LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

J
103
H7
1969/70
L2
A1

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.2

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. 14

TUESDAY, SEPTEMBER 22, 1970

LE MARDI 22 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)

22716—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
Dionne
Forrestall
Francis
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
Whelan—(20)

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, September 22, 1970.
(22)

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 Francis Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(14).

Witnesses: From the United Auto Workers: Messrs. Ernest A. Tremblay, Chairman and Financial Secretary-treasurer; Charles McDonald, Member of Committee, International representatives of Canadian U.A.W.; Frank Quinlan, Coordinator, Citizenship and Legislative Department, Canadian Region; Edward Baillargeon, Vice-President, Canadian U.A.W. Council, President Windsor and District Labour Council; Mr. E. Cooper, Financial Secretary-treasurer, Local 199, U.S.W. *From the International Fire Fighters Association:* Messrs. John Jessop, Director, Canadian Region; B. Bonser, Vice-President; J. R. Bissell, President, Ontario Professional Fire Fighters Association.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Tremblay, from the United Auto Workers, who in turn, introduced the other members of his delegation.

Mr. Charles McDonald read the summary of his organization's submission before being questioned thereon.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI 22 septembre 1970
(22)

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, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(14).

Témoins: Du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile: MM. Ernest A. Tremblay, président et secrétaire-trésorier; Charles McDonald, membre du Comité, représentant international de l'U.A.W. canadienne; Frank Quinlan, coordonnateur, division de la citoyenneté et des affaires juridiques, région canadienne; Edward Baillargeon, vice-président, Conseil canadien des travailleurs unis de l'automobile, président du district de Windsor et du Conseil de travail du district; E. Cooper, secrétaire-trésorier, section locale 199, Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. *De l'Association internationale des pompiers:* MM. John Jessop, directeur du Bureau régional canadien; B. Bonser, vice-président; J. R. Bisel, président, *Ontario Professional Fire Fighters Association.*

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Tremblay du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Charles McDonald fait lecture du résumé du mémoire de son organisme avant d'être questionné.

22716—1½

Messrs. Tremblay, McDonald, Baillargeon and Cooper responded to questions on their brief.

On motion of Mr. Stanley Knowles (*Winnipeg North Centre*), seconded by Mr. Cullen,

Resolved: That the brief submitted by the United Auto Workers in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "T"*).

There being no further questions, the Chairman thanked the witnesses for their appearance, who thereupon retired.

The Chairman then welcomed the representatives of the International Fire Fighters Association. He invited Mr. Jessop to make a brief statement which was elaborated upon by Mr. Bonser.

The witnesses were questioned.

On motion of Mr. Portelance,

Resolved: That the brief submitted by the Fire Fighters Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "U"*).

There being no further questions, the Chairman thanked the witnesses for their appearance, who thereupon retired.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned until this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(23)

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 (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(13).

MM. Tremblay, McDonald, Baillargeon et Cooper répondent aux questions relatives à leur mémoire.

Sur la proposition de M. Stanley Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), appuyée par M. Cullen,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir appendice «T»*).

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins et ceux-ci se retirent.

Ensuite, le président souhaite la bienvenue aux représentants de l'Association internationale des pompiers. Il invite M. Jessop à faire un bref exposé sur lequel M. Bonser a donné des explications.

Il interroge les témoins.

Sur la proposition de M. Portelance,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association des pompiers soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir appendice «U»*).

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins et ceux-ci se retirent.

A 12 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(23)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 2 h 40 cet après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(13).

Witnesses: From William M. Mercer Ltd.: Messrs. J. Keith Mark, Vice-President; Jean Sylvestre, Assistant Vice-President; Carson E. Beadle, Vice-President and Director; E. Scott Maclagan, Assistant Vice-President and Manager.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman welcomed Mr. Mark, who in turn, introduced his associates.

Mr. Mark made an opening statement.

The witnesses were questioned.

On motion of Mr. Knowles (*Norfolk-Haldimand*),

Resolved: That the brief submitted by William M. Mercer Ltd. in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "V").

There being no further questions, the Chairman thanked the witnesses, who thereupon retired.

At 4:25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10:00 a.m., Wednesday, September 23, 1970.

Témoins: De William M. Mercer Ltd: MM. J. Keith Mark, vice-président; Jean Sylvestre, vice-président adjoint; Carson E. Beadle, vice-président et directeur; E. Scott Maclagan, vice-président adjoint et gérant.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président souhaite la bienvenue à M. Mark qui, à son tour, présente ses collaborateurs.

M. Mark fait un exposé préliminaire.

On questionne les témoins.

Sur la proposition de M. Knowles (*Norfolk-Haldimand*),

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par la société William M. Mercer Ltd. soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir appendice «V»*).

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins et ceux-ci se retirent.

A 4 h 25 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 h du matin, le mercredi 23 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[Texte]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 22, 1970.

• 1010

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we have with us today a delegation from the United Auto Workers, and I would like to introduce to you Mr. Ernest A. Tremblay, who is the Chairman of this delegation. Mr. Tremblay will introduce his delegation and their positions with the United Auto Workers and he will then have a brief opening statement. Mr. Tremblay.

Mr. Ernest A. Tremblay (Chairman, United Auto Workers): Thank you, Mr. Chairman. As members of the Canadian UAW councils, which comprise over 120,000 members throughout Canada, we are representing the whole of Canadian UAW. The committee is made up of members appointed by the Canadian UAW council, which appoint several committees. The committee comprises several groups and this group is the Unemployment Insurance Committee. We also have members from the International representing us today whom I will introduce later. I have to apologize for our Canadian Regional Director not being here, Mr. Dennis McDermott, and his assistant, Herb Kelly. As some of you are probably aware, they are unable to be with us because of extensive problems.

Some hon. Members: Would you care to elaborate?

Mr. Tremblay: Yes. How much time can we have to do that?

The Chairman: Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay: I will begin by introducing the members of my committee. Mr. Charles McDonald, who is the International representative on Community Service and Retired Workers. Mr. McDonald has been connected with the Unemployment Insurance right from the very beginning, and on several occasions we have come down to Ottawa to make representations. So we feel that Mr. Charlie McDonald is better versed than any of us. On my left is Frank Quinlan, Citizenship and Legislation Committee, appointed by the staff of the International Canadian UAW. On my

[Interprétation]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 22 septembre 1970

Le président: Messieurs, à l'ordre. Nous accueillons aujourd'hui une délégation du Syndicat des Travailleurs unis de l'automobile et j'aimerais vous présenter M. Ernest A. Tremblay, président de la délégation. Monsieur Tremblay vous présentera les personnes qui l'accompagnent en indiquant leurs fonctions au sein du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (STUA) et passera ensuite à une brève déclaration préliminaire.

M. Ernest A. Tremblay (président, Syndicat des travailleurs unis de l'automobile): Je vous remercie monsieur le président. En tant que membres des conseils canadiens du STUA qui comprend près de 120,000 affiliés au Canada, nous représentons l'ensemble du STUA sur le plan national. Notre comité se compose des délégués du Conseil canadien du STUA. Il comprend diverses sections, et notre section constitue le comité de l'assurance-chômage. Certains délégués internationaux nous représentent également aujourd'hui et je vous les présenterai par la suite. Je vous prie d'excuser l'absence de notre directeur régional canadien, M. Dennis McDermott et de son adjoint, M. Herb Kelly. Comme certains d'entre vous le savent, de sérieux problèmes les ont retenus.

Des voix: Voudriez-vous nous donner quelques éclaircissements?

M. Tremblay: Oui. Combien de temps pouvons-nous y consacrer?

Le président: Monsieur Tremblay.

M. Tremblay: En premier lieu, je vais vous présenter les membres du comité. M. Charles McDonald, délégué international des Services communautaires et des travailleurs à la retraite. M. McDonald s'est occupé d'assurance-chômage dès le début et, à maintes reprises, nous sommes venus présenter nos doléances à Ottawa. Aussi, nous estimons que que M. McDonald est bien plus compétent en la matière que nous. A ma gauche, M. Frank Quinlan, du Comité de la citoyenneté et de la législation, a été nommé par la direction Internationale du STUA. A l'extrême droite,

[*Text*]

far right is Mr. Ed Baillargeon, Vice-President of the Canadian UAW Council and also President of the Windsor and District Labour Council. On the far side is Nels Dearing, our National Secretary Treasurer of Local 444. Next to him, All Liddell, Financial Secretary Treasurer of Local 200. Next to him, Gord Rivett, President of Local 984. Next to him, Eric Cooper, Financial Secretary Treasurer of Local 199; Lloyd Jacques, International representative; Paul Hanson, far down, our National Secretary Treasurer of Local 195; and Gerry Hartford, Public Relations and/or Publicity for the International Rep.

This constitutes our committee, Mr. Chairman, and I would like to ask Mr. Charlie McDonald to read the brief as presented.

The Chairman: Mr. McDonald, you will be reading a summary of the brief, will you?

Mr. Charles McDonald (Member of Committee, International representative of Canadian UAW): Yes, Mr. Chairman. I might say that the brief that has been submitted is actually a summary of rather extensive discussions that were held. They are by this Committee of the Canadian UAW Council. I might say that for two days of our discussion we were very pleased at having a representative from the Unemployment Insurance Administrative staff to explain further some of the wording of the White Paper and for this we are very thankful. I am not suggesting that we feel we got all of the answers that we would like, but at least we did get further clarification of certain wording. I trust it will be understood that this brief is a summary, that if we were going to record all of our thinking, all of our discussions, all of our proposals, you would have a much thicker document than you have before you. And with your permission, Mr. Chairman, I will continue and read our brief. Changes and innovations proposed by the Canadian Government in its White Paper on Unemployment Insurance...

The Chairman: Mr. McDonald, what we have ordinarily at this time is a brief statement, or a summary of the brief, and not the brief itself. Our members have read the brief, have read the summaries of the brief and have studied it very extensively, but if you would like to read the summary on your last two pages of your brief, or make any other opening comment for about five minutes, we would be happy to hear it now. We want to spend most of our time here this morning with you in asking questions of you on the

[*Interpretation*]

M. Ed Baillargeon, vice-président du Conseil canadien du STUA et président du Conseil du travail de Windsor. A l'extrémité, M. Nels Dearing, secrétaire-trésorier de la section 444. A ses côtés, M. Ale Liddell, secrétaire-trésorier de la section 200; ensuite, M. Gord Rivett, président de la section 984 et à ses côtés, M. Eric Cooper, secrétaire-trésorier de la section 199; M. Lloyd Jacques, délégué international; M. Paul Hanson, secrétaire-trésorier de la section 195, et, enfin, M. Gerry Hartford, des relations publiques.

Voilà notre comité, monsieur le président, et j'aimerais demander à M. Charlie McDonald de bien vouloir lire le mémoire que nous avons déposé.

Le président: Monsieur McDonald, c'est bien un résumé du mémoire que vous allez nous lire?

M. Charles McDonald (membre du Comité, délégué international du SNTA au Canada): Oui, monsieur le président. Le mémoire que nous vous avons remis est, en fait, une synthèse des longues discussions que nous avons eues. Je dois avouer qu'au cours de ces deux journées de discussions, nous nous sommes réjouis d'avoir parmi nous un représentant du personnel d'administration de l'assurance-chômage pour nous donner des précisions sur la rédaction du Livre blanc et nous pensons devoir exprimer ici notre gratitude. Je ne voudrais pas faire croire que nous avons obtenu toutes les réponses désirées, mais certains termes ont pu être éclaircis. Vous comprendrez, je l'espère, que ce mémoire n'est qu'un résumé et que si nous devions publier toutes nos pensées, toutes nos discussions et nos propositions, nous vous aurions remis un document beaucoup plus volumineux. Si vous le permettez, monsieur le président, je poursuivrai en lisant notre mémoire. Les modifications et les innovations proposées par le gouvernement canadien dans son Livre blanc sur l'assurance-chômage...

Le président: Monsieur McDonald, généralement, on nous fait un bref exposé ou l'on nous donne un aperçu du mémoire sans le lire pour autant. Les députés ont lu le mémoire ainsi que les résumés et l'ont étudié longuement. Toutefois, si vous désirez lire le résumé qui figure aux deux dernières pages de votre mémoire ou faire une déclaration préliminaire d'environ cinq minutes, nous vous écouterons avec plaisir.

Nous désirons consacrer notre temps ce matin à des questions sur les faits saillants de

[*Texte*]

main points. Our people have read the brief already.

Mr. McDonald: Well, we appreciate your remarks, Mr. Chairman; however, I would ask indulgence and ask you to recognize that our brief actually is a summary of our discussions and thinking. We came here prepared as a Committee and we went out of our way, I think, to restrict our comments to 20 pages. I trust also that we are meeting on your home grounds too. We know that we have to meet on your rules but certainly we ask your indulgence and consideration in allowing us to read the brief. It is only 20 pages long. It will give us a chance to get our feet on the floor too.

The Chairman: Mr. McDonald, we have about 30-odd briefs to hear during our hearings. We received over 50 briefs and the ground rules have been well established and have been agreed to by all the parties represented here today. The ground rules were originally that there would be no opening statement whatsoever. We changed that to allow a brief opening statement or a brief summary to be heard. We have about as much time as is necessary, perhaps an hour or an hour and a half this morning to hear you, and we do want to spend most of our time in questioning you. So, if that is satisfactory, I would suggest that you read the summary on the last two pages, or make some other brief opening statement.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, on a point of order, I do not know if Mr. McDonald is aware that this is printed in the proceedings. Your whole brief is printed and recorded for the Committee and for anybody else who is desirous of having the proceedings of the Committee.

The Chairman: That is a good point, Mr. Whelan. As Mr. Whelan says, your brief will be put in today's record so everybody will be able to see exactly what you said, and we do want to spend most of our time in questioning you on various points.

Mr. McDonald: Well, Mr. Chairman, we accept your ruling but we do not have to say we like it. We accept your ruling and I will ask the members of our delegation to make a note that we must pick up any items left out of the summary in our oral discussion.

On the summary. The UAW believes that any new unemployment insurance scheme should be better than the present one, and thus it is difficult for us to support whole-

[*Interprétation*]

votre mémoire. Les députés ont déjà lu le mémoire.

M. McDonald: Nous comprenons fort bien cela, monsieur le président, mais je fais appel à votre bienveillance et vous souligne que notre mémoire n'est qu'un résumé de nos discussions et de nos opinions. Nous nous sommes déjà efforcés de restreindre nos observations à 20 pages. J'espère que nous ne contrevenons pas à vos règles. Nous savons que nous devons nous conformer aux règlements, mais nous vous demandons d'être indulgent et vous prions de bien vouloir nous laisser lire ce mémoire qui n'a que 20 pages. Cela nous donnera l'occasion de prendre la parole pour défendre notre thèse.

Le président: Monsieur McDonald, au cours de nos séances nous devons examiner une trentaine de mémoires et nous en avons reçus plus de 50. En outre, nos règles de procédure ont été acceptées par tous les groupes représentés ici. A l'origine, nous avions décidé de supprimer toute déclaration préliminaire. Nous avons reconsidéré la question pour donner l'occasion aux témoins de faire un bref exposé ou de nous donner un bref aperçu de leur mémoire. Nous pourrons vous consacrer une heure ou une heure et demie ce matin et nous aimerions l'employer à vous poser des questions. Aussi, si vous n'y voyez pas d'objections, je vous proposerai de lire le résumé des dernières pages ou de prononcer une brève déclaration préliminaire.

M. Whelan: Monsieur le président, j'invoque le règlement. Je me demande si M. McDonald sait que le mémoire est annexé au procès-verbal. Votre mémoire est publié en entier à l'intention du Comité et de toute personne désireuse de lire les délibérations du Comité.

Le président: C'est un bon argument, monsieur Whelan. Comme M. Whelan vient de vous le dire, votre mémoire sera rapporté dans les dossiers de ce jour, de sorte que tous pourront prendre connaissance de votre thèse. Quant à nous, nous aimerions consacrer la majeure partie de notre temps à vous poser des questions.

M. McDonald: Nous acceptons votre décision, monsieur le président, mais elle ne nous comble pas de joie. Je demanderai à nos délégués de bien vouloir nous signaler toutes les questions que nous aurons négligées dans notre résumé.

En résumé, le STUA estime qu'un nouveau régime d'assurance-chômage devrait marquer un progrès par rapport au régime actuel. C'est pourquoi, il nous est difficile d'appuyer avec

[*Text*]

heartedly the proposals in the White Paper. We find attractive the increase in the amount of benefits from 53 per cent to 66⅔ per cent of weekly earnings, to a maximum of $150.

• 1020

We do not oppose the Carter principle of taxing benefits. We do find the publicity that UIC will pay up to $100 a week is misleading. We believe more emphasis should be placed on the amount of benefit after taxes. The UAW opposes the shortening of the duration of benefits to 43 weeks by right, and 51 in bad times, because we believe the new plan should not take away a benefit the employee is already entitled to receive.

We find equally unattractive the waiting period of two weeks because we believe there should be no waiting period. There should be no deliberate attempt to impose greater hardship upon the unemployed and the proposed extension of the waiting period should be abandoned.

The UAW finds the three-week lump sum payment unattractive because we believe it is a bribe to induce us to accept the two-week waiting period, and because it implies that the unemployed workers are not eager to find work. We reject that implication.

We are pleased to see coverage extended to all employees, no matter what their earnings, because in this country in the seventies there will be even less job security than ever before. Today the master is expediency and many employees fall beneath his sword.

We object to the proposed method of financing this income protection. We believe that employees should not have to contribute to a form of insurance for unemployment when they are not responsible for that unemployment. Even if employees are forced to contribute to the fund we believe the government should pay its share rather than stepping in like a fairy godmother with extra benefits when unemployment rates rise over 4 per cent. The government is responsible for all unemployment, not only that above 4 per cent, nor are we pleased to discover that the federal government is going to make the fund bear the costs of administration.

We realize the good intentions of the government in introducing experience rating of employers, but we must oppose this scheme because we feel it will work to the detriment of the workers. We do not approve of offering

[*Interpretation*]

enthousiasme cette proposition du Livre blanc. Par ailleurs, l'augmentation des prestations de 53 p. 100 à 66⅔ p. 100 de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de $150, nous séduit. Nous ne nous opposons pas au principe Carter concernant l'imposition des prestations. D'autre part, nous estimons que la campagne publicitaire visant à faire croire que la CAC paiera jusqu'à $100 par semaine est trompeuse. Il faudrait, selon nous, mettre en évidence le montant des prestations après impôt. Le STUA s'oppose à la limitation de la période de prestations à 43 semaines, augmentée à 51 semaines en cas de difficultés, parce que nous estimons que le nouveau régime ne devrait pas retirer à l'employé une prestation à laquelle il a déjà droit.

Le délai de carence de deux semaines ne nous séduit guère plus car nous estimons qu'il est superflue. Il n'y a aucune raison d'ajouter aux difficultés qu'éprouvent les chômeurs et la proposition d'allonger le délai de carence devrait être rejetée.

Le STUA ne voit pas d'un bon œil le paiement global des trois semaines, sorte de pot de vin, destiné à nous faire accepter le délai de carence de deux semaines, parce qu'il laisse supposer que les chômeurs ne sont pas pressés de trouver un nouvel emploi. Nous rejetons cette insinuation.

Nous nous réjouissons de la proposition visant à assurer tous les employés, quel que soit leur revenu, étant donné que notre pays connaîtra dans les années soixante-dix une instabilité de l'emploi plus accusée que par le passé. Aujourd'hui, l'opportunisme règne en maître et beaucoup d'employés en sont les victimes.

Nous nous refusons à la méthode proposée pour financer la protection des revenus. Nous estimons que les employés n'ont pas à cotiser pour un régime d'assurance-chômage lorsqu'ils ne sont pas responsables du chômage. Mais s'ils sont forcés de contribuer à la caisse, le gouvernement devrait apporter sa quote-part au lieu de jouer la marraine gâteau en intervenant pour les prestations supplémentaires lorsque le taux de chômage dépasse 4 p. 100. Le gouvernement est responsable du chômage dans son ensemble et non seulement lorsqu'il dépasse 4 p.100. Il nous est également désagréable de constater que le gouvernement fédéral imputera les frais d'administration à la caisse.

Nous sommes prêts à reconnaître que le gouvernement part d'un bon naturel en introduisant la règle de proportionnalité pour les employeurs mais nous nous y opposons car cela se fera, sans aucun doute, au détriment

[*Texte*]

companies any economic inducement to maltreat their employees. I would like only to refer that this can be, under the White Paper, a matter of two cents per hour. Two cents per hour is eighty cents per week. Ten thousand people in a plant, is what? It is worth many dollars. Add this over each week of the year and it is much more money for a company that probably has the power to inflict types of layoffs.

We wish to be reassured that the counseling and liaison processes between UIC and Manpower will never work to the detriment of the workers. We do not want a "Big Brother" attitude by UIC or Manpower officials, although we do concede the need for some controls for the protection of our fund from fraud and so on.

The UAW does not wish to appear to be "against" the White Paper, because there is much good in it. We are very pleased to see that workers with short term attachments to the labour force are protected against unemployment. The easing of the eligibility restriction to eight weeks employment is going to mean protection for many more employees, especially in the younger age groups, where unemployment is always higher.

We commend the proposal to include sick benefits in the national plan, provided the controls are reasonable. We believe this scheme will give much needed protection to the many employees who have not been able to negotiate private plans. We believe private plans should complement the national one, rather than the proposal in the White Paper that this is intended to complement or supplement presently negotiated plans.

We see the introduction of maternity benefits as recognition of the valuable role that our women workers have in the labour market. As we understand the scheme, however, there is a possibility that a pregnant worker entitled to regular unemployment benefits will be tricked out of them and will be able to claim only 15 weeks benefits. We are opposed to any manipulating of the regular benefits on the pretext of providing protection to females.

I would ask if any of our delegation wishes to make any additional comment at this time. Of course, we welcome questions from members of the Committee.

The Chairman: Thank you very much, Mr. McDonald The meeting will be open for

[*Interprétation*]

des travailleurs. Nous rejetons toute mesure qui encouragerait les sociétés à maltraiter leurs employés. Lorsqu'on dit dans le Livre blanc qu'il n'est question que de deux cents l'heure, il faut savoir que deux cents l'heure font quatre-vingts cents par semaine. Si l'usine compte 10,000 travailleurs, cela fait des sommes considérables, et le total annuel est encore beaucoup plus élevé. Pour une société qui a probablement droit de recours à divers types de mise à pied.

Nous demandons l'assurance que le processus d'orientation et de liaison entre la Commission d'assurance-chômage et la main d'œuvre ne se retournera jamais contre les travailleurs. Nous ne voulons pas nous voir surveillés par l'œil inquisiteur de représentants de la CAC ou de la main d'œuvre quoique certains contrôles sont, nous l'admettons, nécessaires pour éviter les fraudes et protéger la caisse.

Le STUA ne condamne pas en bloc le Livre blanc parce que celui-ci est précieux à bien des égards. Nous nous réjouissons de voir que les travailleurs dont la durée d'emploi n'est pas très élevée sont protégés contre le chômage. La condition d'admissibilité ramenant la durée d'emploi à huit semaines profitera à bien des employés, surout chez les jeunes où le chômage est toujours plus important.

Nous appuyons la proposition visant à inclure les prestations de maladie pour autant que les contrôles soient raisonnables. Nous estimons que ce régime assurera une protection bien nécessaire aux nombreux employés qui n'ont pu négocier des régimes privés. Les régimes devraient compléter le régime public, contrairement à ce que propose le Livre blanc.

Nous voyons dans mise en œuvre des prestations de maternité la reconnaissance du rôle précieux que jouent les travailleurs féminins sur le marché du travail. Toutefois, à notre point de vue, le régime permet qu'une femme enceinte ayant droit aux prestations de chômage ordinaires en sera privée et ne pourra revendiquer que quinze semaines de prestation. Nous nous opposons à toute tentative visant à escamoter les prestations ordinaires sous prétexte d'assurer une certaine forme de protection aux femmes.

A présent, j'aimerais demander aux membres de notre délégation s'ils ont quelque chose à ajouter. C'est avec plaisir bien sûr, que nous répondrons aux questions des députés.

Le président: Je remercie M. McDonald. Nous passerons aux questions dans un instant

[*Text*]

questions in a moment and, of course, you or Mr. Tremblay, or anyone of your delegation is free to answer any of the questions as you direct. I would ask the UAW delegates on the far side of the room that if they are called upon to speak to come up to the microphone beside Mr. Francis before doing so. We do want to spend our time now in questioning you on various points, so I will ask Mr. Tremblay or Mr. McDonald either to answer the questions themselves or to ask one of your people to do so, and could you identify the particular person for the sake of the transcript.

