our power, well not everything, but we have to place a good deal of emphasis on preventing such abuses. I am just not convinced that an advertising campaign, a TV campaign, is the best approach to the public.

Mr. Perrault: May I also suggest that regarding your page four where you say that there was an advertisement which directly or indirectly, presumably, encouraged Canadian citizens to spy on their neighbours, I would for one like to obtain a copy of that kind of advertisement, or that kind of radio or television commercial. If indeed it was broadcast or telecast or printed, then I think some letters should go in from the Members of Parliament. If you would forward that to the Com-

[*Interprétation*]

Mais suggérez-vous, monsieur Carew, que nous mettions sur pied une campagne ou un programme d'information visant à limiter autant que possible les abus qui pourraient se glisser quand nous apportons une modification? Certes, si nous devons élaborer une campagne de ce genre, je serais en faveur d'une campagne intelligente qui permettrait également aux gens des autres secteurs de l'économie de ne pas enfreindre la Loi. A quel genre de campagne croyez-vous que le gouvernement doive souscrire en vue de montrer aux gens l'importance de réaliser le projet sans l'exploiter?

M. Carew: J'ai déjà dit que les campagnes d'information à l'intention du public me laissent plutôt froid, lorsqu'il s'agit de questions de ce genre.

M. Perrault: Mais les employés doivent quand même connaître ce qui en est des prestations qu'ils peuvent toucher, ne croyez-vous pas?

M. Carew: Assurément.

M. Perrault: Je veux dire que c'est en même temps une campagne d'information du public.

M. Carew: Oh! oui, je le crois, mais lorsque cette campagne prend comme centre les aspects négatifs en montrant aux gens ce qu'ils ne peuvent pas faire, je crains que certaines gens ne se méprennent sur le sens de cette campagne.

M. Perrault: Bref, il serait préférable, selon vous, de souligner l'importance de réaliser le programme qui, s'il est réalisé, n'entraînera pas d'abus?

M. Carew: Oui. Malheureusement, je crains qu'il y ait toujours des abus et c'est pourquoi j'ai dit, comme tout le monde ici, que nous devons tout faire pour prévenir ces abus. Je ne suis pas du tout persuadé qu'une campagne de publicité, à la télévision, soit la meilleure façon d'entrer en rapport avec le public.

M. Perrault: A la page 4 de votre mémoire, il y a, dites-vous, une annonce qui, directement ou indirectement, incite le citoyen canadien à espionner son voisin. Pourrais-je avoir un exemplaire de ce genre d'annonce ou de ce genre de message publicitaire diffusé à la radio ou à la télévision? Si, de fait, un message de ce genre a été imprimé ou diffusé à la radio ou à la télévision, il faudrait, je crois, que des lettres proviennent des membres du Parlement. Si vous voulez faire part de ces

[*Text*]

mittee, I would very much like to see it because I think that that is a direct abuse.

Mr. Carew: I am talking here and you will notice I mentioned TV. I can no more get a TV film than you can. Reference has been made to the words that I used. I am not quoting here. This is my or our interpretation of this particular advertisement. You might not be so concerned, let us say, as I was or many other people were, and possibly in seeing it you would not get the same out of it as I did.

• 1630

Mr. Perrault: Yes. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions to Mr. Carew?

Mr. Alexander: I have one question.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am interested in the advertisement aspect of this thing. I am just wondering whether Mr. Carew finds advertisements have a two-fold aspect, one telling people what they can claim and how they go about it, and the othe being the area that you perhaps find offensive—the way that it is drafter or, let us say, displayed pictorially.

Would you find fault with something like this, and I am just throwing something in here: "Fraudulent claimants are subject to fine and/or jail terms"? Let us say that you had an ad that explained all your rights and how to go about it, and then at the very end, you just throw that in: "fraudulent claimants are subject to fine and/or jail terms." Is that wrong, too?

Mr. Carew: I would like to see the whole advertisement. I would like to see the emphasis and what you would get out of reading that particular item.

Mr. Alexander: Well, let me ask you this. Do you find any fault, then, without a picture? Do you find any fault in something like that inserted in an advertisement?

Mr. Carew: Given the present feeling or ethic, if you want, yes, I do feel that it would not do any particular good at this time to have such a campaign mounted by the Commission. I would prefer to see it not done in this manner.

Mr. Alexander: Thank you, sir.

The Chairman: Mr. Broadbent.

[*Interpretation*]

pièces au Comité, j'aimerais bien les voir. Dans ce cas, il s'agit nettement d'un abus.

M. Carew: Je parle ici de la T.V. Pas plus que vous, je ne puis obtenir un film de la T.V. On a parlé des mots que j'ai utilisés. Je ne cite personne. Il s'agit de mon interprétation ou de notre interprétation au sujet de cette annonce. Peut-être que vous ne vous en soucierez pas autant que nous, car en la regardant vous n'en tirerez peut-être pas ce que j'en ait tiré.

M. Perrault: Oui. Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser à M. Carew?

M. Alexander: J'en ai une.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: L'aspect publicité de cette question m'intéresse. Je me demande si M. Carew trouve que nos annonces ont un double aspect, un premier qui consiste à renseigner les gens sur le moment et la façon de faire leur réclamation et un deuxième—c'est peut-être celui qui vous a blessé—qui est en somme libellé de la façon dont l'annonce est représentée par l'image.

Est-ce que vous trouvez quelque chose à redire dans une phrase comme celle-ci: «Les requérants frauduleux seront passibles d'amende et/ou d'emprisonnement.» Disons qu'il y aurait une annonce qui expose tous vos droits et la façon de vous en prévaloir, et que, à la fin, on ajoute l'expression: «les requérants frauduleux seront passibles d'amende, et/ou d'emprisonnement.» Est-ce mauvais?

M. Carew: Il me faudrait voir toute cette annonce. Je voudrais voir où on a placé l'accent et l'impression que laisse la lecture de ce passage.

M. Alexander: Très bien! Alors, l'annonce vous semble-t-elle répréhensible, si on enlève l'image? Trouvez-vous répréhensible qu'on insère une phrase de ce genre dans une annonce?

M. Carew: Du point de vue éthique, oui, je ne croirais pas qu'il soit avantageux pour la Commission de s'adonner à ce genre d'annonce. Je préférerais qu'elle recourt à d'autres moyens.

M. Alexander: Merci, monsieur.

Le président: Monsieur Broadbent.

[*Texte*]

Mr. Broadbent: Yes, I am curious on that point. I mean, I cannot see any objection.

Would you not think, Mr. Carew, provided that the general tone, especially the pictures and so on, were not at all offensive or suggestive of dishonesty but intended to inform the potential claimant of his legal rights, that in fact if you had somewhere in print on the same ad, the factual point that if you are dishonest, you will be punished, that this might, in fact, contribute to shattering some of the misconcern of the employed about all of these socalled people living on welfare, really gypping, and where there is no check, and so on? In other words, if it was put in the context of a minor point, might it just not, in some sense, contribute to a more positive generation of concern for the unemployed?

Mr. Carew: As I said to Mr. Alexander, you would have to see it in the right context. If in fact the positive aspects were displayed to a considerable degree so that, in effect, by reading it that is what you again from it, that might be all right.

Mr. Alexander: The ad. generally would be in big print with the other in small print?

Mr. Carew: Yes. I do not think I would have any objection. It is not a particularly important point.

Mr. Alexander: I really cannot follow your reasoning, sir. If it is in small print, it is still in there.

The Chairman: Gentlemen, if we have no further questions to Mr. Carew, we would like to thank him very much for coming today. We will adjourn until tomorrow morning at 10.00 a.m. when we will have the United Auto Workers, the International Firefighters Association, and, tomorrow afternoon, William M. Mercer Limited. Thank you very much.

[*Interprétation*]

M. Broadbent: Ce point suscite également ma curiosité, car je ne vois vraiment pas d'objection.

Ne croyez-vous pas, monsieur Carew, que, pourvu que le ton général, surtout l'image, etc., ne soit pas propre à offenser, qu'il n'éveille pas une idée de malhonnêteté, mais vise plutôt à renseigner le requérant éventuel sur ses droits légitimes que si, de fait, il y a quelque chose d'imprimé sur la même annonce, portant que la malhonnêteté sera punie, que ces mots contribueront de fait à dissiper l'inquiétude des travailleurs à l'égard des gens qui vivent du bien-être, en fait qui trichent, et des cas où il n'y a pas de vérification, etc. Bref, si ces mots étaient ajoutés à la fin, ne contribueraient-ils pas, d'une certaine façon, à engendrer une préoccupation plus saine chez les sans-emploi?

M. Carew: Comme je l'ai dit tantôt à M. Alexander, il faudrait voir ces mots dans leur contexte. Si les aspects positifs étaient de fait bien mis en valeur pour que la lecture du texte vous donne cette impression, ce texte serait peut-être correct.

M. Alexander: L'annonce serait, j'imagine, en gros caractères et le reste en petits?

M. Carew: Oui. Je ne crois pas que j'aurais d'objection, mais ce n'est pas un point particulièrement important.

M. Alexander: J'ai peine à suivre votre raisonnement, monsieur. Même si ces mots sont imprimés en petits caractères, ils n'en sont pas moins là.

Le président: Messieurs, si nous n'avons pas d'autres questions à poser à M. Carew, il nous reste à le remercier d'être venu parmi nous aujourd'hui. Nous allons lever la séance jusqu'à demain matin à 10 heures, alors que nous entendrons les représentants des Travailleurs unis de l'automobile et de l'Association internationale des pompiers, et, dans l'après-midi, ceux de la maison William M. Mercer Limitée. Merci beaucoup.

APPENDIX "Q"

National House Builders Association. Association Nationale des Constructeurs d'Habitations. King Edward Sheraton Hotel, Toronto 1, Ontario, 364-4135.

Submission on the "White Paper" on Unemployment Insurance. Standing Commitee on Labour, Manpower and Immigration, House of Commons, August 1970.