Some hon. Members: All right, I will do so.

The Chairman: Gentlemen, I am open for questions. Who would like to start the questioning? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you very much for a comprehensive brief, witness. I am sure it will help us in our deliberations. There are a couple of points which I would like to pursue a little bit further. The first one has to do with the government being involved with picking up the additional cost when unemployment reaches a rate of 4 per cent. I believe in your brief you indicated that you are against this type of involvement and you would like to see the government involved as it is now with 40-40-20 or as Mr. Knowles said 50-50-20.

Some hon. Members: As the Act says.

Mr. Alexander: As the Act says. I would like to know your reasoning behind that. Is it because you believe that if the government becomes involved at 4 per cent only there will be no inducement for them to try to alleviate unemployment below that level; is this the reasoning behind it?

Mr. McDonald: It is our position of course, that unemployment is a national problem; therefore, it should become the problem of our national legislators . . .

Mr. Alexander: Yes.

Mr. McDonald: . . . from the time the individual is out of work. We feel that this attempting a pace or a point at which it becomes of concern to the government, in our mind is unfair and actually ridiculous. Also, the proposal in the White Paper plans to establish percentages on a regional basis, too, on the sections of this plan.

Mr. Alexander: Do you not think it is a good idea?

Mr. McDonald: I do not know how you are going to draw lines throughout this country

[*Interpretation*]

et il va sans dire que vous ou monsieur Tremblay, ou tout autre membre de votre délégation pourrez répondre aux questions. Je demanderais aux représentants du STUA qui sont à l'extrêmité de la salle de bien vouloir parler au microphone qui se trouve près de M. Francis. Nous aimerions, à présent, passer aux questions et je demanderais à M. Tremblay ou à M. McDonald de répondre aux questions ou de demander à un de leurs délégués de le faire. Dans l'intérêt de la transcription, pourriez-vous nous donner le nom de la personne à qui vous vous adressez?

Des voix: Très bien.

Le président: Messieurs, je suis prêt à recevoir vos questions. Qui désire la parole? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie de ce mémoire très complet. Je suis persuadé qu'il nous sera précieux. Il y a certaines questions que je voudrais approfondir. La première a trait à l'intervention du gouvernement pour les frais supplémentaires lorsque le taux de chômage atteint 4 p. 100. Je crois que dans votre mémoire vous aviez indiqué que vous vous opposiez à ce mode d'intervention et que vous préfériez le régime actuel de 40-40-20, ou comme l'a dit M. Knowles, de 50-50-20.

Des voix: Comme le dit la loi.

M. Alexander: Comme le dit la loi. J'aimerais connaître vos motifs. Pensez-vous que si le gouvernement n'intervient que si le taux de chômage dépasse 4 p. 100, il n'aura aucune raison d'enrayer le chômage en-deçà de ce niveau, est-ce bien là votre raisonnement?

M. McDonald: Pour nous, il est évident que le chômage est un problème national; aussi, il incombe à nos législateurs, au niveau national, de le résoudre.

M. Alexander: Oui.

M. McDonald: Dès que l'individu est privé de son emploi. Nous estimons que fixer un point où le chômage deviendrait une question d'intérêt public est à la fois injuste et ridicule. En outre, les propositions du Livre blanc tendent à établir des pourcentages sur le plan régional également.

M. Alexander: Ne pensez-vous pas que ce soit là une bonne idée?

M. McDonald: Je ne vois pas très bien comment vous allez délimiter les régions dans

[*Texte*]

but wherever you build a fence or establish a gate, someone is on one side of the gate still talking to the man on the other side, and I think it would be ridiculous for a man on one side of the street in Barrie to be told he is getting unemployment insurance at a certain rate or for certain weeks and his neighbour across the street is not getting it because he lives in the wrong place or works in another region.

Mr. Alexander: In other words, you believe that type of thought is really discriminatory then?

Mr. McDonald: It is bound to result in discrimination.

Mr. Alexander: I see.

Mr. McDonald: We have people who live in Oakville, some working in Hamilton, some working in Toronto. If you are going to build a fence, it may be between Toronto and Hamilton. No matter where you have a line, someone is on the wrong side of the fence. We think when we talk about investing any statistics for a national plan, it should be national statistics anyway.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. McDonald: Of course, we object to setting 4 per cent as the level at which unemployment becomes the responsibility of government.

Mr. Alexander: Suppose it were indicated as being 2 per cent, would you be happy with that?

Mr. McDonald: We would still object to its being established at 2 per cent. We feel that it is their responsibility from the beginning, from the first day that one man will be out of work.

Mr. Alexander: I notice you stated that the government should be responsible for all unemployment. I do not believe you really mean that, sir, do you?

Mr. McDonald: Perhaps the word should be concerned about all unemployment.

Mr. Alexander: Yes, I think so because there are many reasons why unemployment can become a factor.

Mr. McDonald: I may be wrong in that word, perhaps it should be concerned.

Mr. Alexander: I see.

Mr. McDonald: And involved.

[*Interprétation*]

notre pays, mais dès que l'on pose une barrière il y a toujours des individus d'un côté qui ressentent le besoin de parler aux individus de l'autre côté et je crois qu'il serait parfaitement ridicule de voir qu'une personne de Barrie reçoit des prestations d'assurance-chômage à un certain taux ou pour tant de semaines et que son voisin ne les obtient pas parce qu'il n'est pas du bon côté de la barrière ou qu'il travaille dans une autre région.

M. Alexander: Autrement dit, vous estimez que c'est là une mesure discriminatoire?

M. McDonald: Cela amènera nécessairement une forme de discrimination.

M. Alexander: Je vois.

M. McDonald: Il y a des gens qui travaillent à Oakville, d'autres à Hamilton et d'autres à Toronto. Si vous voulez lever une barrière, vous pourriez très bien le faire entre Toronto et Hamilton. L'endroit importe peu, il y aura toujours quelqu'un du mauvais côté de la barrière. Nous estimons que si l'on a recours aux statistiques pour un régime national, il devrait s'agir de statistiques nationales.

M. Alexander: Certainement.

M. McDonald: Évidemment, nous ne pouvons admettre que la responsabilité du gouvernement n'est en cause que lorsque le taux de chômage atteint 4 p. 100.

M. Alexander: SI l'on établissait ce taux à 2 p. 100, cela ferait-il votre bonheur?

M. McDonald: Non, nous estimons que le gouvernement est responsable de tous les chômeurs, du premier jusqu'au dernier.

M. Alexander: Vous avez déclaré que le gouvernement devrait être responsable pour l'ensemble du chômage. Vous ne pensez pas vraiment ce que vous dites, n'est-ce pas?

M. McDonald: Il faudrait peut-être employer l'expression: «s'inquiéter du chômage.»

M. Alexander: Ce serait préférable parce qu'il y a bien des raisons à l'origine du chômage.

M. McDonald: Le terme peut être erroné, il faudrait peut-être dire: «s'inquiéter.»

M. Alexander: Je vois.

M. McDonald: Et engagé.

[*Text*]

Mr. Alexander: Right. You indicated earlier in your brief that the maximum payment of up to $100 a week is misleading. Is this because the benefits are taxable, or is there any other reason behind it?

Mr. McDonald: No, we feel that with the White Paper proposing that benefits be taxable for income tax purposes, then we are not receiving $100 per week. It is $100 less tax.

Mr. Alexander: Yes. In other words you think there has been a misleading, whether conscious or not, by the government of the public to the effect that they are going to receive $100 a week when, in fact, they are not; it is all subject to taxation.

Mr. McDonald: Right. They are being told that the increase is from $53 to a possible $100.

Mr. Alexander: I see.

Mr. McDonald: It will not be $100.

Mr. Alexander: I found another point quite interesting, and I have not heard of this one before. Many people are pleased with the fact that women are now being considered as a result of their being pregnant. What has me a little concerned is when you say that many of them could be tricked out of their benefits. Could you elaborate on that for my benefit, sir?

• 1030

Mr. McDonald: It was not in the White Paper. Now our understanding of it is that an unemployed worker who is on claim and is pregnant is limited to 15 weeks of benefits.

Mr. Alexander: Right.

Mr. McDonald: It is quite possible that an unemployed worker on claim could be pregnant but have been laid off for reasons other than her being pregnant. So what if she starts a claim, a normal claim in August, on the basis of her being unemployed for more than 20 weeks, and then of course she is pregnant and she has maternity in January or February? The White Paper in effect in this wording says that she is not entitled to unemployment insurance until February, but that she is only entitled to a maximum of 15 weeks because she happens to be pregnant. Now it may be the wording that has caused this, so we thought we should protest it.

Mr. Alexander: Mr. Tremblay, if I understand correctly, when the Unemployment Insurance Act was brought into force it was

[*Interpretation*]

M. Alexander: C'est exact. Vous avez signalé dans votre mémoire que le paiement maximum de $100 est, en quelque sorte, trompeur. Pensez-vous à l'imposition des prestations ou y a-t-il une autre raison?

M. McDonald: Non, nous estimons que si le Livre blanc propose que les prestations soient imposables, nous ne recevrons pas $100 par semaine mais $100 moins les impôts.

M. Alexander: Oui. Autrement dit, vous pensez que le gouvernement, inconsciemment ou non, induit le public en erreur en prétendant que les travailleurs recevraient $100 par semaine, alors que ce n'est pas le cas vu que ces prestations sont imposables.

M. McDonald: C'est exact. On leur raconte que les prestations passent de $53 à près de $100.

M. Alexander: Je vois.

M. McDonald: Il ne s'agira pas de $100.

M. Alexander: Je m'intéresse également à une autre question qui est nouvelle pour moi. Beaucoup ont apprécié le fait que le cas des femmes soit pris en considération lorsqu'elles deviennent enceintes. Vous m'inquiétez lorsque vous dites que beaucoup d'entre elles pourraient se voir privées de leurs prestations. Auriez-vous l'obligeance de me donner quelques éclaircissements, monsieur?

M. McDonald: Ce n'est pas mentionné dans le Livre blanc. Nous comprenons qu'une travailleuse en chômage qui réclame des prestations d'assurance-chômage et qui est enceinte n'a droit qu'à 15 semaines de prestations.

M. Alexander: Exact.

M. McDonald: Il est très possible qu'une travailleuse en chômage qui réclame des prestations soit enceinte mais qu'elle ait été mise à pied pour d'autres raisons que sa grossesse. Alors, disons qu'elle dépose une demande normale en août, parce qu'elle est sans travail depuis plus de 20 semaines, mais elle est enceinte et ne doit accoucher qu'en janvier ou février? Le Livre blanc stipule du moins en ces termes qu'elle n'a pas droit à des prestations d'assurance-chômage avant février; et qu'elle n'a droit qu'à un maximum de 15 semaines de prestations parce qu'elle est enceinte. Il est possible que ce soit le résultat de la manière dont est formulée la disposition, et nous avons cru devoir protester.

M. Alexander: Monsieur Tremblay, si je comprends bien, quand la Loi sur l'assurance-chômage a été mise en vigueur, elle renfer-

[*Texte*]

primarily concerned about unemployment and at that time there was some apprehension about including sickness and, of course, pregnancy, and further, even retirement. Do you really believe that what is happening now is within the constitutional prerogative of the federal government? In other words, to extend the unemployment coverage towards sickness, pregnancy and retirement?

Mr. McDonald: I feel that the government legislators are going to get into that question. I feel that it is a responsibility of government to make sure that there is some economic protection for anyone who loses his normal income as a result of sickness. So I commend the government or any branch of the government for introducting this proposed legislation to provide benefits during periods of sickness.

On the question of retirement—you mentioned retirement—we feel very strongly that we have no right to establish an unemployment insurance fund for unemployed Canadians and then rule someone ineligible just because of the date on the calendar. We feel that if a person is available for work in Canada and is a member of the labour force and is out of work, if he is willing to work then he should be available and eligible for benefits.

An hon. Member: Mr. Chairman, may I ask a supplementary?

The Chairman: Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I am just about through and I will not follow it through, but I will leave it up to you after that.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: There was another point I believe you showed some concern about and that is the fact that under the proposals now there will be a three-week bonus, which I believe you find some fault with because you believe that this is an indication by the government that those who receive it are not going to look for work anyway. Is this the reasoning behind you being against that?

Mr. McDonald: Well, the White Paper indicates that if they provided a three-week benefit payment, say after two weeks of unemployment, and that if the individual was to get a job in the third or the fourth week, then there would be no way of demand for repayment.

Mr. Alexander: That is right.

[*Interprétation*]

mait principalement le chômage et, à l'époque, on appréhendait quelque peu que soit incluse la maladie et, naturellement, la grossesse et aussi la retraite. Croyez-vous vraiment que ce qui se produit actuellement est conforme à la prérogative constitutionnelle du gouvernement fédéral? Autrement dit, sommes-nous justifiés d'étendre le champ d'application à la maladie, à la grossesse et à la retraite?

M. McDonald: Je crois que le législateurs étudieront cette question. Il me semble que c'est la responsabilité de l'État que de s'assurer qu'une certaine protection économique garantisse le revenu normal des personnes qui tombent malades. J'admire donc le gouvernement ou toute administration publique qui introduit une législation propre à assurer des bénéfices durant les périodes de maladie.

Pour ce qui est de la retraite—vous avez mentionné la retraite—nous sommes fermement convaincus que nous n'avons aucunement le droit d'établir une caisse d'assurance-chômage pour les Canadiens sans travail et déclarer ensuite inadmissible une personne à cause de la date du calendrier. Nous croyons que si une personne est disponible pour travailler au Canada, qu'elle fait partie de la population active mais se trouve sans emploi, si elle est disposée à travailler, elle doit être considérée comme disponible et admissible aux prestations.

Une voix: Monsieur le président, me permettez-vous de poser une autre question?

Le président: Monsieur Alexander?

M. Alexander: Je termine et n'ai pas l'intention de poursuivre. Je m'en remettrai entièrement à vous ensuite.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Il y avait un autre point, je crois, au sujet duquel vous avez manifesté quelque inquiétude. C'est qu'en vertu des propositions, une prime de trois semaines est maintenant prévue et vous n'êtes pas d'accord. Vous croyez que le gouvernement pense que ceux qui la recevront ne chercheront pas de travail de toute façon. Est-ce la raison qui fait que vous vous y opposiez?

M. McDonald: Eh bien, le Livre blanc indique que si la prime de trois semaines est versée, disons après deux semaines de chômage, et si la personne devait obtenir de l'emploi durant la troisième ou la quatrième semaine, il n'existerait aucun moyen d'obtenir le remboursement.

M. Alexander: C'est exact.

[*Text*]

Mr. McDonald: This would be an inducement for a man to find work.

Mr. Alexander: Are you against that proposal?

Mr. McDonald: In principle, yes. We are opposed to this. We feel that there should be administration procedures to provide payment faster than they do. We think that if we are going to encourage people to find work in the third, fourth or fifth week, in the same words we are encouraging the people not to look for work in the first two weeks. We feel that if a person is genuinely associated with the labour force he should be genuinely looking for and seeking work in the first week. We feel that the inducement of the three-weeks lump sum payment is strictly one to encourage us to accept the two-week waiting period and we feel very strongly that under our present economy our workers do not have the money to live with two weeks of unemployment. They cannot even live on the one because they need the money to spend it.

Mr. Alexander: One last question, Mr. Tremblay. There was some discussion yesterday about the Unemployment Insurance Commission through advertisements, and I think there was some question about—one in particular with a judge and another one in particular that indicated something about your being encouraged to spy on your neighbour. Has your organization found fault with the advertisements that have attempted to indicate to people one way or another, perhaps the advertisement was of such a type that some found it offensive, but it led those to believe who are involved with unemployment insurance that if you put in a fraudulent claim or if you are abusing it you are subject to jail and/or fine or both. Are you opposed to such advertisements?

Mr. McDonald: I think I have in mind a specific one that I saw on the public transportation system around Toronto, and this was of the judge. In effect I thought, and our organization of course has taken issue with it, that this gives the inference, or the impression that a vast majority of people making application for unemployment insurance were defrauding the fund. We think this is very unfair. I think the records will show that if a person is found guilty of defrauding the fund he does not get our commendation or support. We have no objections to the fund's being policed. However, I am just wondering how

[*Interpretation*]

M. McDonald: Ceci inciterait un homme à trouver du travail.

M. Alexander: Êtes-vous opposé à cette proposition?

M. McDonald: En principe, oui. Nous y sommes opposés. Nous jugeons qu'il devrait exister un processus administratif afin que les paiements soient versés plus promptement qu'ils le sont actuellement. Nous pensons que si nous encourageons les travailleurs à trouver un emploi durant la troisième, quatrième ou cinquième semaine, nous les encourageons, par la même disposition, à ne pas chercher de travail au cours des deux premières semaines. Nous pensons que si une personne fait vraiment partie de la population active, elle doit sincèrement chercher du travail dès la première semaine. Nous croyons que le versement d'une somme globale de trois semaines de prestations vise strictement à nous faire accepter le délai de carence de deux semaines et nous sommes fermement convaincus que, dans la situation présente de notre économie, nos travailleurs n'ont pas le moyen de vivre deux semaines en chômage. Ils ne peuvent même pas vivre une semaine, car ils ont besoin d'argent pour payer leurs dépenses.

M. Alexander: Une dernière question, monsieur Tremblay. Nous avons discuté hier la réclame faite pour la Commission d'assurance-chômage au moyen d'affiches et je pense qu'on a mentionné une affiche surtout, celle montrant un juge, et une autre en particulier qui porterait à croire qu'une personne est encouragée, à espionner son voisin. Votre organisation a-t-elle trouvé répréhensible certaines réclames voulant influencer les gens d'une façon ou d'une autre; cette réclame a peut-être été jugée de nature offensante, mais portait les assurés à croire que si vous faites une demande frauduleuse de prestations vous abusez de quelque façon, vous êtes passible d'emprisonnement ou d'une amende, ou des deux. Vous opposez-vous à ce genre de réclame?

M. McDonald: Je pense en particulier à une affiche que j'ai vue dans un transport en commun dans le voisinage de Toronto; celle où se trouve le juge. J'ai pensé vraiment, et notre organisation s'y est naturellement opposé, que l'affiche laisse croire, ou donne l'impression, que la majorité des personnes qui demandent de l'assurance-chômage le font frauduleusement. Nous pensons que c'est très injuste. Les registres prouveront que la personne trouvée coupable de malversation n'a ni notre faveur ni notre appui. Nous n'avons aucune objection à ce que la surveillance soit exercée. Toutefois, je me demande quelle

[*Texte*]

quiet the press would have been if the officials responsible had also placed alongside this ad the one indicating that many of our lawyers, our small businessmen or our doctors were no doubt guilty of defrauding income tax. I wonder what sort of rebellion or revolt we would have got say through the press.

Mr. Alexander: That is hard to say.

I knew you would add this sooner or later, but do you not believe that some form of advertisement can be required at times and as a result of perhaps the Commission delving into these matters very thoroughly, they found out that their personal interviews and whatever else they were doing was not being effective, that they had to do something. Now the form of the advertisement was perhaps a little too offensive, but do you not believe that there can be a time when we have to not only apprise the people of their rights, but also their obligations and the penalties that must necessarily ensue because of infraction? Do you not believe that at times the Commission must do this sort of thing?

Mr. McDonald: Well, of course, this question came up on the basis of what your reaction was to this specific ad.

Mr. Alexander: Right.

Mr. McDonald: On the question of informing the public of the provisions of the Unemployment Insurance Act and the penalties under the Unemployment Insurance Act, I think the public should be told, along with the benefits and everything else . . .

Mr. Alexander: Right. So therefore . . .

Mr. McDonald: . . . but not to pick out one specific matter and put this into a picture. Why not tie it in with everything else? There are penalties for other than that.

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: Mr. Alexander, I will get back to you on the second round.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Whelan?

Mr. Whelan: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Broadbent: Would you like to comment on those ads again, Mr. Whelan?

The Chairman: Order, please. Mr. Whelan.

[*Interprétation*]

sorte de silence la presse aurait gardé si les fonctionnaires provoqués avaient placé à côté de cette affiche une autre affiche indiquant que nombre d'avocats, de petites entreprises ou de médecins de chez nous se rendent coupables de frauder le fisc. Je me demande quelle réponse nous aurions eue dans la presse.

M. Alexander: C'est difficile à dire. Je savais que vous finiriez par en venir à cela; mais ne croyez-vous pas qu'une certaine forme de publicité peut devenir nécessaire à certains moments et que la Commission, après des études approfondies de la matière, a pu constater que les entrevues personnelles et toutes autres mesures prises n'ayant pas apporté les résultats désirés, d'autres mesures s'imposaient. Peut-être ce genre de publicité est-il offensant, mais ne croyez-vous pas que le moment peut venir où nous devons non seulement rappeler leurs droits aux gens mais aussi leurs obligations et les peines qui doivent s'ensuivre s'ils se rendent coupables d'infractions? Ne croyez-vous pas que la Commission doit parfois recourir à ces méthodes?

M. McDonald: Bien, naturellement, cette question est née de votre réaction à une affiche particulière.

M. Alexander: Exact.

M. McDonald: Pour ce qui est d'informer le public concernant les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage et des sanctions qu'elle comporte, je pense que le public doit en être informé, de même que des prestations et de toute question connexe . . .

M. Alexander: Bien. Ainsi, par conséquent . . .

M. McDonald: . . . mais non monter en épingle tel point particulier. Pourquoi ne pas en faire un tout avec le reste? Il y a des peines infligées pour d'autres infractions.

M. Alexander: En effet.

Le président: Monsieur Alexander, je vous entendrai de nouveau au second tour.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Whelan?

M. Whelan: Merci, monsieur le président.

M. Broadbent: Aimeriez-vous faire des observations au sujet de cette publicité encore une fois, monsieur Whelan?

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Whelan.

[*Text*]

Mr. Whelan: This other brief is so important today I think I should at the present time reserve my comments to the present brief. It does not appear they are very concerned about the ads by the brief they have submitted today anyhow.

Mr. McDonald: May I answer that? Actually our brief today was in response to the White Paper. The White Paper did not say they were putting in ads like that here.

The Chairman: Mr. McDonald, the part about the ads came up yesterday and I think on previous days and that is one of the reasons why Mr. Alexander carried on with it today. It was an important point but I think, gentlemen, we should restrict ourselves to the White Paper as much as possible. Mr. Whelan?

Mr. Whelan: Mr. Chairman, Mr. Tremblay, I believe, when he opened the meeting and introduced his officials, also made mention of how many members you represent in the UAW...

Mr. Tremblay: In excess of 120,000.

Mr. Whelan: Yes. Do you have that broken down, say how many are auto workers?

Mr. Tremblay: They are all auto workers. Well, no. They are in the UAW, but they are not all auto workers.

Mr. Whelan: That is what I mean. Do you have the percentage? I know in my area you represent right next door to me—Allied Chemical, for instance—under the UAW they have been for many, many years Local 89.

Mr. McDonald: Two blocks over we represent some Libby's food processors.

Mr. Whelan: That is right.

Mr. McDonald: Certainly auto workers are the vast majority. The largest group would be aircraft, with a maximum of 10,000; the agriculture implements with a maximum of 10,000 at this point.

• 1040

Mr. Whelan: What I am trying to get at in my next question is, the auto worker, you said, is treated differently than the UAW member in Allied Chemical in case of a layoff, is that not right?

[*Interpretation*]

M. Whelan: Cet autre mémoire est d'une telle importance que je devrais aujourd'hui limiter mes observations au mémoire que nous avons sous les yeux. Il ne semble pas, d'après le mémoire déposé aujourd'hui, que l'on soit très préoccupé de ces affiches.

M. McDonald: Puis-je répondre? En réalité, le mémoire présenté aujourd'hui est une réponse au Livre blanc. Le Livre blanc n'a pas mentionné ces annonces.

Le président: Monsieur McDonald, la question des affiches a été soulevée hier et les jours précédents, je crois, c'est une des raisons pour lesquelles M. Alexander l'a reprise aujourd'hui. C'était un point important mais je pense, messieurs, que nous devrions autant que possible nous en tenir au Livre blanc. Monsieur Whelan?

M. Whelan: Monsieur le président, je crois que M. Tremblay, au moment d'ouvrir la séance, et lorsqu'il a présenté ses délégués, a fait mention du nombre d'affiliés du STUA que vous représentez...

M. Tremblay: Plus de 120,000 membres.

M. Whelan: Oui. Avez-vous fait la décomposition de ce chiffre, combien y a-t-il de travailleurs de l'automobile par exemple?

M. Tremblay: Ce sont tous des travailleurs de l'automobile. Bien, non. Ils font partie du STUA, mais ils ne sont pas tous des travailleurs de l'automobile.

M. Whelan: C'est ce que je veux dire. Avez-vous des pourcentages? Je sais que dans mon secteur vous représentez, à côté de mon propre établissement, *Allied Chemical*; depuis nombre d'années, ils forment le poste 89 du STUA, par exemple.

M. McDonald: Deux coins plus loin, nous représentons des fabricants de produits alimentaires Libby's.

M. Whelan: C'est vrai.

M. McDonald: A n'en pas douter les travailleurs de l'automobile constituent la majorité des membres. Le groupe le plus nombreux est celui des travailleurs dans le domaine de l'aviation qui compte jusqu'à 10,000 membres et dans celui des machines agricoles qui en compte 10,000 actuellement.

M. Whelan: Dans ma deuxième question, j'aimerais savoir si, à votre avis, le travailleur de l'automobile est traité d'une façon différente de la personne qui fait partie du STUA dans une société comme la *Allied Chemical* lorsqu'il y a congédiement. Est-ce exact?

[*Texte*]

Mr. McDonald: I do not understand what you mean.

Mr. Whelan: You have these different beneficial plans. You have the SUB and TAB, and I know all employees, even in the auto plants, cannot qualify for these.

Mr. McDonald: That is what I said, benefits vary from one plant to another.

Mr. Whelan: You do have some very good plans for your workers. I think these mainly came about as a result of the auto pact, if I am not mistaken.

What I am trying to say is an unemployed auto worker, say, in the city of Windsor, if he qualifies for SUB, is going to be much better off than some person in the plant who is laid off in Windsor, who does not have SUB, but just has unemployment insurance. Is that not right?

Mr. McDonald: Oh, there is no doubt. We have negotiated SUB plans and, of course, this is assigning estimated wage rates to a fund to provide extra benefits to people who are on lay-off. You mentioned TAB, of course, thanks for bringing it up. Mainly TAB provides payments for workers who do not have the protection of SUB plans.

Mr. Whelan: That is right, yes.

Mr. McDonald: TAB has been abused and administered in effect to be denied those who have...

Mr. Whelan: It is, again, something that many other workers in Canada do not have.

Mr. McDonald: That is correct.

Mr. Whelan: Do you think our White Paper goes far enough, then, on unemployment insurance or should it go as far as SUB?

Mr. McDonald: We do at this point commend the White Paper for proposing an increase in percentage of benefits from the 53 per cent to the 66⅔ per cent. We also commend the White Paper for increasing the limits of weekly wages to be considered as allowable earnings or the contribution earnings.

[*Interprétation*]

M. McDonald: Je ne comprends pas ce que vous voulez dire.

M. Whelan: Il y a des régimes de secours divers comme ceux que l'on connaît sous les sigles SUB et TAB et je sais que tous les employés, même dans les usines d'automobiles, ne peuvent faire partie de ces régimes.

M. McDonald: Voilà ce que je voulais dire, les avantages varient d'une usine à l'autre.

M. Whelan: Vous avez de fait de très bons régimes à l'intention de vos travailleurs. Ces régimes ont été institués principalement à la suite d'accords sur l'automobile si je ne fais pas erreur.

Voici où je veux en venir, si un travailleur de l'automobile est en chômage, disons, dans la ville de Windsor et qu'il a droit aux allocations du régime SUB, il sera plus avantagé qu'une personne de la même usine qui a été congédiée à Windsor, qui n'a pas droit aux allocations de ce régime, et qui ne peut que retirer son assurance-chômage. N'est-ce pas exact?

M. McDonald: Sans doute, vous avez raison. Nous avons négocié en vue d'établir des régimes d'assurance SUB et, naturellement, un certain taux du salaire est versé à un fonds en vue de fournir des prestations additionnelles aux personnes qui sont mises à pied. Vous avez mentionné le régime TAB, et je vous remercie d'en avoir parlé. Ce régime sert principalement à fournir des prestations aux travailleurs qui ne sont pas protégés par le régime SUB.

M. Whelan: Oui, c'est exact.

M. McDonald: On a abusé du régime TAB qui a été administré en fait de façon à refuser à ceux...

M. Whelan: Encore une fois, c'est un régime que bon nombre d'autres travailleurs au Canada ne possèdent pas.

M. McDonald: C'est exact.

M. Whelan: Croyez-vous alors que le Livre blanc va assez loin, ou devrait-il étendre son champs d'application pour rivaliser avec le régime SUB?

M. McDonald: Nous en profitons pour faire l'éloge du Livre blanc qui recommande une augmentation du pourcentage des prestations de 53 à 66-2/3 p. 100. Nous appuyons aussi le Livre blanc lorsqu'il accroît les limites des salaires hebdomadaires afin que ceux-ci soient considérés comme des grains admissibles, ou des gains sur lesquels sont prélevés des cotisations.

[*Text*]

We feel, of course, there should be plans now to extend this, say, $150 a week to contribution earnings periodically, based upon our economy. Also, we should look at increases in the permissive benefit structure above the 66⅔. Our SUB plans is now looking at 95 per cent of gross pay, of course.

Mr. Whelan: This may not be a directly connected question, but it is something to which I have given some thought, but maybe not as much as I should have. I heard someone on the radio the other day—you know, the register—I think at one of the local halls in Windsor giving the benefits they were entitled to. I may be wrong, but I thought I heard $40 a week for a married man, is that right?

Mr. McDonald: The benefit structure under our UAW strike benefit program is $30, $35 and $40 per week, $40 being applicable to one with two dependents or more.

Mr. Whelan: They will not exist very long on that, though.

Mr. McDonald: No, no, that is why we feel you should tell General Motors to get off their fanny and get settled. You should, as government, you should.

Mr. Whelan: I think it would be most proper if we had a meeting with UAW and General Motors.

Mr. McDonald: I understand General Motors are losing $90 million a day. I think you should be concerned about them.

Mr. Whelan: We are concerned. My main concern is about the workers and I do not want to take anything away from them that they are entitled to get, but I would find it very difficult, really a hardship. They are going through probably hell on $40 a week for a family on a strike.

Mr. McDonald: I can assure you the UAW member recognizes that a strike is a serious matter and it is an economic struggle. You do not go into this with smiles. You might see smiles now and again on the picket line during the first few days, but our workers recognize that a strike is a struggle and there is economic hardship involved.

[*Interpretation*]

A notre avis, bien sûr, il devrait y avoir des régimes qui puissent étendre cette formule, disons $150 par semaine, à des gains admissibles périodiquement basés sur notre économie. De plus, nous devrions étudier la possibilité d'augmenter les prestations au-delà du 66-2/3 p. 100. Notre régime SUB étudie présentement la possibilité d'en arriver à 95 p. 100 du salaire brut, naturellement.

M. Whelan: Il se peut que ma question ne soit pas en rapport direct avec le point soulevé mais c'est une question à laquelle je me suis intéressé mais que je n'ai peut-être pas assez approfondie. J'ai entendu quelqu'un à la radio l'autre jour à Windsor qui parlait des prestations auxquelles il était admissible. Il se peut que je fasse erreur mais j'ai cru entendre qu'il parlait de $40 par semaine pour un homme marié. Est-ce exact?

M. McDonald: Les prestations dans le cadre du programme d'allocations en cas de grève du STUA est de $30, $35 et $40 par semaine, $40 pour celui qui a deux personnes à charge ou plus.

M. Whelan: Ces personnes ne pourraient pas vivre bien longtemps avec si peu d'argent.

M. McDonald: Non, bien sûr, voilà pourquoi vous devriez dire à *General Motors* de se hâter d'en arriver à une entente. Ce serait à vous de le faire en tant que gouvernement.

M. Whelan: A mon avis, il serait approprié que nous tenions une réunion avec le STUA et la *General Motors*.

M. McDonald: On me dit que la *General Motors* perd jusqu'à 90 millions par jour. A mon avis, vous devriez vous préoccuper de leur sort.

M. Whelan: Nous sommes très préoccupés. Mais je m'intéresse principalement aux travailleurs et je ne veux pas qu'on leur enlève quoi que ce soit auquel ils ont droit; à mon avis, ce serait difficile et ça présenterait pour eux de graves inconvénients. Ce doit être un véritable enfer pour une famille d'avoir à vivre avec $40 par semaine pendant une grève.

M. McDonald: Je puis vous assurer que le travailleur qui fait partie du STUA estime qu'une grève est un évènement grave et une lutte au point de vue économique. On ne s'engage pas dans une grève avec le sourire. Il se peut qu'au cours des premières journées de la grève vous voyiez ici et là des sourires sur les lèvres des piqueteurs, mais les travailleurs admettent qu'une grève c'est une lutte et des privations.

[*Texte*]

Mr. Whelan: You state in your summary the government is responsible. Mr. Alexander covered this a little bit. I am not saying that the government is not partly responsible. You say they should be concerned for all unemployment, but do you not think all levels of government should be concerned. You just say "the government." Do you mean municipal and provincial governments, too?

Mr. McDonald: I feel anyone who accepts public office should be concerned about public welfare.

Mr. Whelan: So you include all forms of government in this?

Mr. McDonald: Of course, however, the National Unemployment Insurance Fund is established under the federal government. So I think, while you people in public office will argue as to whose responsibility it is, I say it is everyone's, but you have claimed the responsibility in this particular area.

Mr. Whelan: Yes. Of course, I am a federalist and I would like to see all our labour laws the same all across Canada. I would even go so far as to abolish the provinces, but I do not get that much support.

Mr. McDonald: Your brother Ed would not like that.

Mr. Whelan: How much more time do I have, Mr. Chairman?

The Chairman: You have about three minutes, Mr. Whelan, time for a couple of more questions.

Mr. Whelan: I have one or two other questions, but they may be more in the form of comments. Would you not consider the examples you used on the lump sum payment are somewhat biased maybe a little bit on account of the general lay-off pattern that takes place in the auto industry which generates a pre-determinel lay-off in the auto industry? I even understand sometimes they let the unions know now what they are going to do. Would this be one of the reasons why you sort of object to that type of lump sum payment?

Mr. McDonald: No, I take exception to that. We did not look at it from the standpoint of

[*Interprétation*]

M. Whelan: Vous déclarez dans votre résumé que le gouvernement doit être tenu responsable. M. Alexander a parlé de ce sujet quelque peu. Je ne veux pas dire que le gouvernement ne soit pas en partie responsable. Vous dites que le gouvernement devrait se préoccuper de tout le chômage, mais ne croyez-vous pas que tous les niveaux de gouvernement devraient s'y intéresser? Vous dites simplement «le gouvernement». Voulez-vous entendre par là également les gouvernements municipaux et provinciaux?

M. McDonald: A mon avis, toute personne qui accepte des fonctions publiques devrait s'intéresser au bien-être du public en général.

M. Whelan: Entendez-vous par là toutes les formes de gouvernement?

M. McDonald: Bien sûr. Toutefois, la caisse nationale de l'assurance-chômage est établie sur le plan fédéral. Par conséquent, à mon avis, bien que vous de la fonction publique pouviez discuter qui en a la responsabilité, je dis que ce devrait être la préoccupation de tous et chacun, même si la fédéral en a réclamé la responsabilité dans ce domaine en particulier.

M. Whelan: Oui. Bien sûr je suis fédéraliste et j'aimerais que toutes nos lois concernant le monde ouvrier soient les mêmes d'un bout à l'autre du Canada. J'irais même jusqu'à dire qu'on devrait abolir les provinces mais je n'ai pas le support nécessaire.

M. McDonald: Votre frère Ed, n'aimerait pas vous entendre dire cela.

M. Whelan: Combien de temps ai-je encore à ma disposition, monsieur le président?

Le président: Vous avez encore trois minutes, monsieur Whelan, ce qui vous permet de poser une ou deux questions de plus.

M. Whelan: J'ai une ou deux questions encore mais je les présenterai plutôt sous forme d'observations. N'estimez-vous pas que les exemples que vous avez utilisés quant au paiement sous forme de somme globale soient quelque peu influencés par la façon dont se produisent en général les mises à pied dans l'industrie automobile, ce qui provoque un climat propre à une mise à pied prédéterminée dans cette industrie? On m'a dit, par ailleurs, que parfois les travailleurs informent leur syndicat de grèves à venir. Est-ce là une des raisons pour lesquelles vous vous opposez à ce genre de paiement sous forme globale?

M. McDonald: Non, je ne suis pas d'accord avec vous sur ce point. Nous n'avons pas

[*Text*]

the auto worker, this objection has come to us from other people, too. Why should we object? Throughout the auto industry there are many lay-offs of four and five weeks.

Mr. Whelan: That is right. They are generally not longer than five weeks.

Mr. McDonald: Many lay-offs have been over in four or five weeks, so why should we object to the apparent possibility of a worker in the Ford plant being told in the middle of July that he is going to be off for five weeks, to pick up a cheque for $300 from unemployment insurance, to go ahead on his merry way, and that is fine.

Mr. Whelan: That kind of a program would exclude the payment of a lump sum.

Mr. McDonald: Yes, so they will look at that again apparently because the auto workers are taken care of in these short term lay-offs. We feel there should be no delay in payment.

Mr. Whelan: You are taking care of it now, you mean.

Mr. McDonald: We think they are being penalized in many ways. The auto worker has for many years established by negotiations a specified vacation period in their agreement. We find now that under unemployment administration procedures because the auto worker has negotiated a specific vacation period that they are penalized from unemployment insurance benefits because of it, whereas other people who are laid off and who pick up vacation pay are not penalized, as a result of the money.

We feel the same thing is applicable in the proposal in the White Paper dealing with S and A benefits, that is where workers have been able to negotiate from the employer a plan to provide S and A benefits during periods of sickness, and under the proposal there will be no benefits paid to those workers until the negotiated benefits expire.

[*Interpretation*]

étudié ce problème du point de vue du travailleur de l'automobile et cette objection a été formulée par d'autres personnes également. Pourquoi devrions-nous nous opposer à cette formule? Dans toute l'industrie de l'automobile il y a beaucoup de mises à pied qui durent 5 ou 6 semaines.

M. Whelan: C'est exact. En général, ces mises à pied ne durent pas plus que 5 semaines.

M. McDonald: Plusieurs mises à pied se sont terminées après de 4 ou 5 semaines. Pourquoi alors devrions-nous nous opposer à la possibilité éventuelle qu'un travailleur de l'usine de Ford soit averti au milieu de juillet d'une mise à pied de 5 semaines et qu'il aille cueillir un chèque de $300 de l'assurance-chômage pour continuer à vivre heureux, et que tout soit bien ainsi.

M. Whelan: Ce genre de programme ferait exclusion d'un versement sous forme de somme globale.

M. McDonald: Oui, alors on étudiera la question de nouveau car apparemment on s'occupe bien des travailleurs lors de ces mises à pied à court terme. Nous estimons qu'il ne devrait pas y avoir de délai dans les paiements.

M. Whelan: Vous voulez dire que c'est vous-même qui vous en occupez présentement.

M. McDonald: A notre avis, ces travailleurs sont pénalisés de bien des façons. Le travailleurs de l'automobile a depuis de nombreuses années obtenu par négociation une période de vacances spécifique dans les accords conclus. Par ailleurs, nous découvrons qu'à l'heure actuelle en vertu des procédures administratives concernant l'assurance-chômage, et parce que le travailleur de l'automobile a réussi à négocier et à obtenir une période de vacances spécifique, il n'a pas droit aux prestations de l'assurance-chômage à cause de cette clause de vacances, tandis que d'autres personnes qui sont mises à pied et qui peuvent obtenir une paye de vavances ne sont pas pénalisés.

Nous estimons que la même chose s'applique pour ce qui est de la recommandation du Livre blanc qui traite des prestations en cas de maladie et d'accident c'est-à-dire lorsque les travailleurs ont été en mesure de négocier avec l'employeur pour obtenir un régime en vue de leur fournir des prestations maladie-accident au cours des périodes de maladie; en vertu de cette recommandation il n'y aurait aucune prestation payée à ces travailleurs jusqu'à l'expiration des négociations de prestations.

[*Texte*]

These workers in the auto plants who are covered by these plans are paying the same weekly contribution for unemployment insurance as the people in the plant next door who do not have such coverage, so why should they be denied this coverage. We may as well spend our money somewhere else. We may as well spend our money, I suppose, in negotiating an S and A plan to provide full S and A benefits for the first two weeks of sickness, then a maximum of $10, $15 or $25 for the next 15 weeks of sickness and then full benefits for that.

Mr. Francis: I am sure you do.

Mr. McDonald: I can assure you we do not want to do that. We commend the White Paper for suggesting a national plan where S and A benefits be provided for. We think this should be the primary one, that this should be the one paid. You could put a limitation on maximum, but then we should be free to negotiate supplements to the national plan. The national plan should not be a supplement to a negotiated plan by the minority of workers.

The Chairman: Mr. Whelan, I will get back to you again if you wish. Mr. Francis?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I find the brief very comprehensive and a number of the comments seem to relate to difficulties of administration after the implementation of the plan. It is very useful to have these brought to the attention of the Committee at this stage, but I do think they would be cleaned up.

For example, I note on page 7 there is reference to dependency status while on claim. I am sure there will be a provision for it appended to amend dependency status. I am confident this kind of thing will be permitted, so the inequity that you are talking about will not be allowed.

Mr. McDonald: I am quite sure there will be, but there was not at that time when we thought we were doing a favour.

[*Interprétation*]

Les travailleurs de l'automobile qui sont assurés par ces régimes paient les mêmes contributions mensuelles pour l'assurance-chômage que les autres employés d'une usine voisine qui n'a pas établi un tel régime; pourquoi ceux-ci ne sont-ils pas assurés? Nous pourrions tout aussi bien dépenser notre argent ailleurs. Nous pourrions tout aussi bien le dépenser, je suppose, en négociant un régime maladie-accident en vue de fournir des prestations entières pour les deux premières semaines de maladie, en plus d'un maximum de $10, $15 ou $25 pour les 15 prochaines semaines de maladie et par la suite des prestations entières.

M. Francis: Je suis certain que vous pourriez le faire.

M. McDonald: Je puis vous assurer que nous n'en avons pas l'intention. Nous appuyons le Livre blanc lorsqu'il propose un régime national qui fournirait des prestations maladie-accident. A notre avis, ce serait là le régime dont on devrait s'occuper principalement et les prestations qui devraient être payées en premier. Vous pourriez imposer une limite sur le maximum des prestations à payer mais alors nous serions libres de négocier des sommes additionnelles au régime national. Le régime national ne devrait pas être un supplément à un régime négocié par une minorité de travailleurs.

Le président: Monsieur Whelan, je vous accorderai la parole un peu plus tard si vous le désirez. Monsieur Francis?

M. Francis: Monsieur le président, à mon avis la portée du mémoire en question est très vaste et un certain nombre d'observations se apportent aux difficultés administratives une fois le régime en question instauré. Il est assez utile que ces questions soient portées à l'attention des membres du Comité en ce moment mais, à mon avis, nous ne pouvons les résoudre immédiatement.

Par exemple, je remarque à la page 7 qu'on parle du statut des personnes à charge d'un assuré qui retire des prestations. Je suis certain qu'on rédigera une disposition en vue d'amender le statut des personnes à charge. J'ai confiance que ce genre de choses sera permis de sorte que l'injustice dont vous parlez ne se reproduira plus.

M. McDonald: Je suis certain qu'on agira ainsi mais ce genre d'amendement n'existait pas lorsque, à notre avis, nous accordions des faveurs.

[*Text*]

• 1050

Mr. Francis: We appreciate that. I simply want to say there are a number of comments that I think would fall into the same category.

Mr. McDonald: I hope you appreciate the fact the White Paper said this will be administered on the basis of the T1 form and it did not allow for any variations.

Mr. Francis: All right, that is fine. Then there is this situation with regard to maternity benefits, and we appreciate your concern. We are all concerned in terms of national policy, but there is a problem about the attachment to the labour force of women after maternity. A number of them do not come back after maternity and the requirement that they have at least eight weeks attachment before being eligible again, do you seem to find this excessive?

Mr. McDonald: Our reference to the maternity benefits says there is a provision in the White Paper that benefits to an unemployed worker who is pregnant are limited to 15 weeks. We can foresee many of our workers on lay off who happen to be pregnant, attached to the labour force and laid off because of lack of work, not because of a pregnancy. Why should she be treated then as one who is pregnant rather than one who is on lay off?

Mr. Francis: I think you will agree there are some difficult facts that would have to be determined in such cases. We see the point you are trying to make. I think you will appreciate that in terms of public policy there have to be some ground rules to avoid obvious abuse of people who have no intention of going back into the labour force, and the question of what kind of attachment to the labour force would be required after pregnancy is not an easy thing to resolve.

Mr. McDonald: We recognize there must be ground rules, but we found in the White Paper that this was a point apparently that had been overlooked.

Mr. Francis: You are not that concerned about the general ground rule of eight weeks

[*Interpretation*]

M. Francis: Nous comprenons bien ce que vous venez de dire. Je voudrais simplement ajouter qu'il y a un certain nombre d'observations qui, à mon avis, tombent dans la même catégorie.

M. McDonald: J'espère que vous tenez compte du fait que le Livre blanc recommande que ce régime soit administré en se basant sur la formule T-1 et qu'il ne permet pas d'écarts.

M. Francis: Bon, très bien. Il y a de plus la situation au sujet des prestations pour congés de maternité et nous tenons compte de votre préoccupation à cet égard. Du point de vue de la politique nationale nous nous intéressons à ce problème, mais il y aussi la situation des femmes qui restent dans la population active après une maternité. Bon nombre d'entre elles ne désirent plus occuper un emploi après leur accouchement et ne trouvez-vous pas qu'il soit excessif qu'on exige d'elles qu'elles occupent un emploi durant au moins 8 semaines avant d'être admissibles de nouveau aux prestations de l'assurance?

M. McDonald: En ce qui a trait aux prestations pour congés de maternité, il y a une disposition du Livre blanc qui limite les prestations accordées à un employée en chômage et qui est enceinte, à 15 semaines. On peut prévoir alors que bon nombre de nos employées qui sont en chômage et qui sont enceintes soient mises à pied parce qu'il n'y a pas assez de travail, et non à cause de leur grossesse. Pourquoi alors devrait-on traiter cette employée comme étant enceinte plutôt que mise à pied?

M. Francis: Vous admettrez sans doute qu'il y a certains faits difficiles à établir dans de tels cas. Nous voyons bien où vous voulez en venir. Vous admettrez qu'en vertu d'une politique d'intérêt public, nous avons dû établir certaines lignes de conduite afin d'éviter un abus évident de certaines personnes qui n'ont aucunement l'intention de retourner à la population active; la question de déterminer quel est le statut au sein de la population active d'une employé après son accouchement n'est pas facile.

M. McDonald: Nous admettons qu'il doit y avoir à ce sujet des lignes de conduite, mais nous avons constaté que dans le Livre blanc c'était là un point qui apparemment avait été négligé.

M. Francis: Vous ne semblez pas vous préoccuper tellement de la règle générale qui

[*Texte*]

to prove attachment after pregnancy before being eligible for benefits again.

Mr. McDonald: We did not make a reference to that, no.

Mr. Francis: Fine. The last comment I am going to make, again, is on an interesting topic, the problem of the retired older worker which is a real problem. I understand you are negotiating a plan, if I am correctly informed, of voluntary retirement after 30 years of service at the age of 55 with something like $500 monthly pension. Is this one of your objectives?

Mr. McDonald: I thought you had said that we already had it.

Mr. Francis: I am putting it this way, sir, to you.

Mr. McDonald: Yes, it is one of our objectives, but let us say, that a lower age than 55 is the objective.

Mr. Francis: Then if someone opts for retirement under such a provision, should such a person be eligible for unemployment insurance?

Mr. McDonald: This, I feel, is not our position. Our position is that if a person is a member of the labour force, he is out of work and makes himself available, truly available for work . . .

Mr. Francis: But if he opts for retirement under a plan, can you really say he is truly available for work in the next breath?

Mr. McDonald: I am afraid I could find many instances of people who retire from one job and then take one somewhere else. I think a recent police chief in Toronto just took a pretty good job after retirement. A person may retire from one job and make himself available for work somewhere else quite honestly.