21 August 1970

Mr. Chairman, and
Members of the
Standing Committee on Labour,
Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Re: "White Paper on Unemployment Insurance"

Mr. Chairman, and Members of the Committee:

(1) The National House Builders Association welcomes this opportunity to express its views on the proposals of the Federal Government as outlined in the "White Paper" on Unemployment Insurance of June 1970.

Our Association:

(2) Our Association was founded in 1943 to provide the residential construction industry in Canada with one single nationally representative voice. In that capacity the NHBA has established an enviable record in assisting the federal authorities, the residential construction industry and the people of Canada in matters concerning housing of all descriptions.

(3) We speak for its more than 5,000 members who are affiliated through 53 local associations from coast to coast. Builder members were responsible for initiating 85 per cent of the total new residential construction volume in 1969 which amounted to over $3.3 billion. During the same year our industry is estimated to have provided employment to more than 200,000 members of the nation's labour force.

Unemployment Insurance and our Industry:

(4) Builders have long been concerned about unemployment because factors such as climatic conditions and periodic measures by

APPENDICE «Q»

National House Builders Association. Association nationale des constructeurs d'habitations. King Edward Sheraton Hotel, Toronto 1, Ontario, 364-4135.

Soumission sur le «Livre blanc» Assurance Chômage auprès du Comité siégeant du Travail de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration, Chambre des Communes, Août 1970.

21 août 1970.

Monsieur le Président,
Messieurs les Membres du Comité
Siégeant du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration,
Chambre des Communes,
Ottawa, Ontario.

RE: «Livre blanc sur l'Assurance-Chômage»

Monsieur le Président, Messieurs les Membres du Comité,

(1) L'Association Nationale des Constructeurs d'Habitations est heureuse de cette occasion qui lui est offerte d'exprimer ses vues sur les propositions du Gouvernement Fédéral, telles que soulignées dans le «Livre blanc», au sujet de l'Assurance-Chômage, en juin 1970.

Notre association

(2) Notre association fut fondée en 1943 afin de procurer à l'industrie de la construction d'habitations du Canada une voix unique pour la représenter sur le plan National. En cette qualité, l'ANCH a établi un record enviable d'assistance aux autorités fédérales, à l'industrie de la construction d'habitations et au public Canadien, dans toutes matières concernant des logements de toutes descriptions.

(3) Nous possédons aujourd'hui cinquante-trois associations de construction d'habitations locales à charte directe, représentant plus de 5,000 firmes membres à travers le Canada. Les membres constructeurs furent responsables des 85 p. 100 du volume total de nouvelles constructions pour l'année 1969, qui se montent à plus de $3,3 billions. Au cours de cette même année, nous estimons que notre industrie a employé plus de deux cent mille membres de la main-d'œuvre nationale.

L'Assurance-Chômage et notre industrie

(4) Les constructeurs ont été longtemps concernés par le chômage dû à des facteurs tels que conditions atmosphériques et mesures

governments of all three levels to use the residential industry as a "tool" for balancing Canada's economy, often place their business, and thereby employment stability, at the mercy of influences beyond their own control. Budget cuts, tax disincentives and monetary policies together with its exposure to weather conditions create instability especially for residential construction and, of course, the manufacturers and suppliers of building materials. Unemployment Insurance has therefore helped our industry considerably to retain much of its labour force, which without such a program would have drifted away to other, more stable jobs.

(5) In considering these "White Paper" proposals, we find ourselves handicapped in two respects. Firstly, the pending related "White Paper" on Welfare Benefit Programs now in the final stages of preparation by the Minister of Health and Welfare, is not yet available. These two documents must be inter-related in some important aspects. We therefore consider that this detailed study of this "White Paper" can only be of real value once the other one has been released.

(6) The other major short-coming of this "White Paper" lies in the absence of comprehensive actuarial estimate data concerning the anticipated revenues and expenditures under these new proposals. This submission in consequence regrettably cannot concern itself with these key financial aspects.

(7) We here understandably restrict our comments primarily to those of the proposals which would have immediate effect on the residential construction industry and its manufacturers of building materials and distributors.

The White Paper Proposals:

Coverage

(8) Our Association fully endorses the new concept of universality of coverage. This will help to spread the insurance risk much more equitably among the various groups which comprise 96 per cent of Canada's labour force. At the same time however, we find the greatest difficulty in reconciling universal coverage with the proposed experience rating of employers. To us, these two concepts are not compatible.

périodiquement imposées par les trois niveaux gouvernementaux qui utilisent l'industrie de la construction comme un outil destiné à rétablir la balance de l'économie canadienne, plaçant ainsi leurs affaires, et par conséquent la stabilité de l'emploi à la merci d'influences indépendantes de leur volonté. Les réductions de budgets, la situation fiscale décourageante et la politique monétaire, ajoutées à l'exposition inévitable de cette industrie aux intempéries créent une instabilité toute spéciale dans la construction d'habitations, et, bien entendu, aux fournisseurs et fabricants de matériaux de construction. L'assurance-chômage a par conséquent aidé notre industrie considérablement à retenir la plupart de ses ouvriers qui, sans un tel programme, auraient abandonné la construction au bénéfice d'autres emplois, plus stables.

(5) Si nous considérons les propositions du Livre blanc, nous nous apercevons que nous sommes handicapés sur deux points: Premièrement, les programmes de bien-être en cours de préparation du «Livre blanc», et actuellement presque terminés par le Ministre de la Santé et du Bien-être ne sont pas encore publiés. Ces deux documents doivent être reliés entre eux sous certains aspects importants. Nous considérons par conséquent que cette étude détaillée dudit «Livre blanc» ne peut avoir de valeur réelle qu'une fois que l'autre aura été publiée.

(6) La seconde faiblesse présentée par ce «Livre blanc» se trouve dans l'absence d'informations d'ensemble quant au taux estimé de mortalité, en vue des dépenses et revenus anticipés, conformément à ces nouvelles propositions. Cette soumission, par conséquent, ne peut malheureusement se sentir concernée par ces aspects financiers clés.

(7) Il est compréhensible que nous nous restreignions ici de commenter principalement les propositions qui pourraient avoir un effet immédiat sur l'industrie de la construction d'habitations et ses manufacturiers et distributeurs de matériaux de construction.

Les propositions du «Livre blanc»:

Étendue

(8) Notre association endosse pleinement la nouvelle conception d'ensemble universelle. Celle-ci aidera à disséminer le risque assurance de manière bien plus équitable entre les groupes variés qui composent 96 p. 100 de la force ouvrière canadienne. En même temps, cependant, nous trouvons extrêmement difficile de concilier ce caractére universel d'ensemble à l'évaluation de l'expérience des employeurs proposée. A notre avis, ces deux conceptions sont incompatibles.

Eligibility

(9) We support the proposal that the retirement benefit be limited to three weeks of benefits as against the costly current practice of paying up to possibly seventy or more weeks if seasonal benefits are included.

(10) Obviously, most persons affected will never apply for the Canada or Quebec pension at present worth $1,248—per year until they have exhausted their unemployment insurance benefits which now could amount to $5,100. We hence recommend that under the new Act all pension payments be considered as "Earnings" for unemployment insurance purposes.

(11) We agree that the payment of unemployment insurance benefits to persons in receipt of income replacement benefits from Workman's Compensation Boards should never be possible. We therefore urge that the new Act specifically provide for such an exemption for benefit payments.

(12) Private sick pay insurance payments should be regarded as "Earnings" under the Act. The essential incentive to work will be retained thereby and malingering not be invited by sickness payments exceeding normal, regular incomes.

(13) The proposed reduced qualification period of persons for benefits after only eight employment weeks during the last fifty two weeks will invite too many claims from persons not truly attached to the labour force, e.g., students of universities and high schools. It will also prove most costly.

(14) We suggest that a minimum of twenty six weeks during the last fifty two weeks would establish more realistic labour force attachment as implied by the universal coverage of employees' proposal. Our suggestion will be fair to all those who should be covered by unemployment insurance, because their livelihood is fully dependent on their employment earnings. It will at the same time discourage claims from persons who have little intention or need to return to work for at least some time to come, if ever at all.

Benefits

(15) As indicated in the "White Paper" the indexing of benefits and contributions should be a feature of the new Act. However, we believe the Consumer Price Index of D.B.S. to be the fairest scale for all for this purpose.

Eligibilité

(9) Nous supportons la proposition selon laquelle les indemnités de retraite soient limitées à trois semaines d'indemnité par opposition à la pratique onéreuse courante, à savoir le paiement de soixante-dix semaines ou plus si des allocations financières sont incluses.

(10) Il est évident que la plupart des personnes affectées ne réclameront pas leur pension du Québec ou du Canada, actuellement évaluée à $1,238 par an, avant d'avoir consommé leurs indemnités d'assurance-chômage qui s'élève maintenant à $5,100 approximativement. Nous recommandons, par conséquent, que sous la nouvelle Loi, tous paiements de pension soient considérés comme «gains» pour raisons d'assurance-chômage.

(11) Nous sommes d'accord que le paiement d'allocations assurance-chômage aux personnes recevant un revenu de remplacement par la Sécurité Sociale Ouvrière soit rendu impossible. Nous insistons donc pour que la nouvelle Loi accorde spécifiquement une telle exemption pour paiements d'indemnités.

(12) Les paiements d'assurance-maladie privée pourraient être considérés comme «gains» sous cette nouvelle Loi. L'encouragement essentiel au désir de travailler serait alors reconnu et par conséquent les paiements d'allocations-maladie frauduleux excédant des revenus normaux réguliers seraient évités.

(13) La réduction proposée de la période nécessaire pour qualifier aux indemnités à savoir après huit semaines seulement d'emploi au cours des dernières cinquante-deux semaines invitera vraisemblablement trop de personnes ne désirant pas vraiment travailler à réclamer ces indemnités, soit étudiants universitaires et d'écoles supérieures. Cette proposition pourrait, par conséquent nous revenir très cher.