Mr. Francis: In other words, it is your contention that if you are successful in a plan of the scope indicated—the precise details, you know, do not really matter—but of an age substantially before 65 providing a fairly adequate income by the usual tests of pension

[*Interprétation*]

veut que l'on doive prouver son appartenance à la population active par huit semaine d'emploi après l'accouchement pour être admissible de nouveau aux prestations.

M. McDonald: Non, en effet, nous n'avons pas de parlé de cette question.

M. Francis: Bien. Je ferai un dernier commentaire maintenant sur un sujet très intéressant. Je veux parler du travailleur âgé à la retraite qui pose un problème des plus réels. Je crois comprendre si l'on m'a bien informé, que vous êtes en train de négocier un régime, de retraite volontaire après 30 ans de service, à l'âge de 55 ans, avec pension mensuelle de $500. Est-ce là un de vos objectifs?

M. McDonald: Je croyais que vous aviez dit que nous avions déjà obtenu ce régime.

M. Francis: Permettez-moi de vous poser ainsi cette question.

M. McDonald: Oui c'est là un de nos objectirs, mais disons que nous essayons d'obtenir que la limite d'âge soit moins de 55 ans.

M. Francis: Alors si quelqu'un opte pour la retraite en vertu d'une telle disposition pourrait-il être admissible aux prestations de l'assurance-chômage?

M. McDonald: Ce n'est pas là à mon avis notre point de vue. Nous maintenons que si une personne fait réellement partie de la population active et qu'elle est sans travail, elle doit alors se rendre réellement disponible pour occuper un emploi.

M. Francis: Mais si cette personne désire prendre sa retraite en vertu d'un régime de ce genre, pouvez-vous réellement dire, par la même occasion, qu'elle est vraiment disponible pour du travail?

M. McDonald: Je regrette, mais je pourrais vous citer plusieurs cas de personnes qui quittent un emploi, prennent leur retraite et, par la suite occupent un emploi ailleurs. On m'a dit que récemment un chef de police de Toronto a obtenu un poste assez enviable après avoir pris sa retraite. Une personne peut prendre sa retraite et ensuite se rendre disponible pour du travail quelque part ailleurs, en toute honnêteté.

M. Francis: Autrement dit, vous prétendez que si vous réussissez à établir un régime de l'envergure que vous venez d'indiquer, les détails précis ne comptent pas tellement, sauf pour ce qui est d'établir un âge beaucoup moins élevé que celui de 65 ans, et de fournir

[*Text*]

plans, such people should be eligible for unemployment insurance benefits?

Mr. McDonald: We feel it should not be based upon the amount of income he has from other sources, if he is available for work.

Mr. Francis: I think you will agree that it would raise certain problems in terms of public policy if we were to open up the rules that way to anyone who has elected for retirement under provisions that meet certain tests of adequacy. There are certain limits in terms of how far a public scheme can go, I think.

Mr. McDonald: You could put a limitation on income, you know, for the sake of argument.

Mr. Francis: Do you accept the principle of a limitation on income?

Mr. McDonald: At this point I would say, no, but it is a good point of debate.

Mr. Francis: I thank you for the concession, Mr. McDonald. I agree it is a good point of debate.

Mr. McDonald: Again, I want to point out we do not anticipate that many people will retire from work in one place and look for similar work somewhere else. I suggest that person who retires from work at an age when he is still able to work does so because he finds the work that he is retiring from hard to do or objectionable.

Mr. Francis: But for precisely those reasons the test of whether he is, in fact, available for work becomes a little more difficult, does it not?

Mr. McDonald: That may be a debatable point.

Mr. Francis: It raises really serious administrative problems.

Mr. McDonald: It may be a debatable point, but we feel if a person happens to be 65 years of age and it has been suggested to him that he makes application for his Canada Pension Plan benefits, just because he has done this

[*Interpretation*]

des revenus suffisants par l'intermédiaire des régimes de pension en usage à l'heure actuelle, ces personnes seraient par ailleurs admissibles aux prestations de l'assurance-chômage?

M. McDonald: Nous estimons que pourvu que la personne en question soit disponible pour un emploi, les prestations de l'assurance-chômage ne devraient pas se fonder sur le revenu qu'elle peut obtenir d'autres sources.

M. Francis: Vous admettrez que cette façon de procéder pourrait soulever certains problèmes dans le public en général, car on ouvrirait les portes à quiconque aurait choisi de prendre sa retraite en vertu de dispositions qui satisfont certains tests d'applicabilité. A mon avis, il y a des limites à un régime public de ce genre.

M. McDonald: Je veux bien vous condéder qu'on pourrait imposer une limite sur le revenu, par exemple.

M. Francis: Acceptez-vous le principe d'une limitation sur le revenus?

M. McDonald: En ce moment, je dirais que non, mais c'est un point qui pourrait prêter à discussion.

M. Francis: Je vous remercie de votre concession, monsieur McDonald. Je suis d'accord pour dire que c'est là une question qui pourrait se débattre.

M. McDonald: Une fois de plus, j'aimerais vous faire remarquer que nous ne prévoyons pas le cas de plusieurs personnes qui prendraient leur retraite et chercheraient un travail semblable quelque part ailleurs. Je veux dire tout simplement qu'une personne qui quitte un emploi à un âge où elle peut encore fournir du bon travail le fait parce qu'elle occupe à son avis un emploi qui est trop exigeant ou qui lui répugne.

M. Francis: Mais justement les raisons que vous invoquez pour déterminer si ce fait, à ce moment-là, elle est réellement disponible pour occuper un emploi deviennent un peu plus difficiles à établir, n'est-ce pas?

M. McDonald: Cette question peut se discuter.

M. Francis: Elle soulève, à mon avis, de très graves problèmes administratifs.

M. McDonald: Il se peut que ce soit là une question discutable, mais nous estimons que si une personne atteint l'âge de 65 ans et qu'on lui propose de faire une demande pour obtenir les prestations du régime des pensions du

[*Texte*]

he is then declared ineligible for any benefits to which he is considered...

Mr. Francis: May I say that I thought there was a little misunderstanding there, too. I am not aware that the drawing of survivor's benefits under the Canada Pension Plan would be a bar to anything under this scheme and if I am wrong in that I would like to be informed. However, my understanding is the bar would be only for retirement benefits, not for other benefits under the Canada Pension Plan. I think I am correct in that.

Mr. McDonald: This would be our basic concern, but the wording does not indicate that, so we thought we would raise it.

Mr. Francis: I do not think there is any question of the intention there. I am sure that a widow who was drawing a survivor's benefit under Canada Pension Plan would not be barred from the other benefits. I feel quite confident that would be the case.

Mr. McDonald: We feel this way, too, but it was not in the White Paper and we wanted to find out why there is the difference between the $67 she may get and the $100 the man may get.

Mr. Francis: I want to come back to my initial comment, Mr. Chairman, that I think there are many items in the brief which are useful to bring to the attention of the Committee. I know this was the spirit intended by those presenting the brief today which is helpful, but I am confident a large number of these comments will be eliminated in the course of practical administration of the proposed Act.

Mr. McDonald: We would hope so and anticipate so.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. Mr. McDonald, your brief made a number of references to the government being involved in a serious way in financing the plan only at the 4 per cent level. You suggest there is a primacy of importance in involvement by the government at a much earlier level of unemployment and that in some sense the establishment of this 4 per cent marker will be

[*Interprétation*]

Canada, simplement, et qu'en agissant ainsi, elle soit déclarée inadmissible pour toute autre prestation pour lesquelles elle est considérée...

M. Francis: J'ai cru qu'il y avait aussi un petit malentendu sur ce sujet également. En vertu du Régime de pensions du Canada, je ne crois pas que le fait de retirer des prestations de survivant empêcherait quoi que ce soit dans ce régime et si je fais erreur à ce sujet, j'aimerais bien qu'on m'en fasse part. Toutefois, à mon avis, il y aurait empêchement quant aux prestations de retraite seulement, et non pas pour d'autres prestations dans le cadre du Régime de pensions du Canada. Je ne crois pas faire erreur à ce sujet.

M. McDonald: C'est ce qui nous cause le plus de préoccupations, mais le texte en question n'est pas très clair et nous avons cru bon de soulever cette question.

M. Francis: A mon avis, il n'y a aucun doute sur les intentions à ce sujet. Je suis certain qu'une veuve qui retirait des prestations de survivant en vertu du Régime de pensions du Canada serait toujours admissible à d'autres genres de prestations. Je crois vraiment que ce serait la façon de procéder.

M. McDonald: Nous sommes d'accord avec vous sur ce point, mais aucune recommandation à ce sujet n'apparaît dans le Livre blanc et nous voulions savoir pourquoi une veuve recevrait $67, et qu'un homme en retirerait $100.

M. Francis: J'aimerais revenir à ma première remarque monsieur le président, à l'effet qu'il y a plusieurs éléments du mémoire sur lesquels il serait bon d'attirer l'attention des membres du Comité. Je sais que c'est dans cet état d'esprit que ceux qui ont présenté ce mémoire aujourd'hui l'ont fait, mais je suis assuré que bon nombre de ces commentaires seront éliminés au cours de l'administration pratique du présent projet de loi.

M. McDonald: Nous espérons qu'il en sera ainsi et nous le prévoyons.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci monsieur le président. Monsieur McDonald, vous mentionnez à plusieurs reprises dans votre mémoire, le fait que le gouvernement s'occupe sérieusement de financer le régime au niveau de 4 p. 100 seulement. Vous prétendez qu'il est de première importance que le gouvernement s'engage à un niveau beaucoup moins élevé de chômage et qu'en un certain sens l'établisse-

[*Text*]

detrimental, I take it, to what, the government pursuing full employment policy?

Mr. McDonald: We feel basically that this is involved.

Mr. Broadbent: Would you take this to be of central concern to the UAW in its approach to the White Paper? Is it of equal importance to a number of the other points you make or is it one of our major concerns?

Mr. McDonald: No. Of course, we deem all of our points to be major, but this, in policy and the principle of involving our public representatives we think is very important.

Mr. Broadbent: I think we went over this earlier and if I leave it now it is not because I do not share your concern, but this Committee has gone over this point a number of times with other delegations.

Another question I would like to raise with you is on the S and A benefits that you alluded to a minute ago. Is it your view, although from a legal point of view, perhaps, there is not much the federal government can do about compelling private companies to pay back in effect to employees who have negotiated special medical plans, that they are now going to be in a disadvantageous position as a result of the White Paper if it is implemented. Would you be in favour of the government conducting a kind of publicity campaign across the country on behalf of workers who, in fact, have negotiated contracts that they are going to lose out on now, a campaign whose purpose would be to suggest to employers that they make up at so many cents per hour in financial benefits for the medical benefits their employees are going to lose?

Mr. McDonald: I think we would welcome the government entering this field on the basis of social progress. It is certainly our position that when a union negotiates with an employer to provide a fringe benefit that has been referred to at a cost of 2, 3, 4 or 5 cents per hour, and the federal government comes in with a plan which may result in the two parties or the government saving itself 1, 2, 3, 4 or 5 cents per hour, that we will take the claim. It belongs to us. We think the government recognizes that it belongs to the

[*Interpretation*]

ment de cette norme de 4 p. 100 se fera au détriment des objectifs du gouvernement qui essaie d'établir une politique de plein emploi, n'est-ce pas?

M. McDonald: Fondamentalement, nous estimons que cette question entre en cause.

M. Broadbent: Seriez-vous d'avis que ce problème devrait préoccuper principalement le STUA dans sa façon d'aborder les recommandations du Livre blanc? Est-ce là d'importance égale à bon nombre d'autres points que vous soulevez ou est-ce là l'une de vos préoccupations les plus importantes?

M. McDonald: Non. Bien sûr, nous estimons que tous les points que nous avons soulevés sont importants, mais celui-là en pratique et l'idée de faire participer tous nos représentants publics, sont à mon avis, très importants.

M. Broadbent: Je pense que nous avons parlé de cette question un peu plus tôt, et je n'en parlerai plus, non pas que je ne partage pas votre point de vue, mais les membres du présent Comité en ont discuté bon nombre de fois avec d'autres délégations.

J'aimerais soulever une autre question au sujet des prestations maladie-accident auxquelles vous avez fait allusion il y a quelques minutes. A votre avis, bien que d'un point de vue strictement juridique il n'y ait peut-être pas grand'chose que le gouvernement puisse faire pour forcer les sociétés privées à accorder des prestations aux employés qui ont négocié des régimes médicaux spéciaux, il semble que le gouvernement sera dans une position désavantageuse, si les recommandations du Livre blanc sont adoptées. Seriez-vous en faveur pour que le gouvernement mène un genre de campagne publicitaire dans l'ensemble du pays au nom des travailleurs qui, de fait, ont négocié des contrats qu'ils perdront maintenant; cette campagne aurait pour but de proposer aux employeurs qu'ils compensent à tant de cents l'heure les prestations maladie que leurs employés perdraient autrement?

M. McDonald: A mon avis nous serions très heureux que le gouvernement s'intéresse à ce domaine pour le progrès social de notre pays. Certainement nous avons pour principe que lorsqu'un syndicat négocie avec un employeur des avantages sociaux à un coût de 2, 3, 4 et même 5 cents l'heure, et que le gouvernement fédéral veuille établir un régime qui puisse faire que les deux partis ou que le gouvernement épargne 1, 2, 3, 4 ou 5 cents l'heure, nous allons réclamer. Car cela nous appartient. A notre avis, le gouvernement doit

[*Texte*]

workers because they have negotiated with the employer already.

• 1100

Mr. Broadbent: Could you inform the Committee what has been the past practice in Canada of equivalent occurrences? What has happened when government, whether at the provincial or federal level, has introduced some social welfare scheme that had a negative effect on certain unionized workers in particular who had negotiated special arrangements prior to such legislation? Have these benefits normally been picked up by the trade unions involved or have the companies normally kept these?

Mr. McDonald: No, under the Ontario Medicare scheme the legislation did include a provision that where an amount of money had been negotiated to provide these types of benefit then it should not result in a saving to the company, there should be a return to the employee.

Mr. Broadbent: Did that have the force of law or was that just an exhortation?

Mr. McDonald: My understanding is it was included in the legislation.

Mr. Broadbent: Was it not just an exhortation in the legislation? Did it have the force of law?

Mr. McDonald: No, no, it provided for finalization in the event of a dispute on the return or the allocation of the money.

Mr. Broadbent: Do you know is there any such possibility of this occurring within the federal legislation in the case of this White Paper we are looking at now?

Mr. McDonald: I feel the legislation should provide that if such benefits are being provided it should not result in savings to the company, that it should belong to the worker.

Mr. Broadbent: I agree with you in terms of the moral force of the argument. I am really asking, if you like, a legal question now. I am at a loss to know if this is constitutionally possible for the federal government to do. I would stop questioning for a minute

[*Interprétation*]

reconnaître que ces prestations appartiennent aux travailleurs étant donné que ceux-ci ont déjà entrepris des négociations avec leur employeur.

M. Broadbent: Est-ce que vous pourriez indiquer au Comité ce qu'on a eu l'habitude de faire au Canada dans des cas semblables? Qu'est-ce qui est arrivé lorsque le gouvernement, au niveau provincial ou au niveau fédéral, a lancé un programme de bien-être social qui avait un effet négatif sur certains travailleurs syndiqués en particulier qui avaient négocié des accords spéciaux avant l'adoption d'une telle législation? Est-ce que les syndicats ont, dans le cours normal des choses, bénéficié de cette situation ou est-ce que ce sont les compagnies qui ont conservé ces avantages?

M. McDonald: Non, en vertu du régime d'assurance médicale de l'Ontario, la loi contient une disposition voulant qu'au cas où un montant d'argent avait été négocié en vue d'assurer ce genre de prestations, ce montant ne devrait résulter en une épargne pour la compagnie mais en un bénéfice pour l'employé.

M. Broadbent: Est-ce que cette dernière disposition avait force de loi ou est-ce qu'il s'agissait d'une exhortation?

M. McDonald: J'ai cru comprendre que ceci était inclus dans la législation.

M. Broadbent: Ne s'agissait-il que d'une recommandation mise dans la législation? Ou avait-elle force de loi?

M. McDonald: Non, cette disposition prévoyait une façon de conclure dans le cas où il se produirait un différend dans le cas du remboursement ou de l'attribution de l'argent.

M. Broadbent: Est-ce que ceci ne pourrait pas se produire éventuellement au sein de la législation fédérale dans le cas du présent Livre blanc que nous étudions?

M. McDonald: Je crois que la législation devrait indiquer qu'au cas où de telles prestations sont fournies, celles-ci ne devraient pas résulter en une économie pour la compagnie mais appartenir aux travailleurs.

M. Broadbent: Je suis d'accord sur la force morale de cet argument, mais je pose ici une question juridique: je me demande si constitutionnellement le gouvernement fédéral peut procéder ainsi. Je m'arrête ici si un membre du Comité peut me renseigner à ce sujet.

[*Text*]

if some other Committee member could inform us on this point. Does anyone here know?

The Chairman: Mr. Broadbent, it may be dificult, I think, for the witness to answer the question. You could put forward your point which may be picked up at a later point. Of course, we will be questioning the Minister later, Mr. Broadbent, and you may like to ask him that question.

Mr. Broadbent: That is fine, but I would like to inform the witness, though, that it is something I am sure a number of us here are concerned about.

The only other question I had is on the point you made about the two week waiting period. Would you be opposed to a one week waiting period? Did you say in your brief you were in favour, in fact, of no waiting period whatsoever?

Mr. McDonald: We are opposed to any waiting period to obtain unemployment insurance benefits and we see no reason why there should be any waiting period. If our economy requires the worker to spend his money to live from one day to the next which is a fact, and our economy apparently is aiming towards asking companies of a number of employees to notify authorities in advance of any proposed layoffs, so to me there is no reason why the government authorities would not know today of layoffs that are anticipated by major companies in three weeks, two weeks or one week from now. Therefore, why should they not be prepared to pay the benefits? The company holds back our money for one week.

Mr. Broadbent: You would favour some kind of legislation making it mandatory for companies to inform both the employee and the government some time in advance so that as soon as the employee became unemployed he would have a financial benefit there ready for him.

Mr. McDonald: Yes, so the planning can be done in advance, most certainly.

Mr. Broadbent: I would agree with that. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Barrett.

Mr. Barrett: Thank you, Mr. Chairman. In relation to the experience rating, you used

[*Interpretation*]

Est-ce que quelqu'un ici sait quelque chose à ce sujet?

Le président: Monsieur Broadbent, je crois qu'il est difficile pour le témoin de répondre à votre question. Vous pourriez exposer votre point de vue qui serait examiné par la suite. Naturellement, nous poserons des questions plus tard au ministre et peut-être, monsieur Broadbent vous plaira-t-il de lui poser cette question.

M. Broadbent: C'est bien, mais je voudrais indiquer au témoin toutefois, qu'il s'agit là d'un point qui intéresse, j'en suis certain, un certain nombre de ceux qui sont présents.

La seule autre question que je voulais soulever c'est celle concernant le délai de carence de deux semaines. Seriez-vous opposé à un délai de carence d'une semaine? Est-ce que vous n'avez pas indiqué dans votre mémoire que vous n'étiez, en fait, pas en faveur d'un délai d'aucune façon?

M. McDonald: Nous nous opposons à tout délai de carence en ce qui concerne les prestations de chômage et nous ne voyons aucunement pourquoi il y aurait un délai. Si notre économie veut que le travailleur dépense son argent pour vivre au jour le jour ce qui est une réalité, et notre économie apparemment vise à demander aux compagnies possédant un certain nombre d'employés de prévenir les autorités d'avance lorsque des mises à pied sont prévues, par conséquent je ne vois aucune raison pour laquelle les autorités gouvernementales ne sauraient pas aujourd'hui quelles sont les mises à pied qui sont prévues par les compagnies importantes dans trois semaines, deux semaines ou une semaine à partir d'aujourd'hui. Par conséquent, ne seraient-elles pas prêtes à verser des prestations? La compagnie retient notre argent pendant une semaine.

M. Broadbent: Vous préconiseriez donc un genre de législation qui obligerait les compagnies à prévenir à l'avance tant l'employé que le gouvernement de la situation, afin que dès que l'employé est en chômage, il ait droit immédiatement à des prestations.

M. McDonald: Oui, la planification peut se faire d'avance, très certainement.

M. Broadbent: Je suis d'accord avec ce point de vue, merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Barrett.

M. Barrett: Merci, monsieur le président. En ce qui concerne la tarification selon l'ex-

[*Texte*]

rather strong language in certain areas of your brief. You made two points and third one in relation to medical problems. Would you care to elaborate slightly on this?

Mr. McDonald: On the experience rating?

Mr. Barrett: Yes, why you object to it so strenuously and so specifically.

Mr. McDonald: All right, on page 2, we used the title "Experience Rating of Employers".

Mr. Barrett: You have two points on page 2 under this title.

Mr. McDonald: We state:

(1) the introduction of such a scheme will lead to serious abuses of the employees in order to avoid high ratings, and

(2) the scheme is not suited to certain types of industries at all.

The White Paper proposes that the work force in a computation would not include those who quit and those who are fired, but it would include those on sick leave, for one thing.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman. I was just looking at the first objection you stated and I think it should go on the record, if I am correct, that I believe you meant to say "that the introduction of such a scheme will lead to serious abuses of the employers" rather than "employees".

Mr. McDonald: All right, that is what my cohort said, the word should be "employers".

Mr. Alexander: Right.

Mr. McDonald: Quite frankly, I still think it should be "employees".

Mr. Frank Quinlan (Co-ordinator, Citizenship and Legislative Department, Canadian Region): "Abuses of the employees," I assume would be correct, "by the employers" would also be right.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Quinlan: "Of" is correct, but I think we should make it clear for the purpose of the record.

[*Interprétation*]

périence vous vous êtes servi de termes assez forts à certains endroits de votre mémoire. Vous avez prouvé deux points et le troisième se rapporte aux problèmes médicaux. Est-ce que vous pourriez nous préciser un peu ces derniers problèmes?

M. McDonald: En ce qui concerne la tarification selon l'expérience?

M. Barrett: Oui, pourquoi vous objectez-vous à celle-ci avec tant de vigueur et d'une façon si spécifique.

M. McDonald: Très bien, à la page 2, nous avons indiqué le titre de: «Tarification selon l'expérience par les employeurs».

M. Barrett: Deux points sont exposés à la page 2 sous ce titre.

M. McDonald: Nous déclarons:

(1) l'adoption d'un tel régime conduira les employés à abuser sérieusement de la situation afin qu'on ne leur applique pas des cotes élevées, et

(2) le régime n'est pas du tout adapté à certain genre d'industries.

Le Livre blanc propose que le dénombrement de la population active n'engloberait pas ceux qui abandonnent le travail et ceux qui ont été mis à la porte des entreprises, mais inclurait ceux qui se trouvent en congé de maladie.

M. Alexander: J'invoque le Règlement, monsieur le président. J'étais justement en train d'examiner la première objection que vous avez soulevée et je crois que l'on devrait la consigner au procès-verbal. Si je ne me trompe, je crois que vous avez voulu dire: «que l'adoption d'un tel régime conduira l'employeur à abuser sérieusement de la situation» plutôt que «conduira les employés».

M. McDonald: Très bien, c'est ce que dit ma cohorte; le mot devrait être «employeur».

M. Alexander: C'est exact.

M. McDonald: Très sincèrement, je crois encore que le mot devrait être «employés».

M. Frank Quinlan (coordonnateur, Division de la citoyenneté et des affaires juridiques pour le Canada): «Conduira les employés à abuser sérieusement de la situation» je pense serait exact mais «conduira les employeurs à abuser sérieusement de la situation» devrait être aussi exact.

M. Alexander: Oui.

M. Quinlan: «Conduira les» est exact, je crois qu'il faudrait le préciser pour les besoins du compte rendu.

[*Text*]

Mr. McDonald: Then let me suggest we change that and say "of the employees by the employers". That way there is no misunderstanding.

An hon. Member: It is a stenographic error, not a typographical error.

An hon. Member: It is not a grammatical error.

Mr. McDonald: It is a good job we do not have a lawyer on our Committee.

The Chairman: Order, please.

Mr. McDonald: We feel a corporation, especially if there is no union organization, could list their layoffs as quits or discharges rather than list them as layoffs. This would tend to give them a better layoff picture. I might say we are talking about a lot of money. There is a spread there of between 79 cents and $1.59—I think it is 80 cents a week, or 2 cents per hour—and in a plant of 10,000 people that is $8,000 a week for 50 weeks of the year because the new scale is less per year I take it, so it means half a million dollars a year for the plant that can according to its books have steady employment. This is a plant that needs less help than the others.

I can appreciate the government maybe thinking it is going into a good area in encouraging steady employment. We do not think steady employment should reach the point of having a minimum number of employees and make them work excessive overtime, too. This is what we are afraid of, that rather than hire 5 per cent more employees in order to carry on the next three months' production they will make the present number of employees work an extra 5 per cent in overtime. We also know there are many industries that are periodic employers by nature, the canning industry, the tourist industry and many of them. We do not mind picking on the companies and making them pay a penalty for not being good steady employers, but we do not want you to encourage them—they are doing enough of it now—to work workers to excess when they could hire other employees.

Mr. Barrett: You used the term and I quote you:

> ...the federal government should offer any economic inducement to these scroogel-like habits...

[*Interpretation*]

M. McDonald: Alors permettez-moi que l'on indique: «conduire les employeurs à abuser des employés». De cette façon il n'y a pas de confusion possible.

Une voix: Il s'agit d'une erreur de transcription et non d'une erreur de typographie.

Une voix: Il ne s'agit pas d'une erreur grammaticale.

M. McDonald: C'est heureux que nous n'ayons pas un juriste comme membre de notre Comité.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. McDonald: Nous pensons qu'une corporation, particulièrement lorsqu'il n'y a pas de syndicat pourrait indiquer que les personnes qu'elle met à pied ont démissionné ou ont été mises à la porte plutôt que d'indiquer qu'elle les a mises à pied. Ceci aurait meilleure allure pour l'entreprise. Je dirais qu'il est question ici énormément d'argent. L'échelle s'étend de 79c. à $1.59—je crois qu'il s'agit de 80c. par semaine ou de 2c. l'heure—et dans une usine comprenant 10,000 personnes comme travailleurs, ceci représente $8,000 par semaine pendant 50 semaines de l'année car la nouvelle échelle est moins élevée annuellement si je comprends bien, il s'agit d'une somme d'un demi-million de dollars par année dans une entreprise où, d'après ses registres, l'emploi est stable. C'est là une entreprise qui a moins besoin d'aide que d'autres.

Je me rends compte que le gouvernement songe peut-être qu'il est utile d'encourager la stabilité de l'emploi. Nous ne croyons pas que la stabilité de l'emploi devrait signifier qu'on emploie un minimum d'employés et qu'on les fasse travailler d'une façon excessive et en surtemps. C'est cette situation que nous craignons, l'entreprise préférerait agir ainsi plutôt que d'embaucher 5 p. 100 d'employés en plus pour assurer la production de trois prochains mois; elle préférera faire travailler les employés qu'elle a 5 p. 100 de plus en heures supplémentaires. Nous savons aussi qu'il existe beaucoup d'industries qui sont des employeurs périodiques de par nature: l'industrie de la mise en conserve, l'industrie touristique et d'autres. Nous ne nous objectons pas à les pénaliser pour n'être pas des employeurs assurant un travail stable mais nous ne voulons pas que vous les encouragiez; il y en a déjà assez qui font travailler leurs employés en heures supplémentaires lorsqu'ils pourraient embaucher d'autres employés.

M. Barrett: Vous avez utilisé ces termes et je les cite:

> ...le gouvernement fédéral devrait fournir des motivations économiques à ces habitudes d'avarice...

[*Texte*]

You know, Ebenezer Scrooge changed his habits, too, after certain inducements, so I feel we also could possibly do that. The idea is to make changes made for the better by this sort of thing, but not by the way you are suggesting them.

The Chairman: Mr. Baillargeon, do you have some comments there?

Mr. Edward Baillargeon (Vice-President, United Auto Workers Council and President of Windsor): Yes, I would like to pursue that point and this is by experience, not by just suspecting. For example, in the auto industry with which we are quite familiar, we have experienced situations where we have extended layoffs, people on the street, but the company would not recall them and yet would expect people to work 12 hours a day, 7 days a week. The union has had to take a situation where they would call on the people to refuse to work and this resulted in many penalties. We were before the provincial House because of the abuse of the company on scheduling, and the only reason they did it was because there are fringe benefits also. We are not only talking about this part, we are also talking about other fringe benefits that the union is able to negotiate for its employees, such as pension plans, SUB, sick and accident plans. These benefits might amount to about $2 per hour and if you add this on, if you compound this, then you are bound to encourage this kind of a situation unless you write in other laws that will at least protect workers so they will not be abused in the question of overtime.

We had it, for example, in the St. Thomas plant where those people were required to work 56 hours a week, where the wives had to picket to try to see if they could get a day off. These are the kinds of people we are talking about and we see this as another opening to encourage this kind of a situation.

• 1110

The Chairman: Mr. Barrett.

Mr. Barrett: I think this is not the intent here—the intent to do away with the sort of situation where plants taking advantage of a situation of this nature would be penalized one way without the whole paying for this particular abnormal situation.

[*Interprétation*]

Comme vous le savez Ebenezer Scrooge a changé ses habitudes aussi après qu'on lui a fourni certaines motivations, et je pense que nous pouvons le faire aussi. Ce qu'il faut c'est améliorer les choses, mais pas de la façon dont vous le préconisez.

Le président: Monsieur Baillargeon, avez-vous des commentaires à présenter ici?

M. Edward Baillargeon (vice-président, Conseil des travailleurs unis de l'automobile et président de Windsor): Oui, j'aimerais continuer dans cette même voie en vous indiquant mon expérience: par exemple, dans l'industrie de l'automobile que nous connaissons bien, nous avons assisté à d'importantes mises à pied, et les compagnies ne rappelaient pas ces personnes et s'attendaient cependant à ce que les gens travaillent douze heures par jour et sept jours par semaine. Le syndicat s'est trouvé dans une situation où il a demandé aux gens de refuser de travailler et ceci a eu pour conséquence de nombreuses pénalisations. Nous nous sommes adressés à l'Assemblée législative à la suite d'abus horaires par la compagnie et la seule raison pour laquelle cette compagnie procédait ainsi c'est parce qu'il existe aussi des avantages marginaux, sociaux. Nous ne parlons pas simplement de cet aspect, nous parlons aussi de l'aspect des avantages sociaux que le syndicat est en mesure de négocier pour ses employés tels que les régimes de pension, SUB (prestations supplémentaires de chômage) les régimes d'assurance-maladie et accident. Ces avantages peuvent aller jusqu'à $2 par heure et si vous totalisez ces avantages, vous êtes obligés d'encourager cette situation à moins que vous ne rédigiez d'autres lois qui protégeront au moins les travailleurs afin qu'on n'abuse pas de la situation dans le domaine des heures supplémentaires.

Cela s'est produit, par exemple, dans les usines de St. Thomas où les gens ont dû travailler 56 heures par semaine, où les épouses ont dû établir des lignes de piquetage pour essayer d'obtenir un jour de congé. C'est de ces personnes que nous voulons parler et nous considérons ceci comme une autre possibilité d'encourager ce genre de situation.

Le président: Monsieur Barrett.

M. Barrett: Je ne crois pas que ce soit là l'intention—soit de supprimer ce genre de situation où les usines qui profitent d'une situation de ce genre seraient pénalisées d'une certaine façon sans que l'ensemble ne paye pour cette situation anormale.

[*Text*]

Mr. Baillargeon: Yes, but you are also going to create another effect unless you do something different to protect people when the abuses are there. Where is there correction for any abuses when we are talking about these unscrupulous employers?

Mr. Barrett: I am not aware of unscrupulous employers; apparently you folks are.

The Chairman: Mr. Barrett, excuse me for a minute. I think Mr. Eric Cooper had some comments. Could he come beside Mr. Francis' microphone?

Mr. Eric Cooper (Financial Secretary Treasurer of Local 199 UAW): Mr. Chairman, do I have permission to ask Mr. Barrett a question?

The Chairman: If you make a comment first, you might then ask a question.

An hon. Member: A rhetorical question.

Mr. Cooper: You mentioned there are some advantages to this part of the debate we are now on, the rating of employers. Are you referring to the employees of the fruit-processing industry in Lincoln County.

An hon. Member: That is where he is from.

Mr. Barrett: No, I am just speaking generally as the experience rating has applied in other areas where they have improved the quality, we will say. Before we had the references they did not apply in relation to the Workmen's Compensation Board in safety. But it did improve the safety record of certain plants, even in certain companies. In certain companies there was a decided improvement. I think there could be an improvement in the way they look at this sort of thing. There would be a penalty if their rating was not normal, as we would apply the law.

The Chairman: Mr. Cooper, do you have any further comment?

Mr. Cooper: Yes. I would say that we prove nothing when we refer it to Workmen's Compensation. All that has proved is that they now bring a man into work on crutches instead of paying him workmen's compensation.

Mr. Barrett: I disagree with that entirely. That may be applied once in a blue moon but that is not specific.

[*Interpretation*]

M. Baillargeon: Oui, mais vous allez avoir une autre conséquence à moins que vous ne preniez d'autres mesures pour protéger les gens lorsque les abus se produisent. Y a-t-il des mesures correctives de prévues pour ces abus dans le cas de ces employeurs sans scrupule?

M. Barrett: Je ne connais pas d'employeurs sans scrupule; apparemment vous l'êtes.

Le président: Monsieur Barrett, excusez-moi un instant, je crois que M. Eric Cooper veut faire quelques commentaires. Pourrait-il se rapprocher du microphone de M. Francis?

M. Eric Cooper (secrétaire financier, trésorier de la section 199 du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile): Monsieur le président, me permettez-vous de poser une question à M. Barrett.

Le président: Si vous faites un commentaire d'abord, vous aurez alors la permission de poser une question.

Une voix: Une question de pure forme.

M. Cooper: Vous indiquez qu'il existe certains avantages dans la tarification fondée sur l'expérience. Ce que vous dites se rapporte-t-il aux employés de l'industrie de la transformation des fruits dans le comté de Lincoln.

Une voix: C'est de là qu'il vient.

M. Barrett: Non, je parle d'une façon générale car la tarification ou cote s'est appliquée dans d'autres domaines où il y a eu amélioration de la qualité, disons-nous. Avant que nous ayons obtenu ces indications, cette cote ne s'appliquait pas pour la sécurité dans le cadre de la Commission des indemnisations des accidents du travail. Mais cette cote a eu pour conséquence d'améliorer la sécurité dans certaines usines, même dans certaines compagnies; il y a eu une nette amélioration. Leur façon de voir les choses pourraient s'améliorer. Il y aurait pénalisation lorsque la cote n'était pas normale, car la loi serait appliquée.

Le président: Monsieur Cooper, avez-vous d'autres commentaires à faire?

M. Cooper: Oui. Je crois que nous ne prouvons rien du tout lorsque nous appliquons cette cote à l'indemnisation des accidents de travail. Tout ce que cela prouve c'est que l'on fait travailler l'homme maintenant avec des béquilles au lieu de lui verser l'indemnisation pour un accident de travail.

M. Barrett: Je suis entièrement opposé à cette procédure. On pourrait l'appliquer éventuellement d'une façon exceptionnelle.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Barrett, do you have any further questions?

Mr. Barrett: Yes. In spite of the comments I have made I could argue that particular point for quite some time. On page 16 they say that there exist private-profiteering Manpower agencies. I think that is very good. I would like to comment on it. I think that is an excellent one. I hopee somewhere along the line we could pick that up and recognize that, because it has been abused. I am happy to see that particular point brought in.

Mr. McDonald: Thank you very much, Mr. Barrett. We feel very strongly on this too, because we feel there are people who are going out of their way to take advantage of the Canada Manpower Centres.

Mr. Barrett: You are right.

Mr. McDonald: They are picking up the benefits. In fact, we have people who actually come to us and give the impression that they really feel that they are acting for the government. They are not 10 per centers, they are 25 per centers. I do not know why you do not take action against some of those people.

Mr. Barrett: I could debate the last issue in relation to crutches from now until tomorrow, or the day after tomorrow, with anybody in this particular room, if they would care to, but not to occupy the rest of the group's time.

Mr. McDonald: I suggest back in St. Catharines Mr. Cooper can probably...

Mr. Barrett: I will be back in St. Catharines any time he wants to visit me, and the address is 247 St. David's Road West.

Mr. McDonald: We are only looking for a difference of five cents per $100 of the payroll in workmen's compensation. You should see how some companies will work to reduce their rates from 55 cents to 50 cents.

The Chairman: Mr. Barrett, are you finished your questioning for now?

Mr. Barrett: I am.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, thank you. Mr. McDonald, you brief contains some forthright statements. I think it has made a very useful contribution to the Committee. I would just like to ask you some questions about the

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur Barrett, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Barrett: Oui. Malgré mes commentaires, je pourrais discuter de cette question particulière pendant assez longtemps. A la page 16, on indique qu'il existe des agences privées de main-d'œuvre qui font des profits. Je crois que c'est très bien. J'aimerais faire quelques remarques à ce sujet. Je pense que cette question est excellente et j'espère que quelqu'un en parlera car il y a eu des abus dans ce sens. Je suis heureux que cette question ait été soulevée.

M. McDonald: Merci beaucoup, monsieur Barrett. Nous nous inquiétons aussi à ce sujet car nous pensons qu'il y a des gens qui font l'impossible pour profiter des Centres de main-d'œuvre du Canada.

M. Barrett: Vous avez raison.

M. McDonald: Ils ramassent les prestations. En fait, il y a des gens qui viennent nous trouver et qui ont l'air de croire vraiment qu'ils agissent au nom du gouvernement. Je ne vois pas pourquoi vous ne prenez pas des mesures contre certains d'entre eux.

M. Barrett: Je pourrais parler de la dernière question des gens qui viennent au travail en béquilles jusqu'à demain ou après-demain avec n'importe qui ici présent, mais je ne veux pas prendre le temps des autres membres du groupe.

M. McDonald: Je proposerais que vous retourniez à St. Catharines. M. Cooper peut probablement...

M. Barrett: Je retournerai à St-Catharines n'importe quand s'il veut me rendre visite, et mon adresse est 247, rue St-David ouest.

M. McDonald: Nous ne cherchions qu'une différence de cinq cents par $100 dans la liste de paye des indemnisations pour les accidents du travail. Vous devriez voir comment certaines compagnies travailleront pour réduire leur taux de 55 cents à 50 cents.

Le président: Monsieur Barrett, avez-vous terminé vos questions pour l'instant?

M. Barrett: Oui.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, merci. Monsieur McDonald, votre mémoire contient certaines déclarations catégoriques. Je crois que ce mémoire constitue une contribution enrichissante au travail du Comité. J'aimerais

[*Text*]

financing of the fund and return to that point. In the summary you said:

> The UAW believes that any new unemployment insurance scheme should be better than the present one, and thus it is difficult for us to wholeheartedly support the proposals in the White Paper.

That is rather a confusing statement. It almost suggests that you would like to maintain the status quo, presumably because you like the financing formula better. Would you care to develop that?

Mr. McDonald: I think we could go back and read the first 16 pages, I suppose, and that would give a very nice picture of what we have in mind. Certainly we feel that any changes should work from today's status and move up. We feel that the government is stepping out of all costs of administration.

Mr. Perrault: You think this is a retrograde step?

Mr. McDonald: Yes. We feel if there is any move to eliminate costs involved it should be to take it off the burden of the worker directly.

Mr. Perrault: Let me ask you this question, then. You use some colourful language at the bottom of the first page of your summary. It says:

> Even if employees are forced to contribute to the fund we believe that the government should pay its share, rather than step in like a fairy godmother with extra benefits when unemployment rates rise over 4 per cent.

That is not a totally accurate statement, when I look at pages 34 and 35 of the White Paper. Surely Phase 4 indicates that before this unemployment rate has been attained, there are workers in the labour force who could conceivably enjoy 66⅔ per cent of their earnings if single, 75 per cent of earnings with dependants, for a maximum of 18 weeks, with the full cost borne by the government. So, that is not an accurate statement in this case, is it?

[*Interpretation*]

simplement vous poser quelques questions au sujet du financement de la caisse et revenir à cette question. Dans le sommaire, vous indiquez:

> Le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile croit que tout nouveau régime d'assurance-chômage projeté devrait présenter une amélioration par rapport à celui que nous avons à l'heure actuelle et par conséquent, il nous est difficile de nous ranger entièrement du côté des propositions du Livre blanc.

Voilà une déclaration embarrassante. Vous prétendez presque que vous préféreriez rester dans le *statu quo* probablement parce que vous préférez la formule de financement actuelle. Voulez-vous préciser votre pensée?

M. McDonald: Je crois que nous pourrions revenir en arrière et lire les 16 premières pages et ceci donnerait une très bonne idée de ce que nous voulons dire. Très certainement, nous pensons que toute modification devrait partir du statut que nous avons à l'heure actuelle et représenter une amélioration. Nous pensons que le gouvernement se retire de toute obligation relative aux coûts de l'administration.

M. Perrault: Vous croyez que c'est là une mesure rétrograde?

M. McDonald: Oui. Nous pensons que si l'on prend des mesures pour éliminer les coûts impliqués, ce devrait être pour alléger le fardeau du travailleur.

M. Perrault: Me permettez-vous alors de vous poser cette question. Vous vous servez d'un langage coloré au bas de la première page de votre sommaire, il y est dit.

> Même si les employés sont obligés de contribuer à la caisse, nous pensons que le gouvernement devrait y participer, plutôt que d'apparaître comme une fée portant des prestations supplémentaires lorsque le taux de chômage s'élève au-dessus de 4 p. 100.

Ceci n'est pas tout à fait exact; lorsque j'examine les page 34 et 35 du Livre blanc, il n'y a pas de doute que la phase 4 précise qu'avant que ce taux de chômage n'ait été atteint, il y a des travailleurs de la population active qui pourraient éventuellement obtenir 66 2/3 p. 100 de leurs gains à titre de célibataire, et 75 p. 100 de leurs gains s'ils avaient des personnes à charge, pendant un maximum de 18 semaines, le gouvernement assumant tous les frais dans ces cas. Par conséquent, votre déclaration n'est pas exacte dans ce cas, n'est-ce pas?

[*Texte*]

Mr. McDonald: Of course, this is only paid after the first three weeks for the next 12 weeks.

Mr. Perrault: No, but in the context of the statement you have made you say that the government steps in like a fairy godmother after the 4 per cent figure. I suggest that the government steps in like a fairy godmother before that time under the Phase 4 benefit structure.

The second point I would like to make concerns the suggestion in this brief that the government seems to be unconcerned about the problem of unemployment until this arbitrary figure of 4 per cent has been attained. Surely the regional development program, for example, the vocational training contributions of the federal government, the manpower program of the federal government, are all basically designed to reduce unemployment in this country and to create more jobs?

Mr. McDonald: I commend the government for any moves towards doing this.

Mr. Perrault: I think it would have been helpful had this observation been contained in the brief. Although the money may not show in the same proportions as it does under the present UIC plan, in actual fact, many additional millions of dollars are being spent right now to create more jobs. Indeed, certain actions by the government have directly benefited the workers of UAW. The U.S.-Canada Auto Pact has meant a great deal of extra income for your employees. So I just think it would have been fair had you made this observation in your brief.

Mr. McDonald: I might say on the U.S.-Canada Auto Pact, the UAW made extensive and well-thought-out arguments to submit to the government in support of the U.S.-Canada Auto Pact before it was introduced by the government.

Mr. Perrault: Yes, and that was a useful contribution by the UAW.

Mr. McDonald: So we made our comments at that time on that particular question. But, on this particular question, on the change in unemployment insurance, we feel the govern-

[*Interprétation*]

M. McDonald: Naturellement, les versements ne sont donnés qu'après les trois premières semaines pour les 12 semaines suivantes.

M. Perrault: Non, mais d'après votre déclaration, vous indiquez que le gouvernement apparaît comme une fée après que l'on ait atteint le taux de 4 p. 100. Je dirais que dans le cadre des prestations de la phase 4, le gouvernement apparaît comme une fée avant que l'on ait atteint ce chiffre.

Deuxièmement, je voudrais parler de ce que dans le mémoire on laisse entendre que le gouvernement ne semble pas s'intéresser aux problèmes du chômage avant que l'on ait atteint ce taux arbitraire de 4 p. 100. Il n'y a pas de doute que le programme de développement régional, par exemple, le programme de contributions à la formation professionnelle du gouvernement fédéral, le programme de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral, sont tous fondamentalement conçus pour réduire le chômage dans notre pays et pour créer plus d'emplois?

M. McDonald: Je félicite le gouvernement pour tout ce qu'il fait à ce sujet.

M. Perrault: Je crois qu'il aurait été utile que cette observation soit faite dans votre mémoire. Bien que les sommes d'argent ne soient pas aussi évidentes en proportion que cela n'est le cas en vertu du régime actuel de la CAC, en fait, beaucoup de millions de dollars supplémentaires sont dépensés à l'heure actuelle pour créer un nombre supérieur d'emplois. En vérité, certaines mesures gouvernementales ont bénéficié directement aux travailleurs du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Le pacte canado-américain sur l'automobile représente beaucoup de revenus supplémentaires pour vos employés. Aussi, je pense qu'il aurait été équitable que vous présentiez cette observation dans votre mémoire.

M. McDonald: Je dirais au sujet du pacte canado-américain sur l'automobile que notre Syndicat des travailleurs unis de l'automobile avait trouvé des arguments nombreux et bien pensés pour les soumettre au gouvernement à l'appui du pacte canado-américain sur l'automobile avant que ce dernier ne soit présenté par le gouvernement.

M. Perrault: Oui, et c'est là une contribution utile du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile.

M. McDonald: Nous avons donc présenté nos commentaires à l'époque au sujet de cette question particulière. Mais lorsqu'il s'agit d'une modification au régime de l'assurance-

[*Text*]

ment should not have no responsibility until it is 4 per cent.

Mr. Perrault: I am just making the point, Mr. McDonald, that the attack on unemployment is proceeding on a number of fronts, and I think it would have been helpful had the brief made reference to the fact that this is a multi-phase offensive, if you wish to term it that way. You stated earlier that the brief does not deal directly with the series of advertisements, to which I found objection as well. I did not like that looming, ominous figure of the judge looking down from the bus boards and in the newspaper advertisements. I agree with you on that.

You do say on page 2 of your summary that you "concede the need for some controls for the protection of our fund from fraud." This may have been covered indirectly by one of the other questions, but are you suggesting that we do need an advertisement campaign of some kind or a promotion campaign, perhaps, to make very plain to the worker the benefits to which he is entitled?

• 1120

Mr. McDonald: We strongly support any proposal that is going to acquaint the public with the benefits and penalties provided by the Act. They are entitled to this information. But we felt there was discrimination without direct reflection, in inferring as the judge did, that many of you people are guilty.

Mr. Perrault: Yes, I felt there was an element of intimidation in that approach, and I think we agree on this. I think other members agree.

Mr. McDonald: We do not think any information should be withheld from the public. What the penalties are involved in the Act should be explained beforehand.

Mr. Perrault: It should not be, you are suggesting, a purely negative approach emphasizing the penalty aspect of it?

You say that you believe private plans should complement the national one. Would you like to develop that? We had some information yesterday that there are about 350,000 employers in Canada with less than 10 employees and they are in a very difficult position, because the private insurers are just not interested in putting a plan into operations of that kind. Are you suggesting that we need a national portable sickness protection plan of some sort?

[*Interpretation*]

chômage, nous pensons que le gouvernement ne devrait pas se libérer de toute responsabilité avant d'atteindre ce taux de chômage national de 4 p. 100.

M. Perrault: Je voudrais simplement dire, monsieur McDonald, que cette lutte entreprise contre le chômage se déroule sur plusieurs fronts, et je crois qu'il aurait été utile que votre mémoire mentionne le fait qu'il s'agit d'une offensive multiphasée si vous le voulez. Vous avez déclaré plus tôt que le mémoire ne traite pas directement des séries d'annonces qui ont été faites et que je critique aussi. Je n'aime pas tellement ce personnage inquiétant de juge que l'on voyait dans les annonces.

Vous indiquez à la page 2 de votre sommaire que «vous admettez qu'il faut qu'il y ait quelque genre de contrôle qui permette de protéger notre caisse contre les fraudeurs». Cette question a pu être traitée indirectement par l'une des autres personnes qui ont posé des questions mais, est-ce que vous préconisez une campagne de publicité quelconque pour que les travailleurs comprennent bien clairement quelles sont les prestations auxquelles ils ont droit?