(14) Nous suggérons qu'un minimum de vingt-six semaines au cours des dernières cinquante-deux semaines établirait d'une manière plus réaliste le désir réel de travailler de la main-d'œuvre, tel que l'implique la proposition d'étendue universelle concernant les employés. Notre suggestion sera équitable à tous ceux qui devraient être couverts par l'assurance-chômage étant donné que leurs moyens d'existence dépendent entièrement de leur salaire. En même temps, les personnes n'ayant ni l'intention ni le besoin de retourner au travail bientôt ou même jamais, seront découragées de réclamer ces indemnités.

Indemnités:

(15) Comme l'indique le «Livre Blanc» la nouvelle Loi devrait prévoir un index des indemnités et contributions. Cependant, nous pensons que l'index des prix au consommateur du D.B.S. semble le plus équitable pour

This step would help to further consolidate the plan and reduce the need for frequent revisions of the Act solely for the purpose of keeping abreast with economic changes.

(16) The constitutionality of paying income replacement benefits for sickness under the Unemployment Insurance Act has to be questioned. If such benefits were ever to be paid by the Federal Government, then we consider that it be done under another statute than the Unemployment Insurance Act, since a sick person is not available for work—one of the basic qualifications for benefit payments.

(17) The proposals appear to contain a general lack of incentive to work. That incentive, we believe, should be inherent in any unemployment insurance plan. The new federal minimum wage of $1.65 per hour provides a person with a gross income of $66.00 for a 40 hour week. The same person could in due course qualify for unemployment insurance benefits of $44.00 per week. We seriously question that such persons will work for 40 hours for a higher income of only $22.00, i.e., to them at a net rate of only 55 cents per hour. Moreover, allowable "Earnings" of up to $11.00 per week would further restrain the incentive to work.

(18) Supplementary unemployment benefits, where such are paid by employers, only worsen the situation still further. Again, we consider the retention of the incentive to work vital to the welfare of the nation and a sound insurance scheme. We therefore believe this key aspect of any unemployment insurance plan requires further extensive study so that a much more realistic proposal may be developed.

Contributions

(19) It is stated that under the new Act the Federal Government's contribution "will be related to the national unemployment rate". To us this statement on its own seems to imply that the Federal Government intends to contribute on a graduated scale on a continuing basis, no matter what the annual average of unemployment percentages, nationally and/or regionally happen to be. We retain some doubt on this point and suggest it be clarified.

chacun, en vue du but proposé. Cette étape aidera à consolider plus avant le plan et à réduire la nécessité de fréquentes révisions de la Loi, dans le but unique de demeurer à la hauteur des changements économiques.

(16) La constitution relative au paiement d'indemnités de remplacement de revenu en cas de maladie conformément à la Loi sur l'Assurance-Chômage peut être questionnée. Si ces indemnités devaient être payées par le gouvernement fédéral, nous considérons alors que ceci s'effectue suivant un statut différent de celui de la Loi sur l'Assurance-Chômage, étant donné qu'une personne malade est dans l'incapacité de travailler—qualification de base pour le paiement d'indemnités.

(17) La proposition paraît souffrir d'un manque d'encouragement à travailler. Nous pensons cependant qu'un tel encouragement devrait se manifester dans toute assurance-chômage qui se respecte. Le nouveau salaire minimum de $1.65 de l'heure, arrêté par le Gouvernement fédéral, rapporte à un ouvrier un revenu brut hebdomadaire de $66.00 pour quarante heures de travail. Si l'on considère que ce même ouvrier pourrait, en temps voulu, se qualifier aux indemnités de l'assurance-chômage pour un montant de $44.00 par semaine, nous doutons sérieusement qu'il choisira de travailler quarante heures pour un salaire ne lui rapportant que $22.00 supplémentaires aux $44.00 que lui accorde l'assurance-chômage, cette différence ne représentant après tout pas plus de 55 cents nets de l'heure. De plus, les allocations de «gains» pouvant atteindre jusqu'à 11 dollars par semaine détruiront définitivement le désir de retourner au travail.

(18) Certaines allocations de chômage quelquefois versées par l'employeur ne feront qu'empirer la situation. De plus, nous considérons tout encouragement à la paresse néfaste au bien-être de la nation et contraire à une saine méthode d'assurance. Nous pensons par conséquent que cet aspect clé de tout régime d'assurance-chômage requiert une étude intensive additionnelle afin qu'une proposition beaucoup plus réaliste puisse être développée.

Contributions

(19) Il a été établi que, conformément à la Loi nouvelle, la contribution du Gouvernement fédéral «sera relative au taux de chômage national.» A notre avis, cette seule déclaration semble impliquer que le Gouvernement fédéral a l'intention de contribuer, par une échelle graduelle, basée sur la continuité, quelle que soit la moyenne annuelle des pourcentages de chômage sur le plan national autant que sur le plan régional. Nous conservons des doutes sur ce point et suggérons qu'il soit clarifié.

(20) As businessmen, we support the Federal Government's policy to terminate open-ended programs and joint agreements. The now announced Federal Government intention to embark upon such a major new open-ended program of its own hence puzzles us. The need for federal "Emergency" payments into the fund has had to be met on more than one occasion during the last decade when due to the high number of claims, the fund's reserves had become exhausted. Such a policy would therefore hardly be new. The residential construction industry would hope that instead of unemployment "Emergency" payments, the federal government would increase its efforts to avoid excessive unemployment. The open-ended proposed federal contribution, we also fear, could prevent Parliament from studying in advance the estimates of administration costs to be incurred by the Commission. Such a change would invite proposals to expand beyond needs which at present have to be demonstrated to the House of Commons.

(21) We believe that the present contribution formula of 40 per cent by the employer 40 per cent by the employee and 20 per cent by the Federal Government has been entirely fair and equitable. It has constantly demonstrated the government's concern on behalf of all Canadians at all times for the needs of the unemployed, no matter what the level of unemployment might have been at any given time. We hence can see no valid reason in the "White Paper" in support of changing the present contribution formula for this insurance plan.

(22) We support the proposal to interview benefit claimants periodically, but deplore the prospects in such proposals for empire building. With only 70 field offices of the U.I.C. across the country, it is apparent that such interview work could not realistically be carried out and that many more offices would be required. We draw the Committee's attention to the more than 300 Canada Manpower Centres which should be used for this purpose.

(23) We strongly reject that the proposed experience rating plan should be applied to the residential construction industry. We do so for the very same reasons for which the Gill Committee did this in 1962. The "White Paper" contends that the penalization of employers with poor employment stability records will result in the correction of such practices. We consider this argument academ-

(20) En notre qualité d'hommes d'affaires, nous approuvons la politique du Gouvernement fédéral d'en terminer avec les programmes de dépenses illimitées et les accords conjoints. Le Gouvernement fédéral a annoncé son intention actuelle de s'embarquer sur un programme de dépenses illimitées à son usage; bien entendu, une telle décision de leur part nous intrigue au plus haut point. La nécessité du paiement d'«urgences» par le gouvernement fédéral s'est présentée plus d'une fois au cours de la dernière décade, alors qu'un nombre élevé de bénéficiaires avaient épuisé les réserves. Une telle politique peut difficilement être considérée comme une nouveauté. L'industrie de la construction d'habitations aimerait qu'au lieu de payer des indemnités de chômage de caractère «Urgent» le gouvernement fédéral consacre ses efforts à minimiser les conditions existantes de chômage. La proposition fédérale de contribution par un programme de dépenses illimitées, nous le craignons, pourrait empêcher le Parlement d'étudier à l'avance les devis de dépenses administratives encourues par la commission. Un tel changement ne ferait qu'inviter les propositions à s'étendre au delà de besoins qui, jusqu'à présent, doivent être justifiés devant la Chambre des communes.

(21) Nous pensons que la formule actuelle de contribution fixée à 40 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par l'employé et 20 p. 100 par le gouvernement fédéral est entièrement juste et équitable. Cette formule a démontré l'intérêt constant que le gouvernement porte à tous les Canadiens, en tout temps, et aux problèmes du chômage, quel qu'en soit le niveau, et à quelque temps que ce soit. Nous n'entrevoyons par conséquent aucune raison valable à ce que le «Livre blanc» supporte le changement de la formule actuelle de contribution au régime d'assurance.

(22) Nous supportons une proposition d'interview périodique des candidats aux indemnités, mais déplorons la nécessité d'une telle proposition pour la construction d'un empire. Il est évident que seuls 70 bureaux de la C.A.C. ne pourront mener à bien ce travail d'interview, et que de nombreux autres bureaux devront être ouverts. Nous attirons l'attention du Comité sur les 300 Centres de Main-d'œuvre du Canada et plus, qui pourraient être utilisés en cette occurrence.

(23) Nous rejetons vigoureusement le plan d'évaluation d'expérience proposé pour application à l'industrie de la construction d'habitations. Nos raisons pour expliquer cette attitude sont les mêmes que celles du Comité Gill en 1962. Le Gouvernement semble vouloir pénaliser les employeurs pour la situation précaire de stabilité d'emplois et semble penser qu'une telle attitude aiderait à encou-

ic and unrealistic. Residential construction in Canada will continue to be subjected to inclement weather, and on again off again availability of mortgage funds which so seriously affect continuity of employment in this sector of construction. The proposed penalty will only be passed on to the consumer since it is far too small to sway the overwhelming majority of employers to change their operation, even when this were possible. As already stated, we consider merit rating to be in direct conflict with the commendable proposal for universal coverage.

(24) The experience rating plans operated under the Acts of most of the United States have shown that the income such plans produce is hardly worthwhile, nor have they effectively improved employment stability. A 1955 study of these U.S. plans urged the pooling of all risks—as now proposed by the universal coverage feature of the "White Paper".

(25) It is fair for us to ask what method of experience rating could be devised which would be applicable to an industry subject to conditions affecting employment which are completely outside its own control.

(26) We recommend that the new Act retain the present Commission on its tripartite basis and hope that the Committee will give consideration to including a new provision requiring the Commissioner representing the public, to be selected from outside the Public Service.

Summary of Recommendations

(27) In summary, the residential construction industry makes these major recommendations for the new Act:—

(a) Complete protection of the vital "Incentive to Work" in all its aspects under the benefit provisions, including the integration of private insurance plans.