M. McDonald: Nous nous faisons le défenseur de toute proposition qui tiendra le public au courant des prestations et des sanctions prévues par la loi, car ils ont droit à cette information. Par ailleurs, on a fait preuve de discrimination en supposant, comme le faisait le juge d'ailleurs, que beaucoup parmi vous sont coupables.

M. Perrault: C'est juste. Cette attitude a favorisé l'intimidation, et nous en convenons tous d'ailleurs.

M. McDonald: A notre avis, le public a droit à ces renseignements, il faut en effet leur expliquer à l'avance les sanctions prévues par la loi.

M. Perrault: Vous ne préconisez pas une attitude négative qui mette l'accent sur l'aspect sanctions?

Par ailleurs, vous ajoutez que les régimes privés doivent compléter le régime national. Pourriez-vous préciser un peu votre pensée? On apprenait hier qu'il y a plus de 350,000 employeurs au Canada qui ont moins de dix employés. Ils sont dans une situation très pénible parce que les assureurs privés n'ont aucun intérêt à mettre sur pied un régime de ce genre. Proposez-vous un genre de régime national transférable d'assurance-maladie?

[*Texte*]

Mr. McDonald: Definitely.

Mr. Perrault: For all workers, regardless of size.

Mr. McDonald: The government in this White Paper I think is now assuring that any worker who loses his work as a result of sickness will be entitled to S and A benefits. We commend them for it. However, we feel that with it being a national plan this should be done in such a way that it is the primary provider, because they are getting their money from all over the country to provide this benefit; so it should be the primary provider. If any group wants to get extra, let them negotiate it, not the way it is now.

Mr. Perrault: You are suggesting there be an alternative private plan. I am simply making the point that for some very small companies it is difficult under the present system of private insurance to obtain that plan.

Mr. McDonald: Because there is not enough money to put individuals in the insurance plan.

Mr. Perrault: Yes, that is right.

I have a final observation, Mr. Chairman. Mr. McDonald suggests that the government should work with the employer in financing this in total. In actual fact the government only gets its money from workers and from people in business and from those who pay corporation tax.

Mr. McDonald: In general, yes.

Mr. Perrault: You must admit there is no financial fourth dimension from which the government can get this money.

Mr. McDonald: Oh, any money that is needed for a program has to come from the country and the people. It is just a matter of what is taken from this hand may be taken from general revenues.

Mr. Perrault: You are just simply saying that the general public should finance this instead of the workers directly in the industry, because that is what we are asking. Would you support an increase in income tax to help pay for this?

Mr. McDonald: I think any money that is needed to operate the country and operate a social welfare program has to be raised. It has to be raised from the public and from its products. We just think you should look at who you are taking it from. You must not take it away from the person who has not got it.

[*Interprétation*]

M. McDonald: Exactement.

M. Perrault: Pour tous les travailleurs, quelle que soit l'importance de l'industrie.

M. McDonald: Dans son Livre blanc, le gouvernement déclare que tout travailleur qui perd son emploi à cause de maladie aura droit aux prestations maladie-accident. On ne peut que le louer pour ce noble geste. En revanche, si l'on en fait un plan d'assurance nationale, il faudrait procéder de façon à ce que le gouvernement constitue la source principale puisqu'il obtient son argent par tout le pays pour assurer ces prestations. Si certains groupes veulent d'autres prestations, qu'on les laisse entamer des négociations.

M. Perrault: Vous proposez sans doute un autre régime privé. Je tiens à préciser qu'il est extrêmement difficile pour les petites sociétés d'obtenir ce régime dans le cadre du régime actuel d'assurance privée.

M. McDonald: Malheureusement, l'absence d'argent ne nous permet pas de faire entrer les particuliers dans le régime d'assurance.

M. Perrault: En effet, vous avez raison.

Une dernière observation, monsieur le président. M. McDonald propose que le gouvernement et l'employeur participent au financement total. En réalité, le gouvernement perçoit son argent directement des travailleurs et des hommes d'affaires et aussi de ceux qui paient l'impôt sur les sociétés.

M. McDonald: En général, c'est bien vrai.

M. Perrault: Il vous faut admettre qu'il n'existe pas de quatrième dimension financière d'où le gouvernement peut obtenir des fonds.

M. McDonald: A vrai dire, toute somme nécessaire à la mise sur pied d'un programme doit venir du peuple et du pays en cause. On peut très bien obtenir l'argent des revenus généraux.

M. Perrault: Vous voulez dire sans doute que la collectivité doit assumer cette charge financière au lieu des travailleurs rattachés directement à l'industrie. C'est bien ce que nous demandons, en effet; si nous voulons atteindre ce but, vous feriez-vous le défenseur d'une hausse d'impôt sur le revenu?

M. McDonald: Il ne fait aucun doute qu'il faut se procurer les fonds nécessaires pour le fonctionnement du pays et d'un programme de bien-être social. Bien entendu, la collectivité et les biens contribueront à ces fonds. Il s'agit de savoir qui en défraiera le coût. Naturellement, on ne peut pas demander d'argent à une personne qui n'en a pas.

[*Text*]

Mr. Perrault: Do you think in the case of the automotive industry, the big three, for example, that if they were called upon to pay 50 per cent and the government 50 per cent this would reflect itself in a higher cost for a Chevrolet, a Ford or a Dodge? Do you think they would pass it on to the consumer again?

Mr. McDonald: Of course I never have sat at one of those master meetings where they devise the cost of cars. They have already increased the price of cars when they do not even know what it is going to cost them yet. I do not think they even bother about labour costs. I think they look at how much they can get and then they squeal and squirm about saving to give any of it to the labour force. They will still take as much as they can out of you and I.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I have four questions of Mr. McDonald, if I may. On page 4 in the top paragraph, the statement is made that there should not be a restriction of benefits merely because of age. You are aware, Mr. McDonald, of the fact that this would apply only to workers who apply for a retirement pension. Are you aware of that?

Mr. McDonald: Who would make application for Canada Pension Plan, ye, that is our understanding of the White Paper.

Mr. Caccia: So the restriction would only apply to workers who apply for a retirement pension. You are aware of this fact?

Mr. McDonald: Yes.

Mr. Caccia: Another point I would like to clarify has already been raised, but just to make sure, further down on the same page the statement is made that a working widow receiving the Canada Pension Plan would be rendered ineligible to receive unemployment benefits if she is available for work. Are you aware, Mr. McDonald, that the pension to survivors will not exclude the recipient from coverage nor will affect her eligibility for benefits?

Mr. McDonald: Not in the White Paper, but we anticipate this will be cleared up. In the present White Paper it is not. It just says

[*Interpretation*]

M. Perrault: Pour ce qui est des trois grandes industries de l'automobile, ne croyez-vous pas que si elles devaient défrayer 50 p. 100 des coûts et si le gouvernement en faisait autant, la Chevrolet, la Ford ou la Dodge coûteraient beaucoup plus cher? Ne croyez-vous pas que le fardeau retomberait sur les épaules du consommateur une fois de plus?

M. McDonald: Je n'ai jamais participé à une de ces fameuses réunions directrices où l'on détermine le coût des automobiles. Chacun sait qu'ils augmentent déjà le prix des automobiles sans savoir pour autant comment il leur en coûtera. Ils ne se préoccupent guère du coût de la main-d'œuvre. Ces industries visent à obtenir le plus possible et ne cessent de se lamenter parce qu'ils doivent verser une certaine somme à la population active. Ils essaieront toujours d'obtenir le plus d'argent possible de vous et de moi.

M. Perrault: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci beaucoup, monsieur le président. Si vous me le permettez, j'interrogerai M. McDonald. Au haut du paragraphe de la page 4, on peut lire la déclaration suivante: On ne doit pas limiter les prestations uniquement en raison de l'âge. Vous n'êtes sans doute pas sans savoir monsieur McDonald que cela ne s'applique qu'aux travailleurs qui font une demande de pension de retraite. En êtes-vous conscient?

M. McDonald: C'est juste. Il s'agit des employés qui veulent participer au Régime de pensions du Canada. C'est ainsi que nous comprenons le Livre blanc.

M. Caccia: On imposerait donc cette restriction uniquement aux travailleurs qui font une demande de pension de retraite? Êtes-vous au courant de cela?

M. McDonald: En effet.

M. Caccia: Comme il en est fait mention au bas de la même page, une veuve qui est sur le marché du travail, et qui reçoit les indemnités du Régime de pensions du Canada n'aurait plus droit aux prestations d'assurance-chômage si elle peut travailler. Vous savez sans doute, monsieur McDonald, que la pension versée aux survivants n'empêchera pas le bénéficiaire d'être couvert et ne nuira pas à son admissibilité aux prestations.

M. McDonald: Il n'en est pas question dans le Livre blanc, mais nous prévoyons que la situation sera bientôt réglée. Selon le Livre

[*Texte*]

anyone who has made application for Canada Pension Plan benefits will be excluded from coverage under the Act. So we have put this in to make sure.

Mr. Caccia: Our understanding is that the exclusion will not apply to widow or female members of the working force who may become widows. This is a very important point if this is established here today that should be brought to the attention of the membership as well.

Mr. McDonald: We appreciate this and we anticipate it will be coming that way.

Mr. Caccia: Thank you. Going on with my third question, you stressed the importance that any change in the legislation should be a change in terms of a move up, to use your own words. Now let us look for a moment at the first five weeks of unemployment at present, and the maximum benefit received. The calculation is that the unemployed person receiving maximum benefit would receive something like $212. Is that correct?

Mr. McDonald: It is for four weeks at $53 a week. That is maximum, yes.

Mr. Caccia: Now under the new proposal if you look at the same period of five weeks, the same person receiving maximum benefits would receive three times $100. Is that correct?

Mr. McDonald: Less income tax.

Mr. Caccia: Less income tax.

Mr. McDonald: Less all earnings the first two weeks.

Mr. Caccia: Right. It would receive $300 less the deductions that have to be made on income tax. Also the same person could deduct from income tax purposes his contributions. Right?

Mr. McDonald: Right.

Mr. Caccia: Would you not consider this a move up in a comparison between the present scheme and the new one?

Mr. McDonald: I think we could take the figures you quoted and tear them apart really. I am left to look at the question of the proposal to increase all the weekly benefits at any rate, so I do not think we should be looking at $53 a week on one side and $100 on the other. We are also concerned, and I think we should get down to whether we should

[*Interprétation*]

blanc actuel, quiconque fait une demande pour participer aux régimes de pension du Canada ne pourra plus être couvert en vertu de la Loi.

M. Caccia: Je crois savoir que l'exclusion ne frappera pas les veuves ou les femmes occupant un emploi qui pourrait devenir veuves. Si l'on admet cette réalité, ici, ce sera tout à notre avantage et, à mon humble avis, il faudrait en avertir les membres.

M. McDonald: Votre argument est valable, et nous prévoyons que tout se passera de cette façon.

M. Caccia: Merci beaucoup. D'après vous, monsieur, il semblerait impérieux de modifier la loi uniquement s'il s'agit d'un progrès. Jettons un rapide coup d'œil sur les 5 premières semaines de chômage et sur le maximum de prestations versées aux chômeurs. D'après les calculs, le chômeur auquel on verse un maximum de prestations, recevrait $212 environ. Ai-je raison?

M. McDonald: Oui, pour 4 semaines en raison de $53 par semaine.

M. Caccia: En revanche, si on s'en tient aux mêmes 5 semaines dans le cadre de la nouvelle proposition, la même personne recevrait trois fois $100, ce qui constituerait le maximum des prestations qui lui seraient versées. Est-ce exact?

M. McDonald: L'impôt sur le revenu en moins.

M. Caccia: Je vois.

M. McDonald: Et qui plus est, tous les revenus des deux premières semaines en moins.

M. Caccia: C'est juste. Le chômeur recevrait $300 moins les déductions qui doivent être versées à l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, cette même personne déduira ses cotisations de l'impôt sur le revenu. Ai-je raison?

M. McDonald: C'est juste.

M. Caccia: Ne s'agit-il pas d'un progrès entre le présent régime et le nouveau?

M. McDonald: Je crois qu'on pourrait ignorer complètement les chiffres que vous venez de mentionner. Chacun sait que cette proposition vise à une augmentation des prestations hebdomadaires à tout pied. Il ne faut donc pas tenir compte d'une part du $53 par semaine et d'autre part du $100 par semaine. Nous devons nous concentrer plutôt sur les 3

[*Text*]

accept three-week lump sum payments in return for accepting a two-week waiting period. We object to this.

Mr. Caccia: I understand that.

Mr. McDonald: We have been objecting to the one-week waiting period. Also in this proposal of the three-week lump sum payment is a provision that all earnings in the first two weeks will be deductible. There is also provision in the White Paper that a person must make application on his first week of layoff. He cannot wait until his second week of layoff to make application. So he makes application the first week of layoff and he is called back to work the following week. In an auto plant if he is called back to work the following week, the chances are it is because they really need him badly. So he goes in and he works overtime and he makes $220 that way. He has made application the previous week and deducted from the $300 his $220, and lo and behold in all other instances he will only get $150 a week in the first place. Yet he will deduct from this $300 a full $220 under the White Paper. Of course when we talk about a hypothetical case we always pick an extreme, nevertheless, we are suggesting accept a two-week waiting period and we will give you three weeks benefit, but you must make application the first week.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, perhaps Mr. McDonald could address his attention to the average case of a man who at present receives the maximum benefit, which is $53 a week over a period of five weeks which means $53 times four. Is that right? Under the new proposal the same man over a period of five weeks will receive $100 times three, which is $300. This is purely arithmetic. Now you may, of course, have a case in saying that you have to deduct certain income tax payments, but do you not see in this change an improvement for the better, and a fairly substantial one?

• 1130

Mr. McDonald: Well, let us take your figures again. You say that a person could pick up $300 if he is off five weeks. Also, under the White Paper proposals, he may even get a total of $375 because he is allowed earnings of $25 a week in the third, fourth and fifth weeks—that would be my understanding of the White Paper—less income tax of the average for one who would qualify for $100 a week, probably $15 a week, that would make

[*Interpretation*]

semaines de paiement en bloc versées en retour d'un délai de 2 semaines. Nous nous opposons à cette proposition.

M. Caccia: C'est fort logique.

M. McDonald: Nous nous sommes même opposés au délai d'une semaine. En outre, il est prévu dans ce projet d'un paiement en bloc de trois semaines, que l'ensemble des revenus des deux premières semaines ne sera pas frappé d'impôt. On trouve aussi une disposition dans le Livre blanc portant qu'une personne doit faire une demande au cours de sa première semaine de mise à pied. Il lui est interdit d'attendre à la deuxième semaine. Il peut lui arriver qu'elle place sa demande au cours de la première semaine et qu'elle soit de nouveau appelée au travail, la semaine suivante. Or, dans une usine d'automobiles, si elle est rappelée au travail une semaine après, c'est que le besoin s'est fait sentir d'une façon très marquée. Cette personne se rend donc au travail, fait du surtemps et empoche $220 qui lui est permis de déduire du $300 parce qu'elle a fait sa demande au cours de la première semaine de mise à pied. Or, chacun sait que jamais ce monsieur ne gagne plus que $150 par semaine de toute façon. En dépit de ce fait, il peut déduire la totalité de ses $220 du $300 en vertu du Livre blanc. Naturellement, quand on formule des hypothèses, on choisit un cas extrême. Il n'en reste pas moins que le Livre blanc accepte un délai de deux semaines et un versement de prestations de trois semaines pour autant que la demande est faite au cours de la première semaine.

M. Caccia: Monsieur le président, il serait souhaitable que M. McDonald songe un peu à l'homme moyen qui à l'heure actuelle touche un maximum de prestations de $53 par semaine pour une période de cinq semaines de chômage. Est-ce exact? En vertu de la nouvelle proposition, le même homme reçoit $300 pour une période de cinq semaines. Naturellement, il se peut que l'on fasse certaines déductions admises dans les calculs du revenu, mais n'y voyez-vous pas une amélioration sensible de la loi?

M. McDonald: Reprenons ces chiffres un instant. Vous dites qu'une personne peut toucher $300 si elle est en chômage pour cinq semaines. Or, en vertu des propositions du Livre blanc, elle peut même toucher un total de $375 parce qu'elle a droit à un revenu de $25 par semaine au cours de la troisième, quatrième et cinquième semaine de chômage. De cette somme, il faut déduire l'impôt sur le revenu qui se chiffre à $15 par semaine pour

[*Texte*]

it $85, not $100. So we take $45 off that which makes it $330 total maximum. Is that right?

Now, we get, at the present time, a person's a allowable earnings of $27 a week, of unemployment insurance of $53 a week, so that is allowable of $80 a week. He is allowed the earnings each week, too. He is able to get four weeks of benefits at $80 which is $320 and his allowable earnings the first week of $27 so he has more money under the present plan. I never thought of this argument before but that is a fact.

Mr. Caccia: The question is whether you are approaching the scheme in terms of unemployment or in terms of allowable earnings. Once you have allowable earnings you may even include the automatic system that you have which may make it even more appealing in that sense. We are talking of the average unemployed person who has no other opportunities of employment. We are comparing the situation under the present system for the man who has no other employment opportunities with the present rate over a period of five weeks and under the new system, regardless of other sources of income.

Mr. McDonald: Might I suggest very strongly, if we keep this up, perhaps we should be withdrawing our commendation of the government. You are thinking again of the person who qualifies for $100 a week. This is not the majority of people. We are trying to think of the average person, too. The average person is probably making $50 a week, and you are only giving him an extra $6 a week in benefits without allowable earnings. The person who would be in a $50 a week bracket or the $60 a week bracket would not qualify for any $100. He would only qualify for $5 or $3—or two-thirds of whatever he was making.

Mr. Caccia: What is the average member of your union making at present?

Mr. McDonald: The average member of our union may make $120 or $150 a week but this is not all of them. We have members of our union who are close to that very, very low federal government minimum.

Mr. Caccia: You must decide whether you want to take the average member for the example that suits you and the bottom

[*Interprétation*]

une personne qui a droit à $100 par semaine. On a donc soustrait 45 dollars, ce qui porte le chiffre à $330 pour l'ensemble des prestations maximales. Est-ce exact?

A l'heure actuelle, le chômeur a droit à un revenu de $27 par semaine, à des prestations d'assurance-chômage qui s'élèvent à $53 par semaine de sorte qu'il touche $80 par semaine. En outre, il a droit à ces revenus chaque semaine. Il peut donc toucher 4 semaines de $80, ce qui porte cette somme à $320 alors qu'il lui est aussi permis de gagner $27 pour la première semaine. Vous voyez donc que le chômeur est beaucoup plus avantagé en vertu du régime actuel. Je n'avais jamais songé à cet argument auparavant, mais il est conforme à la réalité.

M. Caccia: Il s'agit bien de savoir si l'on envisage le programme sous l'angle du chômage ou sous l'angle du revenu déductible. Si vous mettez l'accent sur les revenus déductibles, vous pouvez même y faire entrer le régime automatique qui rendrait ce système encore plus invitant. Il importe cependant de songer au chômeur moyen qui n'a pas d'autres occasions d'emploi. C'est en faisant abstraction de tout autre source de revenu que nous comparons le régime actuel pour l'homme qui n'a pas d'autres occasions d'emploi et le taux actuel pour une période de 5 semaines en vertu du nouveau régime.

M. McDonald: C'est avec conviction que je suggère que nous retirions nos paroles d'éloge à l'endroit du gouvernement, si nous continuons dans cette ligne. Vous ne cessez de penser à la personne qui touche $100 par semaine. A vrai dire, cette somme est loin d'être la prestation moyenne. Le chômeur moyen touche environ $50 par semaine et vous ne lui offrez qu'un ridicule $6 de surplus par semaine en prestation sans lui accorder de revenu déductible. Celui qui gagne $50 ou $60 par semaine n'a pas droit aux prestations de $100. Il n'aura droit qu'à $45 ou $43, soit les deux tiers de ses revenus.

M. Caccia: Dans votre syndicat, quel est le salaire moyen de vos membres?

M. McDonald: Certains employés qui représentent la moyenne toucheront un salaire qui oscille entre $120 et $150 par semaine. En revanche, certains membres de notre syndicat sont au plus bas de l'échelle et reçoivent le minimum des prestations du gouvernement fédéral.

M. Caccia: Faut-il prendre en exemple un employé moyen ou un autre qui est au bas de l'échelle des salaires? A mon avis, il importe

[*Text*]

member for the example that suits me, or vice versa. But what I am trying to draw your attention to is an average case over a five-week period of unemployment.

Mr. McDonald: Is an average case in this company $4,000 a year, $80 a week? Would that be it?

Mr. Caccia: It could be, yes.

Mr. McDonald: Two-thirds of the $80 is how much? Or if it were $4,500, which is about $85 a week, $90 a week—is this what we are talking about? Then this would be about $60-a-week benefits.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, could we have a point of clarification? The lump sum payment of $300 does go to everyone no matter what his income is?

Some hon. Members: Oh, no, no.

Mr. McDonald: No, no, no. Three weeks' benefits.

Mr. Broadbent: Up to a maximum of $300?

Mr. McDonald: Up to a maximum of $300, yes.

Mr. Broadbent: Your argument is absolutely conclusive so far, then.

The Chairman: Order, please. I think Mr. Tremblay has a comment. Mr. Tremblay?

Mr. Tremblay: Yes. We have been, in the last few weeks, bombarded with Unemployment Insurance generosity in paying up to $100 a week. In theory, that is, I suppose, correct.

We already have heard this morning from a committee who feels that $100 a week is what they will pay but this is based on the member or the worker earning $150 a week. If it becomes 66⅔ per cent, he certainly will not get $100 a week. By the time you take your income tax deductions, that will leave you $85, providing you get this amount. If you get the 66⅔ per cent, you can see you are not anywhere near $100 a week.

I think it is falsely advertised, at least this part that says you are going to get $100 a week because very few members, even members at Ford Motor Company where I am employed, except for the skilled tradesman who is making over $150 a week, get this.

[*Interpretation*]

de nous concentrer sur le salaire moyen pour une période de cinq semaines de chômage.

M. McDonald: Peut-on dire qu'un salaire moyen dans votre société se chiffre à $4,000 par année ou $80 par semaine? Suis-je sur la bonne voie?

M. Caccia: En effet, vos chiffres sont justes.

M. McDonald: Or, pour un salaire de $4,500 par année, soit $85 ou $90 par semaine, les deux tiers de cette somme seraient d'environ 60 dollars par semaine.

M. Broadbent: Monsieur le président, pourrions-nous obtenir des précisions? La somme globale de $300 est-elle versée à tous les chômeurs quel que soit leur revenu?

Des voix: Non, non!

M. McDonald: Non, non et non, il s'agit uniquement de trois semaines de prestations.

M. Broadbent: Jusqu'à un maximum de 300 dollars?

M. McDonald: C'est juste.

M. Broadbent: Votre argument est tout à fait concluant, monsieur.

Le président: A l'ordre, je vous prie. M. Tremblay avez-vous un commentaire à faire?

M. Tremblay: Oui. Au cours des dernières semaines, on a cessé de nous accabler avec la prétendue générosité de l'assurance-chômage qui verserait aux chômeurs jusqu'à 100 dollars par semaine. Du point de vue théorique, cet énoncé ne pêche pas.

En outre, ce matin, le comité a déclaré qu'il verserait aux chômeurs 100 dollars par semaine, mais ces chiffres s'appuient sur un revenu hebdomadaire de 150 dollars. Or, si ce revenu est réduit à 66 p. 100, il ne s'élèvera certainement pas à 100 dollars par semaine. Quand vous aurez tenu compte de vos déductions admises dans le calcul du revenu, il ne vous reste plus que 85 dollars, en supposant que vous obteniez cette somme. En revanche, si vous touchez 55 p. 100, vous êtes loin d'obtenir $100 par semaine.

A mon avis, il s'agit donc d'une réclame mensongère du moins pour ce qui est du $100 par semaine parce que très peu d'employés dans l'industrie et même ceux qui travaillent à la *Ford Motor Company* où je suis employé, gagnent plus de $150 par semaine, sauf les

[*Texte*]

The average is getting about $125 to $130. So, you see, it is a long way from $100 a week.

The Chairman: Mr. Caccia, I will come back to you if you wish. I think we will carry on.

Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, Mr. McDonald. Your brief makes it quite clear that you are opposed to the merit rating system. I would like your comment on this because this is an area where I am still pretty open-minded. I wondered if you thought that the merit rating would encourage the automobile industries to avoid or lessen these short-term layoffs? Do you think it would have any effect at all? In order to improve their rating?

Mr. McDonald: Again, I think it should be of concern to all of us to try to establish in the auto industry a stable work force, as much as possible. However, we strongly feel that this is not the way to do it because we feel that this is encouraging companies to work in this area to reduce their expenditures.

In our negotiations, we have tried to do this. We have done it. I think the records show that since our union has been able to organize the work in the plant, the stability in the auto industry, as far as employment is concerned, has been much better. Since we have negotiated SUB plans to provide a fund, benefits we have paid during periods of layoffs has helped to stabilize the work force.

However, we still have problems in the auto industry of too much overtime at certain times of the year, that the company reject the idea of calling people back for two months or three months. I remember the day when they did not mind calling back thousands, and I mean thousands, for five or six weeks in a year. I can say this because I had 42 years' seniority at the Ford Motor Company and I worked that year in the depression years when in order to get welfare benefits you had to bring down a statement of what you earned the previous year. I remember two years, $380 was my annual income from Ford's and I was not the first to be laid off, nor the last to be called in, either. Many people, many thousands, worked there for six weeks from the end of February through the month of March, and that was it. We all know this.

Conditions have changed much since that time but nevertheless we must recognize

[*Interprétation*]

ouvriers spécialisés. En moyenne, les employés touchent un salaire qui oscille entre $125 et $130. Vous voyez donc que nous sommes très loin du $100 par semaine.

Le président: Monsieur Caccia, nous reprendrons la question un peu plus tard si vous le voulez bien. Je passe maintenant la parole à M. Cullen.

M. Cullen: Monsieur le président, monsieur McDonald. Votre mémoire ne cache en rien que vous êtes opposés au système de cote au mérite. J'aimerais bien savoir ce que vous en pensez parce qu'il s'agit d'un domaine où j'ai encore l'esprit très ouvert. Croyez-vous que la cotation au mérite encouragerait les industries de l'automobile à diminuer, voire même à abolir les mises à pied à court terme?

M. McDonald: Il nous faut sans cesse viser à établir une population active stable dans l'industrie de l'automobile. Mais le système de cote au mérite n'est sûrement pas la bonne formule car elle encourage les sociétés à toujours diminuer leurs dépenses.

Quant à nous, nous avons réussi à établir la stabilité de l'emploi dans l'industrie de l'automobile grâce à nos négociations. Les dossiers indiquent clairement que notre syndicat marche vers le progrès. Depuis que nous avons négocié des prestations supplémentaires de chômage (SUB) pour assurer une caisse, les prestations que nous avons versées au cours des périodes de mises à pied ont contribué à la stabilisation de la population active.

Toutefois, le problème que comporte le surtemps saisonnier dans l'industrie de l'automobile, nous cause de tels ennuis financiers que la société se refuse à rappeler les travailleurs pour deux ou trois mois. Je me souviens même du jour où notre société n'a pas hésité à faire revenir des milliers de personnes au travail pour cinq ou six semaines au cours d'une année. C'était pendant la dépression alors que je travaillais pour la *Ford Motor Company*. Pour percevoir des prestations d'assistance sociale nous devions déclarer des revenus que nous avions touchés l'année précédente. Je m'y connais, car j'ai 42 ans d'ancienneté. Je me souviens avoir gagné $380 par année, deux années de suite chez Ford. Je n'ai d'ailleurs pas été le premier à être mis à pied ni le dernier à être de nouveau convoqué. Des milliers de personnes ont travaillé de la fin de février jusqu'à la fin de mars. Cette histoire est bien connue, d'ailleurs.

Naturellement, les conditions ont bien changé depuis, mais il n'en reste pas moins

[*Text*]

there are periods of supply and demand. I am sure the member from Lincoln County thinks of his fruitgrowers and how they must worry about whether they are going to be stuck with the highest rate while the well-to-do stable-economy company gets away with half the rate?

No, we do not think that this is the means of ensuring or urging the companies to have a stable work force. We do not want the companies to start fighting sick benefit claims. I might say that when we first organized our plants, the first time we established seniority lists, we were very much concerned about the number of people who felt that they had been steady employees for many years and who found that the company records showed that they had quit six and seven times. And why did the records show "Quit"? Because the stock form for the foreman to explain the severance of Jones had a check-off: "Quit". That was all there was.

If he were discharged, "Why?". He had to make an explanation. If he was laid off, "Why?". He had to write an explanation. The foreman was just an average person, just as lazy as you or I, so he takes the easy way and checks off "Quit". He does not have to write anything else. And then they call him back. This was the way it was—with no organization, the company would just mark that Jones had quit.

Mr. Cullen: Do you accept then, the inverse situation that it is in order for companies having a high layoff ratio, to be subsidized by, say, a manufacturing industry that has a low one? Do you feel that that system is fairer than a merit rating system which might be subject to the kind of abuses you are talking about?

Mr. McDonald: I hesitate to answer because I really do not understand the implication of what you are saying.

• 1140

Mr. Cullen: Well, there are really no implications. The situation—and I think we had statistics here the other day—is that the manufacturing industry takes out $1 for every $2.19 or $2.20 contribution. For other industries the reverse is true. For every $1 put in, $2 is taken out so the effect is that the industry that has a good merit rating or a stable labour force is in effect, subsidizing those that have a poor record in this merit-rating or experience-rating formula.

Mr. McDonald: Oh, yes. The principle, I think, is that they combine the list and the

[*Interpretation*]

qu'il faut reconnaître qu'il existe des périodes d'offre et de demande. Je suis persuadé qu'un cultivateur de fruits du comté de Lincoln s'effraie à l'idée de payer de plus fortes cotisations alors qu'une société à forte stabilité économique s'en tire avec un taux réduit de moitié.

Non, à notre avis, ce n'est sûrement pas la formule qui donnerait aux sociétés une population active stable. Il ne faut pas que les sociétés fassent une guerre aux réclamations d'assurance-maladie. Or, lorsque nous avons doté nos usines d'une structure, je dois dire que la première fois que nous avons établi des listes d'ancienneté, un grand nombre de personnes qui se pensaient stables ont appris des dossiers qu'ils avaient quitté six ou sept fois leur emploi. Pourquoi les dossiers indiquaient-ils qu'ils avaient «quitté» leur emploi. Tout simplement parce que la formule du contremaître expliquait la fin de service de Jones par: «quitté». Il ne voulait s'embarrasser d'explications superflues. S'il s'agissait d'un cas de congédiement ou de mise à pied, le contremaître devait en fournir l'explication. Étant donné que nous sommes tous humains, le contremaître ne faisant pas exception à la règle, il choisissait la voie facile et indiquait que l'employé avait quitté son emploi. Par la suite, on le rappelait au travail.

M. Cullen: N'accepteriez-vous pas une situation inverse portant qu'une industrie manufacturière dont le taux de mise à pied est assez bas doive subventionner des sociétés dont le taux de mise à pied est fort élevé? N'êtes-vous pas d'avis que le régime que nous proposons est beaucoup plus équitable que le système de cotation au mérite qui, chacun le sait, est la cible de toutes sortes d'abus?

M. McDonald: J'hésite à vous répondre parce que je ne comprends pas tout à fait votre déclaration.

M. Cullen: Il y a en fait aucune implication. D'après les statistiques qu'on nous a données l'autre jour, l'industrie manufacturière prend $1 pour chaque contribution de $2.19 ou $2.20. L'inverse est vrai pour les autres industries. On retire $2 pour chaque dollar contribué. Ainsi, l'industrie qui jouit d'une bonne cote au mérite ou d'une main-d'œuvre stable subventionne, en fait, celles dont la cote est moins bonne.

M. McDonald: Oui. Le principe est, je crois, qu'elles combinent leurs listes et que plus le

[*Texte*]

larger the group that is involved, the better protection for all.

Mr. Cullen: This is what I am saying. You do think that is a better system than a merit-rating system?

Mr. McDonald: Definitely.

Mr. Cullen: All right. I was disturbed this morning to hear a comment. Aside from political philosophy, it seems to me that the union philosophy has changed somewhat. You indicated that where you negotiate something, where you have the ability to negotiate for example, S and A benefits, it has been the history of this country that unions, because they are familiar with the labour force, the labour conditions and the working conditions, have always been the first to move into areas to help the working man. My attitude is that that is good, that you should be leading the way. Ultimately government catches up and so many unemployment insurance benefits were negotiated for long before 1940 when we had the Unemployment Insurance Act.

I should think that a union would be gratified that the government is finally catching up to the situation where they recognize that a man is unemployed not only because there is no job but perhaps because he is sick, or a woman because she is pregnant, and not feel that you are being penalized because you have been able to negotiate this but that you should be commended for the fact that you saw it before the government, brought it to the government's attention and now the government is doing that for the people who cannot negotiate. I think, in effect, what I am saying is that when I talk about government I have to keep thinking taxpayers' money, but we should be helping the people who cannot negotiate, who cannot help themselves, and where you take a lead or where you derive a benefit it seems to me you should be happy about the fact that the government is moving in this direction and not feel that you are being penalized because you are a big union and you were able to negotiate it. Now somebody else is going to get that same benefit or a similar benefit from the government.

Mr. McDonald: We have not been backward about commending the government for entering this field and I might say I think our union labour movement, and especially the UAW, has long recognized that it needs to be involved in the social welfare of our country, that we are a socially conscious union and that when we embark on a program to provide certain benefits through the collective

[*Interprétation*]

groupe est grand, plus la protection est grande.

M. Cullen: C'est ce que je dis. Croyez-vous que ce soit un meilleur système que celui de la cote au mérite?

M. McDonald: Certainement.

M. Cullen: Très bien. Un commentaire m'a bouleversé ce matin. Indépendamment du côté politique, il me semble que la philosophie ouvrière a quelque peu changé. Vous avez indiqué que, lorsque vous négociez un point, lorsque vous avez la possibilité de négocier, par exemple, les prestations maladie-accident, il est de tradition que les syndicats, parce qu'ils connaissent bien la main-d'œuvre, les conditions ouvrières et les conditions de travail, se lancent toujours les premiers dans ces domaines pour aider le travailleur. Je crois que c'est bon, que vous donniez l'exemple. Le gouvernement finit par les rattraper et de nombreuses prestations d'assurance-chômage ont été négociées pendant de longues périodes, avant 1940, lorsqu'a été adopté la Loi sur l'assurance-chômage.

Je crois qu'un syndicat serait enchanté du fait que le gouvernement l'ait finalement rattrapé et reconnaisse qu'un homme est chômeur, non seulement parce qu'il n'a pas d'emploi, mais peut-être parce qu'il est malade, ou une femme parce qu'elle est enceinte. Et vous ne devriez pas vous sentir pénalisés parce que vous avez pu négocier ce point, mais vous devriez recevoir des éloges pour l'avoir vu avant le gouvernement, pour l'avoir porté à l'attention de celui-ci; le gouvernement est maintenant en train de faire la même chose pour les gens qui ne peuvent pas négocier. Lorsque je parle du gouvernement, je dois constamment penser à l'argent des contribuables, mais nous devrions aider les gens qui ne peuvent pas négocier, qui ne peuvent s'aider eux-mêmes, et, lorsque vous prenez la tête ou que vous retirez un avantage, il me semble que vous devriez être heureux de voir le gouvernement avancer dans la même direction et il ne faut pas vous sentir pénalisés parce que vous êtes un gros syndicat et que vous avez pu le négocier. Quelqu'un d'autre retirera du gouvernement le même avantage ou un semblable.

M. McDonald: Nos commentaires n'ont pas été défavorables à la décision du gouvernement d'entrer dans ce domaine et je pourrais même dire que notre syndicat ouvrier, tout spécialement le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, ont reconnu depuis longtemps qu'ils doivent s'occuper du bien-être social de notre pays, que nous sommes un syndicat conscient des réalités sociales et que, lorsque

[*Text*]

bargaining process many of them, we feel, belong in the national social picture. I think this is true, as you have said.

The labour movement is in the field of providing some sort of benefits for periods of unemployment. We went into the field and I think the UAW is largely responsible for the major change and this government's supports to pensions programs back in 1950 when they finally decided to implement the national payment of pensions at a certain age, certainly back in 1952.

So, we are pleased that because of the involvement and the pressures of our labour movement to introduce these certain social benefits, the government has picked it up. We say we thank you, we are glad you have got into it to make sure that the people who are not strong at the bargaining table can enjoy these certain types of benefits as well as the rest of them.

However, when you accept this role, why do you not accept it as nationally? I am saying we do accept it nationally for everybody.

Mr. Cullen: I just say we do accept it nationally. I think perhaps our political philosophy has changed a little, but I think we accept it nationally for those who need the help. In other words, it seemes to me that unions and union members can bargain and they pay a good price for this. They pay union dues and they contribute to the work that your executives do across the country, but there are many people who do not have that benefit and this is where I see the government sort of acting nationally, not to help the fellow that already has, let us say, benefited as a result of being a member of a union, but helping the people that really need the help. If we can do that and keep these payments low, then we are going to have money available for other areas. I am thinking of veterans' pensions, old age pensioners and this sort of thing, but if we keep pouring taxpayers' money into something where you have already been able to negotiate with your company or with your industry for that benefit, then it seems to me we are never going to get ahead of the picture.

Mr. McDonald: I think it should be the other way. You have already accepted our principle on S and A, so go ahead. Give us the money now that we should get back and let us go somewhere else, and we will give you the lead for something else to provide.

[*Interpretation*]

nous nous lançons dans un programme visant à obtenir certains avantages grâce aux négociations collectives, nous croyons que beaucoup de points sont d'intérêt national. Vous l'avez dit, et je crois que c'est vrai.

Le mouvement ouvrier essaie d'obtenir certaines prestations pour les périodes de chômage. Nous nous sommes lancés dans ce domaine et je crois que la STUA est grandement responsable du changement important et l'appui du gouvernement aux programmes de pensions en remonte à 1950 lorsqu'on a finalement décidé de payer à un certain âge des pensions, à l'échelle nationale. Cela remonte certainement à 1952.

Nous sommes donc heureux du fait qu'à la suite de la prise de position et des pressions de notre mouvement ouvrier visant à faire adopter certains avantages sociaux le gouvernement ait emboîté le pas. Nous vous en remercions et nous sommes heureux que vous ayiez assuré à ceux qui ne sont pas tellement forts à la table des négociations ces genres d'avantages et d'autres aussi.

Toutefois, lorsque vous acceptez ce rôle, pourquoi ne l'acceptez-vous pas à l'étendue du pays? Pour notre part nous l'acceptons à l'étendue du pays, et pour tout le monde.

M. Cullen: Je prétends que nous l'acceptons à l'étendue du pays. Peut-être notre politique a-t-elle légèrement changé, mais je crois que nous l'acceptons à l'étendue du pays pour ceux qui ont besoin d'aide. Autrement dit, il me semble que les syndicats et les syndiqués peuvent négocier, et ils paient un bon prix à cette fin. Ils paient des cotisations syndicales et contribuent au travail que vos administrateurs font à l'échelle du pays, mais il y a beaucoup de gens qui n'en bénéficient pas et c'est là que je vois l'intervention du gouvernement, non pour aider celui qui bénéficie déjà de l'avantage parce qu'il a la chance de faire partie d'un syndicat, mais pour celui qui a vraiment besoin d'aide. Si nous pouvons agir ainsi et maintenir ces paiements à un bas niveau, nous aurons alors de l'argent pour d'autres domaines. Je songe aux pensions aux anciens combattants, aux pensions de vieillesse et à ce genre de choses, mais, si nous dépensons l'argent des contribuables pour un avantage qui a déjà été négocié avec votre compagnie ou avec votre industrie, il me semble que nous n'avancerons jamais.

M. McDonald: Je crois que le processus devrait être inversé. Comme vous avez déjà accepté notre principe des prestations maladie-accident, allez de l'avant. Donnez-nous l'argent qui nous revient et passons à un autre domaine, et nous vous laisserons vous lancer dans une autre direction.

[*Texte*]

Mr. Cullen: There is one other area and that is the insurance idea of this fund. You have indicated I think in part of your brief that you object somewhat to the contribution made by the worker to this because he in effect is not responsible, but it seems to me that that is really the basic principle of insurance. You take out insurance on a car because someone else may run into you and it is not your fault, or on a fire that might start as a result of no negligence or no fault on your part.

Then again, facing up to the constitutionality of the thing, this as you know required a BNA Act amendment and I believe the wording used is "earning insurance program". We seem to have got the premium down fairly low now. The reason I like the contribution aspect of it and because it is so small, I would like the labour force to think of it as our fund so that they will be looking at it, they will have some say in what should be done if it is a total employer-government thing.

We know what has happened in the United States, how much say the working man has there about the fund, so I would like to see them think about it as their fund. They have a contribution to make and they have some point of view to make, and they also would be, I think, a little more active in correcting abuses that occur in connection with the fund which you and I both abhor. We may not like the ads but we both abhor the situation where some workers are taking advantage—a very small percentage, incidentally.

Mr. McDonald: In reply to that, we buy insurance on our homes, we buy insurance on our cars and we hope that the payments are kept down because we have a large number of people buying the same sort of protective coverage. In a national plan operated by the federal government we say, why not spread the load across everybody in the country? Then we suggest if you want more, associate it with the cost of the product. Why put it on the fellow who is the one that is in need of the protection alone? Spread it around.

Mr. Cullen: He is in need of the protection; he is also deriving the benefit. He is paying pretty small premiums for that.

Mr. McDonald: Yes, as a resident or as a taxpayer in this country.

The Chairman: Mr. Cullen, I will get back to you if you wish, but now I recognize Mr. Stanley Knowles.

[*Interprétation*]

M. Cullen: Il y a un autre domaine et c'est l'aspect assurance de cette caisse. Je crois que vous avez indiqué dans votre mémoire que vous vous opposiez en quelque sorte à la contribution du travailleur parce qu'il n'est en fait pas responsable, mais il me semble que c'est là vraiment le principe fondamental de l'assurance. Vous prenez de l'assurance sur une voiture parce que quelqu'un d'autre pourrait la frapper sans que ce soit votre faute, ou contre le feu, sans qu'il y ait négligence ou faute de votre part.

Nous semblons avoir abaissé la prime à un niveau assez bas. La raison pour laquelle j'aime l'aspect contribution du programme c'est qu'elle est si petite, j'aimerais que la population active considère cette caisse comme la nôtre, et qu'elle ait son mot à dire si c'est une affaire entre l'employeur et le gouvernement.

Nous savons ce qui s'est passé aux États-Unis, quel rôle les travailleurs peuvent jouer. J'aimerais donc qu'ils considèrent la caisse comme la leur. Ils doivent faire une contribution et ils ont des points de vue à exprimer, et je crois qu'ils seraient un peu plus actifs pour corriger les abus concernant la caisse. Nous n'aimons peut-être pas la publicité, mais nous déplorons des deux côtés la situation où certains travailleurs profitent... un très petit pourcentage, en fait.

M. McDonald: J'aimerais vous répondre en vous disant que nous achetons de l'assurance pour nos maisons, de l'assurance pour nos autos et nous espérons que les paiements seront aussi bas que possible parce qu'il y a un grand nombre de gens qui achètent le même genre de protection. Quand il s'agit d'un régime national assuré par le gouvernement fédéral, nous nous demandons pourquoi ne pas répartir le fardeau sur les épaules de tous les habitants du pays? Nous disons ensuite si vous en voulez plus, considérez l'augmentation et aussi le coût du produit. Pourquoi faire reposer le fardeau sur les seules épaules de celui qui a besoin de protection? Répartissez-le.

M. Cullen: Il a besoin de protection, mais il en retire des avantages. Il ne paie en fait que de faibles primes pour cette protection.

M. McDonald: Oui, en tant que résident ou en tant que contribuable de ce pays.

Le président: Monsieur Cullen, je vous céderai la parole au prochain tour si vous le voulez, mais je passe maintenant la parole à M. Stanley Knowles.

[*Text*]

Mr. Broadbent: I wonder if Stanley would permit me, before we go on to an other area, to go back to a question Mr. Caccia raised about the comparison benefits.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): All right.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I have just done some calculations and the implications seem to me to be very, very unfortunate. I am wondering if I am incorrect. On the basis of an average income of $80 a week, under the old system he would get $48 a week unemployment insurance. If you multiply that by four, covering this five-week period, that man will get $192. Now, under the new scheme the same man would get two thirds of that $80 times three, and that comes to $159. If you subtract one from the other, the average man in Canada is going to get $33 less under the new scheme than the old.

Mr. Francis: I wonder if we could have a memo commenting on this kind of thing later, because I feel that there are a number of observations that can be made.

Mr. Perrault: I think it is an important point, Mr. Chairman. We should get comparative figures for various incomes.

The Chairman: Yes, I think, gentlemen, you will remember our conversations and discussions of yesterday. Generally speaking, I think we will have to make our comments in the way of questions to our witnesses. However, this is an important point and I think perhaps our research man can give us some figures on the various range of benefits under the proposals and under the present plans.

Mr. Francis: Just supplementary to this, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: I think members of the Committee, myself included, have questions along the line Mr. Broadbent has raised. I have questions about allowable earnings. Certainly earnings after the two-week period are permitted, and so on, but I think we will have the opportunity within our own Committee later to clarify this record. I think we should confine ourselves, if we can, to the brief. Mr. Broadbent is dealing with something absolutely fundamental, but it should be answered in a way with the staff people making the appropriate...

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Je me demande si Stanley me permettra, avant que nous passions à un autre domaine, de revenir à une question soulevée par M. Caccia au sujet des prestations.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Très bien.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: J'ai fait certains calculs et les résultats me semblent être très, très malheureux. Je me demande s'ils sont exacts. Avec un revenu moyen de $80 par semaine, en vertu de l'ancien système, une personne recevrait des prestations d'assurance-chômage de $48 par semaine. Si on multiplie par quatre, pour couvrir cette période de cinq semaines, elle recevra $192. En vertu du nouveau régime, la même personne recevrait les deux-tiers de ce $80, multipliés par trois, soit $159. Si on fait la soustraction, l'homme moyen au Canada recevra $33 de moins en vertu du nouveau régime.

M. Francis: Je me demande si nous ne pourrions pas obtenir des commentaires plus tard sur ce genre de choses parce que je crois qu'il y a un bon nombre d'observations à faire.

M. Perrault: Je crois que c'est un point important, monsieur le président. Nous devrions obtenir des chiffres comparatifs pour divers revenus.

Le président: Oui. Je crois, messieurs, que vous vous souviendrez de nos conversations et discussions d'hier. En général, je crois que nous devrons faire nos commentaires sous forme de questions posées aux témoins. Toutefois, c'est là un point important et je crois que notre chercheur pourra nous donner des chiffres sur les diverses gammes de prestations consenties en vertu des propositions et en vertu du régime actuel.

M. Francis: J'aimerais poser une question complémentaire, monsieur le président.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Je crois que les membres du Comité ont des questions à poser semblables à celle de M. Broadbent. Pour ma part, j'aurais des questions à poser au sujet des gains admissibles. Les gains après une période de deux semaines sont certainement permis, et ainsi de suite, mais je crois que nous aurons l'occasion de clarifier cette question plus tard au sein de notre propre Comité. Je crois que nous devrions nous limiter au mémoire dans la mesure du possible. M. Broadbent traite d'un point absolument fondamental, mais on devrait y répondre par la voix de ceux qui sont chargé d'établir les...

[*Texte*]

• 1150

Mr. Broadbent: It came up in the discussion so that as a Committee we can go back to this.

Mr. Francis: Fine, thank you.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, my view about this brief is so favourable that it is difficult for me to ask questions but I shall ask a few after I make a comment or two.

I am delighted that you have given us your thoughts on a number of subjects, in particular two that have come up several times—namely, the degree of the government's involvement in financing and the question of experience ratings. I think I am correct, am I not, in making it clear that you would prefer a plan like the present one with all three parties involved right from the start than a plan which brings the government in, but for the little bit in phase four, only after 4 per cent. With you, it is a matter of principle of recognizing federal involvement in doing something about unemployment right from the first unemployed person.

Mr. McDonald: That is correct. We feel that the proposal in the White Paper is regressive. We would rather stay where we are. Although we feel that the move to spread the costs would result in a saving or a reduction in the premium, the first ones to be considered in eliminating the premiums would be the working group.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You have made that clear in your brief. Despite all of the arguments that we have here, I hope that we will take advantage of what you have done for us when we get to the point of discussing these matters ourselves.