(b) Adoption of the "Universal Coverage" principle and consequent thereto, the elimination of any form of "Experience Rating of Employers".

(c) Retention of the present Contribution formula for employees, employers and the Federal Government, and

(d) Retention of a tripartite Commission to administer the Act under parliamentary control and without overlap or

rager le redressement de telles pratiques. Nous considérons cet argument académique et irréalisable. La construction d'habitations au Canada continuera à être assujettie aux conditions atmosphériques inclémentes et aux fluctuations des fonds hypothécaires qui affectent si sérieusement la continuité de l'emploi dans ce secteur de la construction. La pénalité proposée ne fera qu'être transmise au consommateur, étant donné qu'elle est trop peu importante pour forcer la majorité écrasante des employeurs à changer leurs méthodes d'opération, même dans les cas où cela serait possible. Comme nous le déclarions plus haut, nous considérons cette évaluation des mérites en contradiction directe avec la Proposition idéale d'étendue universelle.

(24) Les plans d'évaluation d'expérience opérant sous les lois en vigueur dans la plupart des États-Unis d'Amérique ont démontré que le revenu produit par ces mêmes plans est pratiquement sans valeur et n'a, en aucune manière, amélioré la stabilité de l'emploi. Une étude de ces plans, pratiquée en 1955 aux É.-U. insistait sur le groupage de tous les risques—comme le propose actuellement l'article d'étendue universelle, proposé par le «Livre blanc.»

(25) Il n'est que juste que nous désirions être informés de la méthode d'évaluation d'expérience envisagée pour application à une industrie dont les conditions d'emploi sont inévitablement assujetties à ces circonstances indépendantes de sa volonté.

(26) Nous sommes en faveur de la rétention, par la nouvelle Loi, du Comité actuel sous sa forme tripartite et espérons que le Comité accordera toute sa considération à la possibilité d'inclure une clause requérant que le Commissaire représentant le public soit choisi en dehors des services publics.

Sommaire des recommandations

(27) En résumé, l'Industrie de la Construction d'Habitations présente les recommandations majeures suivantes pour la nouvelle Loi:

a) Protection pleine et entière de l'«encouragement au désir de travailler» si vital, sous tous ses aspects pour l'établissement des provisions d'indmenités, y compris l'intégration de plans d'assurance privés.

b) Adoption du «Principe d'Ensemble Universel», et par conséquent, élimination de toute forme d'«Évaluation d'Expérience des Employeurs.»

c) Rétention de la formule actuelle de contribution des employés, employeurs et Gouvernement Fédéral, et

d) Rétention d'une Commission Tripartite pour administration de la Loi, sous contrôle parlementaire, sans duplication

duplication of services already being supplied by other government departments or agencies.

(36) We trust that our comments and suggestions commend themselves to this Standing Committee of the House of Commons and in due course to the Federal Government and Parliament.

Respectfully submitted

S. Eric Johnson, President
National House Builders Association

ni confusion de services déjà manipulés par d'autres Ministères ou Agences du Gouvernement.

(36) Nous pensons que nos commentaires et suggestions se recommandent d'eux-mêmes à ce Comité Siégeant de la Chambre des Communes et, en temps voulu, au Gouvernement Fédéral et au Parlement.

Respectueusement soumis,

S. Eric Johnson, Président,
Association Nationale des Constructeurs d'Habitations.

APPENDIX "R"

Canadian Air Line Pilots Association, 9675 Cote de Liesse Road, Montreal 760, Quebec.

Submission to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, with respect to the White Paper Entitled "Unemployment Insurance in the 70's".

SUMMARY

1. The Canadian Air Line Pilots Association represents the majority of commercial air line pilots presently employed by Canada's major air carriers.

2. CALPA welcomes coverage of employees earning in excess of $7,800 per year.

3. Many pilots not presently covered need this coverage because of lack of security of employment.

4. CALPA agrees that coverage should be extended to include unemployment due to illness.

5. CALPA notes with interest the proposal to pay a retirement benefit and points out that its members are "forced" out of the labour force at an early age, and thus should be eligible for full unemployment insurance at that time.

6. CALPA welcomes the experience-rating proposal if it can serve as an incentive to stabilize employment.

1. The Canadian Air Line Pilots Association (hereinafter referred to as "the Association") wishes to thank the Standing Committee on Labour, Manpower, and Immigration, and its Chairman, Mr. David Weatherhead, M.P. for having been given the opportunity to present its views on the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70's".

2. The Canadian Air Line Pilots Association consists of approximately 2,000 pilots.

3. Membership is restricted to professional commercial air line pilots employed by scheduled air carriers in accordance with the Association's Constitution. Active membership

APPENDICE «R»

Association Canadienne des Pilotes de Lignes Aériennes, 9675 chemin Côté de Liesse, Montréal 760 (Qué.)

Mémoire présenté au Comité Permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration relativement au Livre blanc intitulé «L'assurance-chômage au cours des années 70.»

RÉSUMÉ

1. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes représente la majorité des pilotes de lignes aériennes commerciales actuellement employés par les principaux transporteurs aériens du Canada.

2. L'ACPLA accueille favorablement le projet de couvrir les employés dont la rémunération annuelle dépasse $7,800.

3. Bien des pilotes qui ne bénéficient pas actuellement de cette protection en ont besoin, en raison de l'insécurité de leur emploi.

4. L'ACPLA est d'accord sur l'élargissement du régime de façon à ce que des prestations soient versées aux personnes privées de leur revenu par suite de maladie.

5. L'ACPLA a noté avec intérêt le projet selon lequel une prestation de retraite serait versée, et fait remarquer que ses membres sont «exclus de force» du marché du travail à un âge encore jeune, et qu'ils doivent, par conséquent, avoir droit à la totalité de l'assurance-chômage à ce moment-là.

6. L'ACPLA accueille favorablement le projet de coter les employeurs en fonction du nombre de mises à pied, s'il peut les inciter à stabiliser les emplois.

1. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ci-après dénommée «L'Association») exprime ses remerciements au Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ainsi qu'à son président, M. David Weatherhead, député, pour lui avoir fourni l'occasion d'exposer son point de vue sur le Livre Blanc intitulé «L'Assurance-chômage au cours des années 70.»

2. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes est composée d'environ 2,000 pilotes.

3. La qualité de membre est réservée aux pilotes de lignes aériennes professionnels employés par des transporteurs par air à services à horaire fixe, conformément à l'acte

in the Association is composed of pilots for whom the Association acts as a collective bargaining agent.

4. At the present time the Association is a certified collective bargaining agent with the following scheduled air carriers: Air Canada, C.P. Air, Pacific Western Airlines, TransAir, and Nordair Limited.

5. The Association represents its members in arranging with their employers for terms and standards of employment and the Association participates also in matters pertaining to air transportation in Canada such as air safety, accident investigation, air and ground facilities and equipment, the prevention of acts of unlawful interference with aircraft, and the general promotion of the aviation industry.

6. The Association has been active in the elaboration of the present Canadian policy with respect to the prevention of hijacking and, as a member of the International Federation of Air Line Pilots Associations, has extended these endeavours to the international forum. The Association also participates closely with the Department of Transport in the elaboration of Aviation Regulations.

7. While the Association's interest in unemployment insurance is a limited one, and while we are not asking specifically for special treatment with respect to this matter, we do feel that our point of view may be useful to the Committee in obtaining an overall picture of the situation.

8. Most air line pilots are not presently covered by unemployment insurance because their earnings generally exceed the limit for coverage. Even those pilots with only two or three years seniority with their particular air lines would be excluded by this limit.

9. This exclusion may work considerable hardship upon junior pilots, especially when we consider the cyclical and uncertain nature of their employment in many cases.

10. Certain sectors of the aviation industry in Canada, particularly the smaller regional carriers experience great variations in their operations with consequent ups and downs in their need for pilot staff.

11. Pilots with less than four or five years experience working for these carriers face the

constitutif de l'Association. Les membres actifs de l'Association sont des pilotes pour lesquels l'Association agit en qualité d'agent négociateur.

4. A l'heure actuelle, l'Association a la qualité d'agent négociateur accrédité, pour les transporteurs par air à services à horaire fixe suivants: Air Canada, *C.P. Air, Pacific Western Airlines, TransAir,* et *Nordair Limited.*

5. L'Association représente ses membres dans les négociations avec leurs employeurs en vue de déterminer les conditions d'emploi et les normes de travail et elle s'occupe également de problèmes afférents aux transports aériens au Canada, problèmes tels que la sécurité dans les airs, les enquêtes sur les accidents, les installations et le matériel au sol et dans les airs, la prévention d'actes qui constituent des ingérences illégales dans l'exploitation des aéronefs, et la promotion de l'industrie aéronautique en général.

6. L'association a participé activement à l'élaboration de la ligne de conduite actuelle du Canada relativement à la prévention de la piraterie aérienne, et, en sa qualité de membre de la Fédération internationale des associations des pilotes de lignes aériennes, elle a porté ces tentatives sur la scène internationale. L'Association participe également, en étroite collaboration avec le ministère des Transports, à l'élaboration des règlements de l'air.

7. Bien que l'Association ne soit que modérément intéressée par l'assurance-chômage, et bien qu'elle ne demande pas de façon précise à bénéficier d'un traitement de faveur à cet égard, nous pensons sincèrement que notre point de vue peut aider le Comité à avoir une vue d'ensemble de la situation.

8. Du fait que leur rémunération dépasse habituellement le plafond d'assujettissement, la plupart des pilotes de lignes aériennes ne sont pas couverts par l'assurance-chômage. Même ceux des pilotes qui ne comptent que deux ou trois ans d'ancienneté au sein de leur compagnie aérienne seraient exclus du régime en raison de ce plafond.

9. Cette exclusion du régime peut constituer une dure épreuve pour les pilotes subalternes, notamment si l'on tient compte du fait que, dans de nombreux cas, leur emploi a un caractère instable et périodique.

10. Certains secteurs de l'industrie aéronautique au Canada, notamment les plus petits transporteurs régionaux, doivent faire face à de grosses variations dans l'exploitation de leur entreprise, et il en résulte des hauts et des bas dans leurs besoins de personnel de pilotage.

11. Les pilotes qui comptent moins de quatre ou cinq années d'expérience et qui

constant threat of being laid off for lack of work. Indeed, lay offs are the rule, rather than the exception in many instances.

12. Because these reductions in force are usually due to a general cyclical depression in the aviation industry, pilots laid off by one air line will generally be unable to find work in another carrier.

13. Many young pilots have to pay off expensive flying lessons during the first years of their career and thus cannot set aside money for a possible reversal in their fortunes.

14. We therefore, feel that such persons, although perhaps earning more than the present limit while they are working, nevertheless, need the protection of unemployment insurance because of the uncertain nature of their employment.

15. The Association thus welcomes the White Paper's proposal to eliminate the $7,800 ceiling on covered employment.

16. Although universal coverage may entail an additional expense for all our members, including the more senior pilots for whom unemployment due to lay offs is not as great a threat, we sympathize with the Government's request for good will and responsibility on the part of more fortunate Canadians toward those who are in less secure positions.

17. The Association also welcomes the proposal to cover unemployment due to illness.

18. The professional air line pilot, to a greater extent than most of his colleagues of the labour force, is dependent upon his good health in order to retain his job. He is subjected to stringent medical examinations twice a year, and his whole career could depend on their outcome. Many pilots who were otherwise in good health have been "grounded" for medical reasons. It may be very difficult for this person to find other employment, and the protection of unemployment insurance would be very useful during this period.

19. Competency is a very important factor in maintaining employment as an air line pilot. Failure to meet the strict standards of the employing carrier or of the Department of

travaillent pour ces entreprises vivent sous la menace constante d'une mise à pied par suite de manque de travail. En fait, dans de nombreux cas, les mises à pied sont la règle et non l'exception.

12. Du fait que ces compressions de personnel qui sont appliquées sont généralement le résultat de dépressions périodiques dans l'industrie aéronautique, les pilotes qui sont mis à pied par une compagnie aérienne ne peuvent généralement pas trouver de travail auprès d'un autre transporteur.

13. De nombreux pilotes débutants doivent prendre, à leurs frais, de coûteuses leçons de vol au cours des premières années de leur carrière et ne peuvent, par conséquent, pas mettre d'argent de côté, dans l'éventualité de revers de fortune.

14. Nous estimons donc, par conséquent, que ces travailleurs, bien que leur rémunération dépasse peut-être, dans les périodes où ils travaillent, le plafond actuel du régime, n'en ont pas moins besoin de la protection d'une assurance-chômage, ceci en raison du caractère instable de leur emploi.

15. L'Association accueille donc favorablement le projet du Livre blanc selon lequel le plafond de $7,800 pour être couvert par le régime serait supprimé.

16. Bien que l'application universelle du régime entrainera sans doute une dépense supplémentaire pour tous nos membres, y compris pour les pilotes les plus chevronnés pour qui la menace de perte d'emploi par suite de mises à pied n'est pas aussi grande, nous souscrivons à l'initiative du Gouvernement qui veut faire appel à la bonne volonté et au sens des responsabilités des Canadiens plus fortunés envers ceux qui occupent des emplois moins stables.

17. L'association accueille aussi favorablement le projet de couvrir la perte de rémunération par suite de maladie.

18. Le pilote de lignes aériennes professionnel est, dans une proportion beaucoup plus grande que la plupart des autres travailleurs, tributaire de sa bonne santé pour conserver son emploi. Il est soumis, deux fois par an, à des examens médicaux très sévères, et toute sa carrière peut dépendre de leur résultat. De nombreux pilotes qui étaient par ailleurs en bonne santé ont été «affectés au sol» pour des considérations d'ordre médical. Il peut être très difficile à de tels pilotes de trouver d'autres emplois, et la protection d'un régime d'assurance-chômage leur serait très utile au cours d'une telle période.

19. Pour le pilote de lignes aériennes, la compétence constitue un élément très important pour conserver son emploi. S'il ne satisfait plus aux normes sévères du transporteur

Transport, as monitored during recurrent check flights and examinations, and even failure to upgrade, means unemployment for the pilot. In the face of these standards, and the health requirements, there can be no real job security in this profession.

20. The Association also notes with interest the White Paper's proposal to pay a three-week retirement benefit for all persons between 65 and 70 who opt to receive Canada or Quebec Pension Plan benefits. The White Paper states that they may be considered to have voluntarily retired from the labour force.

21. Professional air line pilots are now forced to retire at 60 years of age. This is *not* a voluntary retirement from the labour force. Most pilots would like to continue flying, and many look for other work.

22. The Association feels that if pilots have paid contributions to the plan throughout their career, they should be eligible for full benefits when they are forced into "unemployment" at an early retirement age. The same is true of senior pilots who are "grounded" and thus forced into early "retirement".

In no way can these people be considered to have voluntarily retired from the labour force. They have in fact been forced into unemployment and should be treated as such.

23. The Association also notes with interest the proposal to experience-rate employers according to their lay off patterns.

In an industry where lay offs are as frequent as they are in the aviation industry, any proposal which will serve as an incentive to create more stable employment patterns is worthy of implementation.

24. In conclusion, the Association would like to congratulate the Minister of Labour and his Department for well-thought out proposals in a field where reform was long overdue.

25. If the Committee desires any further information or has any questions to ask with respect to the Association's brief, the General Counsel of the Association, Mr. John T. Keenan, 9675 Cote de Liesse, Dorval, Quebec, will provide this information.

Respectfully.

Canadian Air Line Pilots Association.

qui l'emploie ou de celles du ministère des Transports, qui sont controlées lors de vols de contrôle et d'examens répétés, ou même s'il ne parvient plus à avoir de promotions, il peut perdre son emploi. Compte tenu de ces normes, et des exigences au point de vue santé, il ne peut exister aucune sécurité d'emploi dans cette profession.

20. L'Association a également noté avec intérêt le projet du Livre blanc selon lequel une prestation de retraite serait versée à toutes les personnes âgées de 65 à 70 ans qui opteraient de recevoir le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec. Le Livre blanc déclare que ces travailleurs seraient considérés comme s'étant retirés volontairement du rang des actifs.

21. Les pilotes de lignes aériennes professionnels sont actuellement obligés de prendre leur retraite à 60 ans. *Il ne s'agit pas* d'un retrait volontaire du rang des actifs. La plupart des pilotes préféreraient continuer à voler, et nombre d'entre eux cherchent un autre travail.

22. L'Association estime que si des pilotes ont payé des cotisations au régime tout au cours de leur carrière, ils devraient avoir droit de bénéficier de toutes les prestations lorsqu'ils sont forcés de «cesser leur emploi» et de prendre leur retraite à un âge relativement jeune. Il en est de même pour les pilotes chevronnés qui sont «affectés au sol» et sont par conséquent forcés de prendre une «retraite» anticipée.

En aucune façon ces travailleurs ne doivent être considérés comme s'étant retirés volontairement des rangs des actifs. En fait, ils ont été contraints de cesser leur emploi, et ils doivent être traités comme tels.

23. L'Association a également noté avec intérêt le projet de coter les employeurs en fonction du nombre de leurs mises à pied.

Dans une industrie telle que celle de l'industrie aéronautique où les mises à pied sont fréquentes, toute proposition qui tend à créer une situation de l'emploi plus stable est digne d'être mise en application.

24. En conclusion, l'Association tient à féliciter le ministre du Travail et son ministère pour ses projets bien étudiés dans un domaine où le besoin de réformes se faisait sentir depuis longtemps.

25. Si le Comité désire de plus amples renseignements, ou s'il a des questions à poser relativement à l'exposé de l'Association, le chef du service du contentieux de l'Association, M. John T. Keenan, 9675 Côte de Liesse, Dorval (Qué.), est à sa disposition.

Respectueusement,

L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes.

APPENDIX "S"

Summary of the Canadian Railway Labour Association's Submission on the Unemployment Insurance White Paper. August 1970.

1. The brief outlines general acceptance of the White Paper and regards it as a step in the right direction.

2. We must, however, assess the programme against the background of overall social and economic policies for the future. Its success will only be secured through complementary changes in social and economic legislation.

3. The submission outlines concern that the programme may tend to become a substitute for a full employment policy, dependent upon correct fiscal, monetary, manpower and regional policies. Unless a programme of full employment becomes a priority issue then the progressive nature of the plan will certainly be undermined.

4. There is need for the Government to show a lead in order to dispel from people's minds the necessity and indeed the acceptability of high levels of unemployment. The apathy to the level of unemployed and even disdain for the unemployed manifested in those repugnant unemployment insurance commission T.V. advertisements must be dispelled by the Government portraying the necessity of full employment as a priority issue.

5. The submission expresses concern over the Federal Government's involvement in the scheme only after 4 per cent level of unemployment is achieved. Despite statements to the contrary the 4 per cent level will, we feel, tend to become an acceptable definition of full employment.

6. Further concern is expressed over the merit rating system for employer contributions whereby the system will only have a minimal impact on employers' lay-off decisions. We would like to see still higher contributions from employers for lay-offs resulting from business fluctuations. As far as lay-offs from technological changes are concerned, true costs to employers will only be assessed once employees have the right to accept or reject changes in working conditions affecting their employment. This can be accomplished

APPENDICE «S»

Résumé du mémoire de l'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer, sur le Livre blanc sur l'assurance-chômage. Août 1970.

1. Le mémoire manifeste son acceptation générale des propositions du Livre blanc, qu'il considère comme un pas fait dans la bonne direction.

2. Il nous faut cependant évaluer le programme dans le contexte de l'ensemble des politiques sociales et économiques pour l'avenir. Son succès ne pourra être assuré que par des modifications complémentaires de notre législation sociale et économique.

3. Le mémoire manifeste la crainte que le programme puisse peu à peu être substitué à une politique de plein emploi, qui dépend de politiques correctes dans le domaine fiscal, monétaire et régional, ainsi que dans celui de la main-d'œuvre. A moins qu'un programme de plein emploi ne devienne une priorité, il est à craindre que la nature progressiste du plan ne soit minée.

4. Il faut que le gouvernement montre l'exemple pour dissiper dans l'esprit des gens le caractère nécessaire et même acceptable de hauts niveaux de chômage. Le gouvernement doit dépeindre la nécessité ainsi que le caractère prioritaire du plein emploi pour combattre l'apathie au niveau du chômage et même le dédain à l'égard des chômeurs qui se manifeste dans la répugnante campagne menée à la télévision par la Commission de l'assurance-chômage.

5. Le mémoire est préoccupé par le fait que le gouvernement fédéral ne doit participer au fonds d'assurance-chômage que lorsqu'un niveau de 4 p. 100 de chômage aura été atteint. En dépit des affirmations contraires, nous craignons que ce niveau de 4 p. 100 ne tende à être accepté comme une définition valable de plein emploi.

6. Nous faisons également des réserves à l'égard du système de la cotation des contributions patronales selon la stabilité d'emploi offerte, un tel système ne pouvant avoir que des répercussions très minimes sur des décisions de licenciement d'un employeur. Nous voudrions voir imposer des cotisations encore plus élevées aux employeurs en cas de licenciement résultant de fluctuations des activités commerciales. En ce qui concerne les licenciements résultant de modifications technologiques, leur coût véritable pour les employeurs

by an amendment of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

7. There is need to make simultaneous changes in manpower and retraining policies of the Federal Government which are far from satisfactory. Greater emphasis must be placed on retraining rather than simple job placement. The interviewing techniques must be seriously examined. The length of labor force attachment required before an employee is able to take advantage of training with allowances under manpower legislation must be reduced, to be consistent with the labor force attachment proposed under the new unemployment insurance plan. Also the maximum period allowed for retraining must be extended beyond the fifty-two weeks so as to reflect the needs of the individual.

Submission to the Labour and Manpower Committee of the House of Commons regarding the White Paper on "Unemployment Insurance in the 1970's", by the Canadian Railway Labour Associationl Ottawa, Ontario, August 1970.

Brief on White Paper on Unemployment Insurance to be presented to Labour and Manpower Committee of House of Commons

The Canadian Railway Labour Association, a voluntary association of trade unions, representing all railway workers in Canada presents this submission on behalf of a significant section of the population from coast to coast in Canada.

At the outset we would like to record our general acceptance of the proposals for Unemployment Insurance in the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70s". The proposed universality of coverage, the extension of benefits to persons due to sickness and pregnancy, the increased level of benefits are all highly commendable facets of the programme and should be implemented in legislation at the earliest possible time. The measures proposed in the White Paper clearly represent a welcome step in the right direction despite the time lag between the Gill Committee Report and the publishing of the White Paper. There are one or two features

devrait n'être évalué que lorsque les employés auront le droit d'accepter ou de rejeter des modifications des conditions de travail affectant leur emploi. Cela pourrait se faire par un amendement de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

7. Il est nécessaire d'apporter des modifications simultanées aux politiques de main-d'œuvre et de recyclage du gouvernement fédéral, qui sont loin d'être satisfaisantes. Il faut accorder une importance accrue au recyclage, plutôt qu'à la simple remise à l'emploi. Les techniques utilisées lors des entrevues devront être sérieusement examinées. La durée d'emploi exigée du travailleur pour qu'il puisse bénéficier de la formation assistée dans le cadre de la législation en matière de main-d'œuvre devra être réduite, pour être mise en conformité avec la durée d'emploi proposée dans le cadre du nouveau régime d'assurance-chômage. En outre, la durée maximale de recyclage doit être prolongée au-delà des 52 semaines actuelles, afin de s'adapter aux besoins de chaque cas particulier.

Mémoire présenté au Comité Parlementaire du Travail et de la Main-d'œuvre concernant le Livre blanc sur «l'Assurance-Chômage au cours des années 70» par l'Association Canadienne de la Main-d'œuvre des Chemins de Fer, Ottawa, Ontario Août 1970.

Mémoire sur le Livre blanc sur l'assurance-chômage, à présenter au Comité parlementaire du travail et de la main-d'œuvre.

L'Association canadienne de la main-d'œuvre des chemins de fer, une association volontaire de syndicats, représentant tous les travailleurs des chemins de fer au Canada, présente le mémoire ci-dessous au nom d'une fraction importante de la population canadienne, d'un océan à l'autre.

Tout d'abord, nous tenons à manifester notre acceptation générale des propositions en matière d'assurance-chômage contenues dans le Livre blanc intitulé: «L'assurance-chômage au cours des années '70». L'universalité envisagée pour son champ d'application, l'extension des prestations aux personnes en chômage par suite de maladie ou de grossesse, le relèvement des prestations, tous ces aspects du nouveau programme sont hautement louables et devraient être incorporés dans les lois le plus rapidement possible. Les mesures proposées dans le Livre blanc constituent clairement un pas en avant dans la bonne direction, malgré tout le temps qui s'est écoulé entre le

which are less than attractive to which we shall refer later.

Our submission will not focus upon the mechanics or upon the basic aspects of the plan, but on more peripheral aspects, such as the raison d'être of the plan and the difficulties likely to be encountered in the "coordination of all human resource development programmes" with the Unemployment Insurance programme.

To do other than examine the raison d'être of the plan is likely to lead to the acceptance of an Unemployment Insurance programme as an end in itself. The Gill Committee of Inquiry in 1962 warned against such ready acceptance on Page 3 of the Report....

> "Support for the unemployed when work is not available is a necessary and important social obligation, but is never an end in itself".

To focus undue attention on a policy providing for the alleviation of the effects of unemployment rather than on policies which would eliminate all unemployment, falling outside the category of frictional unemployment, is merely to bury our heads in the sand.

It is against a background of unemployment of 6.6 per cent for Canada as a whole in June 1970, and indeed the levels of unemployment witnessed through the 60s that we must examine the White Paper. The lowest level of unemployment experienced in Canada in the 60s on a seasonally adjusted basis was 3.5 per cent. For most years the level has been considerably in excess of this amount. Yet in full knowledge of these facts we boast of "developments which single us out as one of the world's most affluent peoples with a spiralling gross national product and a rising living standard". (Page 3, White Paper)

The White Paper certainly gives the impression, whether intentional or otherwise, that the levels of unemployment we are experiencing today, and are likely to experience in the future, may be ascribed to automation and other technological changes. Numerous references are made in the White Paper to technological change. Certainly technological innovations do create serious employment problems for any modern society, but to imply that the most serious factor in the levels of unemployment we have experienced lately is technological change is to tell only half the story. Even the Govern-

rapport de la Commission Gill et la publication du Livre blanc. Il y a cependant un ou deux aspects moins attrayants, sur lesquels nous reviendrons par la suite.

Notre mémoire ne s'appesantira pas sur le mécanisme du régime, ni sur ses aspects fondamentaux, mais plutôt sur certains de ses aspects périphériques, telle que sa raison d'être et les difficultés auxquelles le programme d'assurance-chômage risque de se heurter lors de la «coordination de tous les programmes visant à la mise en valeur des ressources humaines.»

Toute attitude autre que l'examen de la raison d'être du régime est susceptible de conduire à l'acceptation du programme d'assurance-chômage comme constituant une fin en soi. La Commission d'enquête Gill mettait en garde, en 1962, contre ce genre d'acceptation, à la page 3 de son rapport:

> «L'aide aux chômeurs lorsqu'il n'y a pas de travail constitue une obligation sociale nécessaire et importante mais elle n'est jamais une fin en soi».

Concentrer indésirablement l'attention sur une politique visant à soulager les effets du chômage plutôt que sur une politique tendant à éliminer tout chômage, en dehors de la catégorie du chômage frictionnel, serait tout simplement une politique de l'autruche.

C'est dans le contexte d'un chômage qui a teint 6.6 p. 100 pour l'ensemble du Canada en juin 1970 et dans celui des niveaux de chômage enregistrés tout au long des années '60, qu'il faut examiner le Livre blanc. Le plus faible taux de chômage enregistré au Canada au cours des années '60, corrigé des variations saisonnières, était de 3.5 p. 100. Au cours de la plupart des années, le niveau de chômage était bien supérieur à ce chiffre. Et pourtant, en dépit de ces faits que nous connaissons parfaitement, nous nous ventons «d'avantages...qui feront de notre pays l'un des plus riches du monde, à une époque où ne cessera de monter en spirale le produit national brut et de s'accroître notre niveau de vie». (page 3 du Livre blanc).

Intentionnellement ou pas, le Livre blanc donne certainement l'impression que les niveaux de chômage que nous connaissons aujourd'hui et que nous connaîtrons probablement à l'avenir, sont imputables à l'automation et à d'autres modifications technologiques. Le Livre blanc fait de nombreuses allusions aux transformations des techniques. Certaines innovations technologiques suscitent effectivement de sérieux problèmes d'emploi dans toute société moderne, mais prétendre que le facteur le plus sérieux des hauts niveaux de chômage que nous avons connus récemment est l'évolution des techniques,

ment admits the overriding cause of the high level of unemployment today is the deliberate introduction of deflationary policies by the Federal Government.

To us it seems hypocritical and to some extent undesirable to introduce what appears to be a progressive plan for unemployment insurance while at the same time pursuing policies which indeed aim to maintain a "pool" of unemployed as the price for economic progress. If the introduction of such an insurance programme was to result in the institutionalization of a pool of unemployed merely to make more palatable such deflationary policies, then the progressive nature of the plan would certainly be undermined. An unemployment insurance programme can only be the poorest of substitutes for full employment.

The present Government employment policy, and that of its predecessors of the 1960s, has all the traits of moral and social bankruptcy and economic misguidance. We do not feel that a presentation on this particular subject should outline the need for new policies, but suffice to say that the Economic Council of Canada's moderate goal of 3 per cent unemployment has never been achieved and looks less and less likely to be achieved. Furthermore, every percentage point of unemployment costs approximately $2 billions per annum in terms of Gross National Product. Still more, such costs pale against the social and demoralizing effects upon the unemployed themselves.

Despite all the evils associated with unemployment, apparently it is a subject which provokes little concern amongst most of us, apart from the utterings of the usual platitudes (from which perhaps our submission should not be excluded). It is, we believe, a fact of life that Canadian society and possibly North American society, is far more likely to accept higher levels of unemployment than European societies. The latest unemployment figures in the United Kingdom show unemployment of 569,627 or 2.5 per cent of the labour force, a 30-year peak. Compare Canada's 529,000 or 6.6 per cent with a labour force less than one-third the size of the United Kingdom's. Certainly such levels in the United Kingdom present the new Conservative Government with possibly its greatest challenge. Only now in Canada with a level

c'est ne dire que la moitié de la vérité. Le gouvernement lui-même admet que la cause prédominante du haut niveau de chômage que nous connaissons aujourd'hui est la mise en application délibérée, par le gouvernement fédéral, de politiques visant à la déflation.

Il nous semble hypocrite et jusqu'à un certain point peu souhaitable de mettre en application ce qui semble être un plan progressiste d'assurance-chômage tout en poursuivant simultanément des politiques qui tendent en fait à maintenir une «réserve» de chômeurs comme étant le prix dont il convient de payer le progrès économique. Si la mise en application d'un tel programme d'assurance-chômage devait avoir pour résultat de donner un caractère délibérément permanent à une réserve de chômeurs, simplement pour rendre des politiques de déflation plus acceptables, le caractère progressiste du programme s'en trouverait certainement compromis. Un programme d'assurance-chômage ne peut être que le plus triste des remplaçants du plein emploi.

La politique d'emploi du gouvernement actuel, et celle de ses prédécesseurs des années '60, présentent tous les aspects d'une banqueroute morale et sociale, et d'une méprise économique. Nous ne pensons pas qu'un mémoire sur ce sujet particulier doive souligner le besoin de politiques nouvelles mais qu'il nous suffise de dire que l'objectif modéré de 3 p. 100 de chômage préconisé par le Conseil économique canadien n'a jamais été atteint, et qu'il semble de moins en moins probable qu'on l'atteigne jamais. De plus, chaque pour cent de chômage coûte annuellement au pays environ deux milliards de dollars de produit national brut. Et, ce qui est plus grave, ces coûts ne sont encore que peu de chose comparés aux effets sociaux et démoralisants qu'ils ont sur les chômeurs eux-mêmes.

Malgré tous les maux qui vont de pair avec le chômage, il semble que ce soit un sujet qui ne suscite que peu de préoccupation de la plupart d'entre nous, abstraction faite de l'énonciation des lieux communs habituels (auxquels, peut-être, notre mémoire ne fait pas exception). Nous considérons comme une vérité incontestable que la société canadienne, et probablement la société nord-américaine, sont bien plus enclines à accepter de hauts niveaux de chômage que les sociétés européennes. Les derniers chiffres concernant le chômage au Royaume-Uni font ressortir 569,627 chômeurs, soit 2.5 p. 100 de la population active, ce qui constitue le chiffre le plus élevé atteint au cours des 30 dernières années. Comparez à cela les 529,000 chômeurs, ou 6.6 p. 100, du Canada, avec une population active qui n'atteint même pas le tiers de celle du

of 6.6 per cent is the word "challenge" to the Government even whispered and then probably not too seriously.

It is difficult to determine exactly the reasons for our less militant approach to higher levels of unemployment, but perhaps the most plausible reason is the prevalence and dominance of the middle class ethic in Canadian society. This ethic is well delineated in a report published by the Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario, to which we will refer again. The report states:

> "This great central group (middle class) in our society which has fallen heir to the ethic of the Puritan—the equation of hard and steady work with Godly and moral behaviour; the measuring of success in life by the barometer of material possessions; the valuing of sobriety, home and hearth (at least publicly) . . . and the accompanying disapproval of any individual or social force which threatens the sanctity of the suburban bungalow".

One cannot help but detect the same ethic filtering through and manifesting itself in those repugnant unemployment insurance commission T.V. advertisements which encourage you to spy upon your neighbour. Again it is this same ethic which equates the unemployed with the parasites and scoundrels of society. Where such feelings are prevalent and encouraged by the type of campaign waged by the Unemployment Insurance Commission, it is hardly surprising that apathy to the level of unemployed and even disdain for the unemployed, in some cases, are the more common feelings.

We would hope that it would be Government policy to try to dispel such notions by ascribing unemployment up to a certain level largely in terms of frictional unemployment and technological unemployment, and beyond this level to its own monetary and fiscal policies.

Proposals in the White Paper are outlined whereby the Federal Government will assume the extra costs of unemployment insurance

Royaume-Uni. Il est certain qu'un tel niveau de chômage au Royaume-Uni constituera pour le nouveau gouvernement conservateur ce qui sera probablement la plus grave des menaces auxquelles il doit faire face. Ce n'est que tout récemment que l'on se hasarde au Canada, avec un niveau de 6.6 p. 100 de chômage, a parler de «menaces» pour le gouvernement, et encore n'est-ce qu'un murmure, et ne prend-on pas la chose trop au sérieux.

Il est difficile de déterminer exactement quelles sont les raisons de notre attitude beaucoup moins dynamique à l'égard des hauts niveaux de chômage; la raison la plus plausible en est peut-être le fait que les principes et les idées des classes moyennes sont prévalentes et dominantes dans la société canadienne. Ces idées sont très bien définies dans un rapport publié par l'Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario, auxquelles nous ferons d'autres emprunts par la suite. Il y est dit:

> «Ce grand groupe central (classe moyenne) de notre société, qui a hérité de la morale puritaine: le fait d'assimiler au Divin, et au comportement moral, le travail ardu et assidu; de faire des possessions matérielles le baromètre de la réussite dans la vie; de mettre sur un piédestal la sobriété, le foyer et la famille (tout au moins, publiquement) . . . et, comme corollaire, la réprobation de toute force individuelle ou sociale qui menacerait la sainteté du chalet de banlieue.»

On ne peut s'empêcher de constater que c'est la même philosophie dont s'imprègne cette répugnante campagne publicitaire faite à la télévision par la Commission de l'assurance-chômage, qui encourage les gens à espionner leurs voisins. C'est la même philosophie encore qui prétend présenter les chômeurs comme des parasites, et comme le rebut de la société. Lorsque de tels sentiments prévalent et sont encouragés par le type de campagne publicitaire que mène la Commission de l'assurance-chômage, il n'y a pas lieu de s'étonner que l'apathie à l'égard du nombre élevé de chômeurs et même le dédain à l'égard de ces derniers, dans certain cas, soit chez nous un sentiment répandu.

Nous espérons que le gouvernement aura pour politique de s'efforcer de dissiper de telles notions en précisant que le chômage, jusqu'à un certain point, est essentiellement un chômage frictionnel et un chômage technologique, et que au-delà de ce niveau, il est essentiellement imputable à ses propres politiques monétaires et fiscales.

Le Livre blanc contient des propositions selon lesquelles le gouvernement fédéral assumera le coût supplémentaire de l'assurance-

when the national unemployment rate exceeds 4 per cent. The White Paper then very judiciously makes a clear "this is in no way intended as a definition of full employment for the economy". Whether intended or not the use of such a "benchmark" may well become acceptable as a definition of full employment, particularly when it may be possible to show what appears to be large reductions from 6.6 per cent to 4 per cent unemployment. To forestall such an eventuality the Government must emphasize the desire and drive to achieve in the shortest possible time the goal of 3 per cent unemployment laid down by the Economic Council of Canada.

Perhaps one may draw an analogy between the benchmark of 4 per cent and the maximum 2 per cent cost of living index attached to the Canada Pension Plan. Numerous representations have been made by various groups, including ourselves, for the introduction of a realistic index which will accommodate any level of price increases. All efforts to date have been to no avail, largely on the pretext that to accept that prices will rise by more than 2 per cent in the future would add fuel to the fires of "inflationary psychology". It would seem to us that a similar argument might well be used for not formalizing in the benefit structure of an Unemployment Insurance programme, levels of regional unemployment of 7 per cent and more. To do so would only make more acceptable levels of unemployment which are socially and economically harmful to society, but more especially to a small segment of society.

It is for the above reasons that we oppose any contributions' structure which provides for greater Federal involvement only after a certain level of unemployment has been achieved. Earlier involvement in contributing to Unemployment Insurance by the Federal Government would provide a greater incentive to keep to a minimum the level of unemployed. Should the Fund be "stretched" as a result of unacceptably high levels of unemployment then it would seem that the Federal Government should be charged with the responsibility of maintaining liquidity of the Fund.

While we accept the ends desired, by the introduction of an experience rating system for employers, namely the proper allocation of costs to the employer and the creation of

chômage lorsque le niveau national de chômage dépassera 4 p. 100. Il poursuit fort judicieusement en précisant que «ce niveau ne doit sous aucun prétexte être interprété comme constituant la définition du plein emploi pour l'économie». Qu'elle soit intentionnelle ou non, l'utilisation d'un pareil «jalon» risque fort de devenir acceptable en tant que définition du plein emploi, particulièrement dans les cas où il serait possible d'insister sur ce qui apparaîtrait comme étant une grande diminution du chômage, si les taux étaient ramenés de 6.6 p. 100 à 4 p. 100. Pour prévenir toute éventualité de ce genre, le gouvernement doit mettre l'accent sur son désir et sa volonté de réaliser dans le plus bref délai possible l'objectif fixé par le Conseil économique canadien, à savoir ramener le taux de chômage à 3 p. 100.

Peut-être peut-on faire ici une analogie entre ce jalon de 4 p. 100 et le plafond de 2 p. 100 d'augmentation de l'indice du prix de la vie dont a été assorti le régime de pensions du Canada. De nombreuses représentations ont été faites par divers groupes, y compris nous-mêmes, pour l'adoption d'un indice réaliste qui tiendrait compte de n'importe quel niveau d'augmentation des prix. Tous les efforts tentés jusqu'à ce jour ont été vains, notamment sous le prétexte qu'admettre que les prix pourraient augmenter de plus de 2 p. 100 à l'avenir ne ferait que fournir des aliments à la «psychologie inflationniste». Il nous semble que l'on pourrait bien avoir recours à un argument similaire pour ne pas introduire formellement, dans la structure des prestations d'un programme d'assurance-chômage, des niveaux de chômage régional atteignant 7 p. 100 et plus. Agir de la sorte ne ferait que rendre plus acceptable des niveaux de chômage qui sont socialement et économiquement nuisibles à la société, et plus particulièrement à un petit secteur de cette société.

Pour les raisons ci-dessus, nous sommes hostiles à toute structure de prestation qui ne prévoirait une intervention plus importante du fédéral qu'après qu'un certain niveau de chômage ait été atteint. Une intervention plus rapide du gouvernement fédéral pour contribuer à alimenter le fonds d'assurance-chômage constituerait un excellent stimulant pour maintenir à son niveau minimum le niveau du chômage. Au cas où le fonds se trouverait «asséché» par suite d'un niveau inadmissiblement élevé de chômage, il nous semble tout naturel que le gouvernement fédéral assume ses responsabilités en fournissant au fonds les liquidités nécessaires.

Tout en acceptant les fins que l'on se propose d'atteindre par l'application d'un système de cotations selon la stabilité d'emploi offerte par l'employeur, à savoir une imputation rai-

MANUFACTURING INDUSTRY 1967

ANNUAL LABOUR COSTS

All Employers		Salaried Employees		Wage Employees	
$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll
40	0.7	25	0.3	45	0.9

MANUFACTURING INDUSTRY 1968

ANNUAL LABOUR COSTS

All Employers		Salaried Employees		Wage Employees	
$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll
46	0.7	32	0.4	52	0.9

MINES, QUARRIES AND OIL WELLS 1968

ANNUAL LABOUR COSTS

All Employees		Salaried Employees		Wage Employees	
$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll	$	% Gross Payroll
57	0.7	34	0.3	66	0.8

L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE 1967

COÛTS ANNUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Tous employeurs		Employés payés au mois		Employés payés à l'heure	
$	% de la paye brute	$	% de la paye brute	$	% de la paye brute
40	0.7	25	0.3	45	0.9

L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE 1968

COÛTS ANNUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Tous employeurs		Employés payés au mois		Employés payés à l'heure	
$	% de la paye brute	$	% de la paye brute	$	% de la paye brute
46	0.7	32	0.4	52	0.9

MINES, CARRIÈRES ET EXPLOITATIONS PÉTROLIÈRES 1968

COÛTS ANNUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Tous employeurs		Employés payés au mois		Employés payés à l'heure	
$	% de la paye brute	$	% de la paye brute	$	% de la paye brute
57	0.7	34	0.3	66	0.8

Such figures illustrate that the employer is hardly saddled with a heavy burden for unemployment insurance and the increases envisioned through the White Paper will be a small price to pay for the lay-off of employees. It may well be that the employer will escape all costs associated with the merit rating system by passing them on to the consumer in the form of increased consumption goods or service prices.

It would seem important to distinguish between lay-offs resulting from fluctuations in business and from reductions in jobs as a result of changes in working conditions, perhaps brought about by technological change. Indeed the employer should bear the burden of higher unemployment insurance contributions where his average pattern of lay-offs resulting from fluctuations in business exceeds the average lay-off pattern in the country. To apportion properly the costs of such lay-offs, employer contributions higher than those envisaged in the White Paper would appear to be in order.

Perhaps the most serious shortcoming of an experience rating for employer contributions is the enshrinement of the right of management to reduce their work forces, as a result of technological, operational or organizational changes at what can only be described as nominal costs. We oppose very strenuously the right of an employer to lay off employees arbitrarily, particularly where this results from a material change in working conditions brought about by technological change.

The Freedman Commission reporting on the Railway "Run-Throughs" issue in 1966 pointed to the very serious problem of the abuse of management's rights in this area. The report suggested that where any material change in working conditions was proposed, during the closed-period of a collective agreement, perhaps resulting in lay-offs, then the change would become a negotiable matter, not the effects of the change, but the actual change in material conditions. Where a change in conditions was not mutually acceptable to the employer and the employees, then the change could not be implemented until the open-period of a collective agreement. By an amendment of sub-section 2 of section 22 of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, in line with Mr. Justice Freedman's proposals, sole reliance for more

Ces chiffres démontrent très bien qu'il serait injuste de prétendre que les cotisations d'assurance-chômage imposent une lourde charge à l'employeur, et que les augmentations envisagées par le Livre blanc ne constitueront que le prix très léger dont il pourra payer le licenciement de ces employés. Il se pourrait d'ailleurs fort bien que l'employeur puisse se décharger de tous les frais que représente pour lui l'application d'un système de cotations selon la stabilité de l'emploi offerte en les rejetant sur les épaules du consommateur sous la forme d'une augmentation du prix des biens ou des services.

Il nous semble important d'établir une distinction entre les licenciements résultant de fluctuations des activités commerciales, et les réductions d'emploi résultant de changements des conditions de travail, éventuellement du fait de transformations technologiques. En effet, l'employeur devrait porter la charge des cotisations d'assurance-chômage plus élevées dans le cas où la moyenne de ses licenciements à la suite de fluctuations des activités commerciales dépasseraient la moyenne des licenciements pour l'ensemble du pays. Afin de donner sa juste valeur au prix qu'il en coûte de licencier du personnel, il nous semble qu'il serait bon d'appliquer des cotisations plus élevées que celles qu'envisage le Livre blanc.

Il nous semble que l'inconvénient le plus sérieux d'un système de cotations selon la stabilité d'emploi offerte est d'avaliser en quelque sorte le droit de la direction à réduire son personnel du fait de modifications technologiques, opérationnelles ou organisationnelles, sans qu'il lui en coûte autre chose qu'une légère amende. Nous contestons vigoureusement le droit d'un employeur de licencier arbitrairement ses employés, surtout dans les cas où ce serait le résultat de transformations matérielles des conditions de travail provoquées par des transformations technologiques.

Dans son rapport sur le conflit des «parcours prolongés» dans les chemins de fer en 1966, la Commission Freedman a souligné le problème très sérieux que posait l'abus des droits de la direction dans ce domaine. Ce rapport a proposé que au cas où des modifications matérielles des conditions de travail seraient proposées pendant la période fermée d'une convention collective, ayant éventuellement pour résultat des licenciements, cette modification deviendrait matière négociable; non pas les effets de la modification, mais la modification des conditions matérielles proprement dite. Au cas où l'employeur et les employés ne parviendraient pas à se mettre d'accord sur un changement des conditions de travail, ladite modification ne pourrait pas être mise en vigueur avant le début de la période ouverte d'une convention collective.

ther changes will be required under training schemes to allow for an extension in the maximum period of 52 weeks for training. The imposition of the present maximum has little effect upon improving the prospects of those unemployed with only a minimum level of education; 52 weeks is just not sufficient.

We are well aware that the changes we have suggested above could hardly have been expected to have appeared in a White Paper on Unemployment Insurance. However, our sole reason in bringing to your attention these matters is to emphasize the need for a truly coordinated effort if the White Paper is to have the effect which is so eloquently outlined.

All of which is respectfully submitted
on behalf of the
Canadian Railway Labour Association.
Peter B. Carew
Executive Secretary.

vidu», il sera nécessaire d'apporter de nouvelles modifications aux dispositions régissant la formation professionnelle, afin de prolonger la période de formation actuellement limitée à 52 semaines. L'application de ce maximum ne laisse que peu de possibilités d'améliorer véritablement les perspectives des chômeurs n'ayant qu'un très bas niveau d'éducation; 52 semaines nous paraissent insuffisantes.

Nous nous rendons parfaitement compte que l'on pouvait difficilement s'attendre à voir les modifications que nous avons proposées ci-dessus figurer dans un Livre blanc sur l'assurance-chômage. Néanmoins, notre seul but en soumettant ces questions à votre attention est d'insister sur la nécessité d'un effort véritablement coordonné si l'on veut que le Livre blanc obtienne les résultats sur lesquels il insiste si éloquemment.

Respectueusement présenté pour
l'Association de la main-d'œuvre
des chemins de fer canadiens
Peter B. Carew
Secrétaire exécutif

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970

their changes will be acquired under training schemes to allow up to extension in the maximum period of 52 weeks for training. The imposition of the present maximum has little effect upon improving the prospects of those unemployed with only a minimum level of education; 52 weeks is just not sufficient.

We are well aware that the changes we have suggested above could hardly have been expected to have appeared in a White Paper on Unemployment Insurance. However, our purpose in bringing to your attention these matters is to emphasize the need for a truly coordinated effort if the White Paper is to have the effect which is so eloquently outlined.

All of which is respectfully submitted
on behalf of the
Canadian Railway Labour Association.
Peter B. Carew
Executive Secretary

vidus, il sera nécessaire d'apporter de nouvelles modifications aux dispositions réglesant la formation professionnelle, afin de prolonger la période de formation actuellement limitée à 52 semaines. L'application de ce maximum ne laisse que peu de possibilités d'améliorer véritablement les perspectives des chômeurs n'ayant qu'un très bas niveau d'éducation; 52 semaines nous paraissent insuffisantes.

Nous nous rendons parfaitement compte que l'on pouvait difficilement s'attendre à voir les modifications que nous avons proposées ci-dessus figurer dans un Livre blanc sur l'assurance-chômage. Néanmoins, notre seul but en soumettant ces questions à votre attention est d'insister sur la nécessité d'un effort véritablement coordonné si l'on veut que le Livre blanc obtienne les résultats sur lesquels il insiste si éloquemment.

Respectueusement présenté pour
l'Association de la main-d'oeuvre
des chemins de fer canadiens
Peter B. Carew
Secrétaire exécutif

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1970