I think that you have done us a service in going into the question of experience ratings as you have. I think it would be fair to say that when the experience rating was first placed before this Committee it looked very plausible. The general tendency was to buy it. You have very effectively drawn our attention to abuses that employers could make of it. I think that we have to consider your point of view and the position taken in the Gill Committee's Report and so on.

If we go for lower contributions for employers who have a good employment his-

[*Interprétation*]

M. Broadbent: Le point a été soulevé au cours de la discussion, mais je crois que nous pourrons y revenir plus tard.

M. Francis: Très bien, merci.

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'ai tellement apprécié ce mémoire qu'il m'est difficile de poser des questions, mais j'en poserai quelques-unes après avoir fait une ou deux remarques.

Je suis heureux d'avoir entendu vos points de vue sur un certain nombre de sujets, en particulier les deux qui sont revenus plusieurs fois, à savoir le degré d'action du gouvernement dans le financement et la question de la tarification fondée sur l'expérience. Je crois avoir raison de dire que vous préférez un régime comme le régime actuel qui comprend les trois partis dès le début plutôt qu'un régime qui ferait intervenir le gouvernement, mais pour un peu seulement à la phase 4, soit après 4 p. 100. Pour vous c'est une question de principe de reconnaître l'action du gouvernement fédéral dans sa lutte contre le chômage dès le début.

M. McDonald: C'est exact. Nous croyons que la proposition du Livre blanc est rétrograde. Nous préférerions le *statu quo*. Bien que nous croyions que le fait de répartir les coûts entraîneraient une économie ou une réduction des primes, les premiers à jouir de cette réduction devraient être les travailleurs.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous l'avez dit clairement dans votre mémoire. En dépit de tous les arguments qui nous ont été présentés ici, j'espère que nous tirerons avantage de ce que vous avez fait pour nous lorsque nous en viendrons à discuter ces questions mêmes.

Je crois que vous nous avez rendu service en abordant la question de la tarification fondée sur l'expérience comme vous l'avez fait. Je crois qu'il serait juste de dire que, lorsque la tarification fondée sur l'expérience a été présentée au Comité pour la première fois, elle avait l'air très plausible. Nous étions enclins à l'appuyer. Vous avez admirablement bien attiré notre attention sur les abus que pouvaient commettre les employeurs. Je crois que nous devons tenir compte de votre point de vue et de la position qu'a prise le Comité Gill, et les autres.

Si nous diminuons les contributions des employeurs, ne nous exposons-nous pas à

[*Text*]

tory, are we not likely to run into a similar demand by employees. Those who have had long periods of employment without drawing on the fund would then think that they too should pay lower premiums?

The Chairman: Order please. I would ask those in the audience to keep their comments to a minimum please so that we can all be heard. Thank you. Excuse me, Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am not asking you to take further time to develop the points that you have made so well but I do ask for your comment on this ancillary point.

Mr. McDonald: I think that you are correct in assuming that once this principle is sold to the general public, the general public will say: "Why should this not apply to me as an individual?" The UAW feels that it should be spread out as wide as possible. We should not consider this approach to a national plan.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I know that I have had correspondence on this point many times over the years. Employees who have not been employed insisted that they should get a lower rate. It is going to be awfully difficult to answer them if we do give a special rate to employers. However, I hope that we will go into this matter very thoroughly.

I have been quite interested in the points you have made about retirement. I was particularly interested in Mr. Francis' questioning and discussion with you on the point. Trying not to be provocative, may I throw out one or two things that I think might be added. Reference is made in defence of Unemployment Insurance being denied to people who are retired to the fact that it applies where people apply for the retirement benefit under the Canadian Pension Plan. We will all agree that the witnesses have done well to draw our attention to the fact that this is not covered in the White Paper. However, I am sure that what Mr. Caccia has said will be the view.

May I point out that in the Canada Pension Plan if people apply for the Canada Pension retirement benefit between the ages of 65 and 70 and then work they suffer a reduction in the pension benefit that they get. However, if the person is over 70, it does not apply. It

[*Interpretation*]

entendre une demande semblable de la part des employés. Ceux qui ont de très longues périodes d'emploi à leur actif sans avoir retiré quoi que ce soit de la caisse penseraient alors qu'ils devraient eux aussi payer des primes moins fortes?

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Je demanderais aux personnes dans l'auditoire de faire le moins de remarques possibles afin que nous puissions nous entendre. Merci. Je suis désolé, monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je ne vous demanderai pas d'élaborer sur les points que vous avez si bien exposés, mais j'aimerais avoir votre opinion sur ce point connexe.

M. McDonald: Je crois que vous avez raison de supposer que, lorsque ce principe aura été accepté par le public en général, celui-ci se demandera: «N'en profiterais-je pas également en tant qu'individu?» Le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile croient que le champ d'application devrait être aussi vaste que possible. Nous ne devrions pas envisager cette méthode dans l'optique d'un régime national.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'ai reçu de la correspondance sur ce sujet à plusieurs reprises au cours des années. Les travailleurs qui n'avaient pas connu de chômage prétendaient qu'ils devraient jouir d'un taux inférieur. Il ne sera pas facile de leur répondre si nous accordions un taux spécial aux employeurs. Toutefois, j'espère que nous étudierons cette question très à fond.

J'ai trouvé très intéressant les points que vous avez soulignés au sujet de la retraite. J'ai trouvé particulièrement intéressantes les questions de M. Francis et la discussion qui a suivi. Si vous voulez bien me le permettre, j'aimerais ajouter un ou deux mots sur la question. Pour défendre le refus d'accorder des prestations d'assurance-chômage aux retraités, on avance le fait qu'elles s'appliquent là où les gens demandent leurs prestations de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada. Je crois que nous serons tous d'accord pour dire que les témoins ont su attirer notre attention sur le fait qu'on n'en parlait pas dans le Livre blanc. Toutefois, je suis certain que ce qu'a dit M. Caccia sera le point de vue qu'on adoptera.

Pourrais-je vous signaler qu'en vertu du Régime de pensions du Canada, si une personne demande une prestation de retaite entre 65 et 70 ans et qu'elle occupe ensuite un emploi, elle devra accepter une réduction de ses prestations de pension. Toutefois, si elle a

[*Texte*]

strikes me that it is not easy to draw the line and to say that we are doing the same thing for unemployment insurance that we are doing for the Canada Pension Plan itself. We have said that if you are over 70, it does not matter. You can work and draw your full pension benefit. I wonder why we do not say the same thing, that if you are over 70 you can draw unemployment insurance if you are available for work.

I was talking about you a moment ago and there you are, Mr. Francis.

The Acting Chairman (Mr. Francis): We all have to deal differently with different situations, Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I hope the Chairman did not put you in the Chair so that you would not be able to answer me.

The Acting Chairman (Mr. Francis): I do not feel frustrated.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I know you do not. I raise this question in relation to your inquiry about auto workers who might get this $500 monthly pension after 30 years service, say at age 55. If I understood you correctly, you seemed to think that this sort of clinched the point. Surely those people should not be considered for unemployment insurance.

The Acting Chairman (Mr. Francis): Are you just asking for information, Mr. Knowles?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Yes. I am just talking so that we will have something to consider. In the civil service, for example, it is possible for retired National Defence employees who have taken a pension at age 50 or 55, to get work right in the civil service itself. If they do that, there is a formula regarding their pay. They do not get full pension and full pay but they get a big enough increase to make it attractive for them to work. They argue that they should get the same benefit working in the civil service that they would if working in private industry. In fact you and I, Mr. Chairman, have been through that quite frequently. I am not trying to settle the argument. I am just saying to you, Mr. Chairman, that I think that our witnesses have something that ought to be looked at. It is not as cut and dried as it was put out in the White Paper. I thank the witnesses for bringing this to our attention.

[*Interprétation*]

plus de 70 ans, cette disposition ne s'applique pas. Ce qui me frappe c'est que nous ne traitons pas l'assurance-chômage comme le Régime de pensions du Canada. Nous avons dit que, passé l'âge de 70 ans, la disposition ne s'appliquait pas. Vous pouvez travailler et retirer votre pleine prestation de pension. Je me demande pourquoi nous ne disons pas aussi qu'après 70 ans vous pouvez retirer des prestations d'assurance-chômage si vous êtes disponible pour travailler.

Je parlais de vous il y a un instant et vous voilà, monsieur Francis.

Le président suppléant (M. Francis): Nous devons tous étudier les diverses situations différemment, monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'espère que le président ne vous a pas confié son fauteuil pour que vous ne puissiez pas me répondre.

Le président suppléant (M. Francis): Je ne me sens nullement frustré.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je le sais. Cette question se rapporte à la vôtre au sujet des travailleurs de l'automobile qui recevront peut-être cette pension mensuelle de $500 après 30 années de service, disons à l'âge de 55 ans. Si je vous ai bien compris, vous semblez croire que cela clos la discussion. Ces gens ne devraient sûrement pas avoir le droit de retirer des prestations d'assurance-chômage.

Le président suppléant (M. Francis): Demandez-vous seulement des renseignements, monsieur Knowles?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui. Dans la Fonction publique, par exemple, il est possible pour les employés retraités de la Défense nationale qui ont commencé à toucher une pension à l'âge de 50 ou 55 ans de travailler dans la Fonction publique. Il y a une formule qui régit leur rémunération. Ils ne touchent pas la pleine pension et le plein traitement, mais l'augmentation est assez attrayante pour les encourager à travailler. Ils prétendent qu'ils devraient toucher les mêmes prestations dans la Fonction publique que s'ils travaillaient dans l'industrie privée. Vous et moi, monsieur le président, en avons discuté très fréquemment. Je n'essaie pas de terminer l'argument, mais je crois que nos témoins ont soulevé un point qui mérite d'être examiné. Ce n'est pas aussi simple que le prétend le Livre blanc. Je remercie les témoins d'avoir porté ce point à notre attention.

[*Text*]

I have one other question to ask but I am stopping here in case Mr. McDonald has any comments to make.

Mr. McDonald: No. I feel you have covered the question that was in our minds. Even in my mind, I cannot accept the principle of no difference.

The Acting Chairman (Mr. Francis): Any further questions, Mr. Knowles? We will not go into everything that is raised by the last comment.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): This brief has given us material and arguments on all these various points. I think all the views are very valuable ones.

There is nothing in the White Paper about the administration of the plan once new legislation comes in. Will it continue to be by a three-member commission such as we now have with a representative from employers, from labour and the government or will it become a department of government. This concerns me a bit. I am not pushing any panic button because it is not said in the White Paper that it is going to become a department of government but the White Paper does not say that we are going to continue with the commission system. It came to my mind particularly when Mr. Cullen referred to the desirability of the plan being "ours". He was speaking for labour.

Mr. Cullen: I mean "ours"—the labour force.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Yes. He was speaking for the labour force. Let me be fair and say that the employers have a right to think that it is theirs as well. What would be your view about the administration? Should it be continued along the lines of a tripartite commission as we now have or have you any alternatives?

Mr. McDonald: I might say that in all the discussions we noted, there was no reference to change the administration. I will say that in our meeting with a representative of the unemployment insurance administration, the indications were that there was no contemplation of changing the basic administrative set-up. We have in our brief, of course, refer-

• 1200

ence to our concern about continuing the right of appeal. We are thinking of the present methods of appeal, the present levels of authority regarding unemployment insurance. Let us just say that we contemplated the

[*Interpretation*]

J'aurais une autre question à poser, mais je m'arrêterai au cas où M. McDonald aurait un commentaire à faire.

M. McDonald: Non. Je crois que vous avez bien exposé ce que nous pensions, et ce que moi-même je croyais, je ne puis personnellement accepter le principe qu'il n'y ait aucune différence.

Le président suppléant (M. Francis): D'autres questions, monsieur Knowles? Nous n'entrerons pas dans tous les détails qu'a soulevés la dernière remarque.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ce mémoire nous a donné de la documentation et des arguments sur tous ces divers points. Je crois que toutes les vues sont très valables.

Il n'y a rien dans le Livre blanc au sujet de l'administration du régime après l'adoption d'une nouvelle mesure législative. Continuerons-nous à avoir une commission de trois membres comprenant un représentant des employeurs, un des ouvriers et le gouvernement, ou sera-ce un service du gouvernement. Cette question me préoccupe. Je ne m'affole pas parce que le Livre blanc ne précise pas si ce sera un service du gouvernement, mais il ne précise pas si nous continuerons avec le système de la commission. Cela m'est venu à l'esprit lorsque M. Cullen a parlé du régime comme étant «le nôtre». Il parlait de la main-d'œuvre.

M. Cullen: Je veux dire «le nôtre», c'est-à-dire la population active.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui. Il parlait de la population active. Pour parler en toute franchise, je dirais que les employés ont le droit de penser que c'est le leur également. Quelle serait votre opinion concernant l'administration? Devrions-nous continuer avec une commission tripartite, ou avez-vous des solutions de rechange?

M. McDonald: J'aimerais dire que, dans toutes nos discussions, nous n'avons jamais parlé de changer l'administration. Lors de notre rencontre avec un représentant de l'administration de l'assurance-chômage, nous avons cru comprendre qu'on n'envisageait aucun changement du dispositif administratif fondamental.

Nous avons évidemment mentionné dans notre mémoire notre désir de conserver le droit d'appel. Je veux parler des méthodes actuelles d'appel, des niveaux actuels d'autorité concernant l'assurance-chômage. Disons

[*Texte*]

same type of tripartite arrangement for the various councils we have now.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am glad to know you have had that assurance.

Mr. McDonald: It is not definite.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am not pinning you down.

Mr. McDonald: We are just saying that there is nothing in the White Paper to propose any changes in it.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I hope the government will take that position as well. Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: At this point, would someone care to move that the brief submitted by the United Auto Workers in English only be printed as an appendix to this day's minutes and proceedings?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: I think Mr. Alexander indicated he had a question.

Mr. Alexander: My points have been covered now, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. McDonald, on page 11 of your brief, referring to the sickness benefits you say:

> If the claimant has supporting statements from a doctor, that should be adequate documentation to receive benefits.

Under the plan this has been suggested to be a medical certificate. Is this what you suggest?

Mr. McDonald: In establishing whether a person is disabled or not, we certainly hope the government does not set up some standard other than a medical authority.

Mr. Turner (London East): You are opposed to the two-week waiting period. Now, if you had no waiting period as you have suggested, is it your opinion that we keep the contributions as suggested on page 13 of the White Paper?

Mr. McDonald: Would you repeat the question? I did not understand it.

[*Interprétation*]

que nous avons envisagé le même genre d'arrangements tripartites pour les divers conseils que nous avons maintenant.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suis content d'apprendre qu'on vous a donné cette assurance.

M. McDonald : Ce n'est pas définitif.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je ne vous attaque point.

M. McDonald: Nous disons simplement qu'il n'y a rien dans le Livre blanc qui propose quelque changement.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'espère que le gouvernement adoptera cette position également. Merci, monsieur le président.

Le président: Quelqu'un voudrait-il maintenant proposer que le mémoire soumis par les Travailleurs unis de l'automobile en anglais seulement soit imprimé en appendice aux délibérations d'aujourd'hui?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je propose.

La motion est adoptée.

Le président: Je crois que M. Alexander aimerait poser une question.

M. Alexander: On y a déjà répondu, monsieur le président.

Le président: M. Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur McDonald, à la page 11 de votre mémoire, vous parlez des prestations de maladie en ces termes:

> Les certificats qu'aurait obtenus le réclamant d'un médecin devraient être suffisants pour recevoir des prestations.

Le régime parle d'un certificat médical. Est-ce là votre idée?

M. McDonald: Quand il s'agit de savoir si une personne est incapacitée ou non, nous espérons certainement que le gouvernement n'établira pas une norme autre que l'autorité médicale.

M. Turner (London-Est): Vous vous opposez à la période d'attente de deux semaines. S'il n'y avait pas de période d'attente, comme vous l'avez suggéré, vous croyez que nous devrions maintenir les contributions telles qu'elles sont proposées à la page 13 du Livre blanc?

M. McDonald: Voudriez-vous répéter votre question? Je ne l'ai pas comprise.

[*Text*]

Mr. Turner (London East): The government has listed the present rates and proposed rates on page 13. They have reduced the rates. Do you think that these rates can cover the situation if there is no waiting period? Does it have to be increased?

Mr. McDonald: I could not answer that question. In principle though we say that these benefits should be provided. If the proposed rates do not cover this type of a program then we would accept the fact that higher rates would have to be in effect.

Mr. Turner (London East): It has been suggested that for each week the waiting period is reduced, it costs over $100 million in benefits.

Mr. McDonald: General Motors is losing $90 million a day. What the heck. It does not mean anything.

Mr. Turner (London East): What is a million dollars?

Mr. McDonald: We are concerned because they seem to be taking it out of our pocket instead of General Motors'. That is all.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Whelan and then Mr. Portelance.

Mr. Whelan: I have just one question. Mr. Baillargeon was talking about the overtime. Do we have any cases where this overtime practice exists at the present time?

Mr. Baillargeon: We have been able to convince the company of their errors. The legislation to some extent that has been in effect in the Province of Ontario indicates that we are entitled to 8 in 48 but even then there are abuses in the 48. We, at the present time, have not had it to any extent but there are other people who do not have the weight of the union behind them and who are unfortunately forced to work long hours either to make a decent living or because the company does not want to hire more people.

Mr. Whelan: I do not know if they are running the whole three shifts that length of time but is Chrysler not running seven days a week?

Mr. Baillargeon: During change-over time of course you would expect a build-up where manpower is not necessarily the reason. However, when it goes an extended period of time and people are laid off and overtime is sche-

[*Interpretation*]

M. Turner (London-Est): Le gouvernement a présenté les taux actuels et les taux proposés à la page 13. Il a réduit les taux. Croyez-vous que ces taux seraient suffisants s'il n'y avait aucune période d'attente? Devraient-ils être augmentés?

M. McDonald: Je ne puis répondre à cette question. Nous disons toutefois qu'on devrait fournir ces prestations. Si les taux proposés n'étaient pas suffisants pour un tel programme, nous accepterions alors le fait que les taux devraient être majorés.

M. Turner (London-Est): On a dit que, pour chaque semaine retranchée de la période d'attente, il en coûterait plus de $100 millions de dollars en prestations.

M. McDonald: *General Motors* est en train de perdre $90 millions par jour. C'est sans importance.

M. Turner (London-Est): Après tout, qu'est-ce qu'un million de dollars?

M. McDonald: Nous nous en occupons parce qu'il nous semble qu'on retire cet argent de nos poches plutôt que de la *General Motors*. C'est tout.

M. Turner (London-Est): Merci, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? M. Whelan et ensuite M. Portelance.

M. Whelan: Je n'ai qu'une question. M. Baillargeon parlait du surtemps. Avons-nous des cas où cette pratique du surtemps existe à l'heure actuelle?

M. Baillargeon: Nous avons pu convaincre la société de ses erreurs. La législation ontarienne précise que nous avons droit à 8 heures en 48 heures, mais il y a même des abus dans les 48 heures. Cela ne nous est pas vraiment arrivé, mais il y a d'autres gens qui ne jouissent pas des avantages d'un syndicat et qui doivent malheureusement travailler de longues heures pour s'assurer une vie décente ou parce que la société ne veut pas employer plus de gens.

M. Whelan: Je ne sais pas s'il y a les trois équipes tout le temps, mais Chrysler ne fonctionne-t-elle pas sept jours par semaine?

M. Baillargeon: Pendant un changement de système, vous vous attendriez évidemment à une accumulation dont la main-d'œuvre n'est pas nécessairement responsable. Toutefois, lorsque la situation se prolonge et que des

[*Texte*]

duled, these are the problems that we raise. These are the times where the company was penalizing people. These are the times for the company to increase their production because they had the manpower available. They refused to do so. We carried on extensive campaigns. We went to see Mr. Rowntree who was then the Labour Minister. That goes back quite a ways. We had extensive documented evidence of abuses on the 8 in 48. Afterwards we had the St. Thomas plant with extensive overtime. We went through the whole procedure and we are still waiting in that particular situation to get a clarification of the Act. I agree with you when you say that some of these provincial laws should come under federal jurisdiction.

Mr. Whelan: I had the opportunity to meet some workers on the weekend and they were working seven days a week on the production line in Chrysler's. I do not know if the whole three shifts are working.

Mr. Baillargeon: It would be repairs not the production line producing automobiles.

Mr. Whelan: They were painting cars or sanding cars.

Mr. Baillargeon: That could be repairs.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. Mr. McDonald, I would like to ask you a question concerning the sickness benefit. At the present time are most of your employees insured? Do they have some type of insurance for sickness?

Mr. McDonald: The majority does.

Mr. Portelance: How long do they have to wait before they get their first payment from the insurance company?

Mr. McDonald: For the majority there will be payment from the first day of hospitalization or otherwise, from the eighth day for sickness. Some are on the fourth day but the majority would be the eighth day.

Mr. Portelance: Which part of their salary is insured? Is it full pay or 25 per cent?

Mr. McDonald: It usually runs around 60 and 65 per cent. Some are higher and some are lower.

Mr. Portelance: How much does an employee have to pay to have that coverage?

[*Interprétation*]

gens sont mis à pied et qu'on exige du surtemps, voilà où surgissent les problèmes. C'est alors que la société pénalise des gens. C'était le moment pour la société d'augmenter sa production parce que la main-d'œuvre était disponible. Elle a refusé de le faire. Nous avons entrepris de longues campagnes. Nous étions allés voir M. Rowntree qui était alors le ministre du Travail. Nous avions des preuves importantes d'abus concernant les huit heures en 48 heures. Par la suite, l'usine St. Thomas a eu beaucoup de surtemps. Nous avons épuisé toute la procédure et nous attendons encore qu'on nous fournisse une clarification de la loi régissant cette situation. Nous sommes d'accord avec vous pour dire que certaines de ces lois provinciales devraient être de compétence fédérale.

M. Whelan: J'ai eu l'occasion de rencontrer certains travailleurs en fin de semaine, qui m'ont dit qu'on travaillait sept jours par semaine sur les chaînes de production chez Chrysler. Je ne sais pas si les trois équipes travaillent.

M. Baillargeon: Ce serait les réparations, non la chaîne de production des automobiles.

M. Whelan: Ils peinturaient et sablaient des automobiles.

M. Baillargeon: Probablement des réparations.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président. Monsieur McDonald, j'aimerais vous poser une question au sujet des prestations de maladie. La plupart de vos employés sont-ils maintenant assurés? Jouissent-ils d'une certaine assurance-maladie?

M. McDonald: La majorité, oui.

M. Portelance: Pendant combien de temps doivent-ils attendre avant de recevoir leur premier paiement de la compagnie d'assurance?

M. McDonald: Dans la majorité des cas, les paiements commencent le premier jour d'hospitalisation ou, autrement, à partir du huitième jour de maladie. Certains le quatrième jour, mais la majorité le huitième jour.

M. Portelance: Quelle partie de leur salaire est assurée? Le plein salaire ou 25 p. 100?

M. McDonald: Ordinairement 60 ou 65 p. 100. Certains plus, certains moins.

M. Portelance: Combien un employé doit-il débourser pour cette assurance?

[*Text*]

Mr. McDonald: This again varies with the group.

Mr. Portelance: What is the average?

Mr. McDonald: We figure it is a rather costly fringe benefit. A code that we used to use is a penny an hour for each $10 of weekly benefits. If it provides $80 a week sick benefits it would be 8 cents an hour. This is a very expensive fringe benefit.

Mr. Portelance: I know for a fact that some other insurances, maybe for smaller groups, certainly take more time. Employees do not get paid right away. Sometimes it takes 90 days before any settlement is made between the insurance company and the insured.

Mr. McDonald: Do you know of cases where it might be 90 days before the sick person gets any money from an insurance company?

Mr. Portelance: This is what we have been told but we had better check into it.

Mr. Baillargeon: This is again the question of experience rating which we might get back to. We are quite familiar with this because in every program that we have negotiated, the company attempts to get away from the payment by disqualifying people. This question of experience rating is tied in. They have programs for example where they may challenge the right of the employee to receive sick benefit. As a result of that challenge it could hold up payments and as a result of that, we appeal. This is why we are quite concerned because there is a kick-back to the companies if they have been able to keep their rates down. The payment falls below the regular rate of the experience rating of that company by doing the kind of things that we are talking about. With holiday pay and vacation pay, you have to meet certain qualifications. The company attempts in many ways to try to disqualify you. This is why we object strenuously to the question of experience rating. They are trying to disqualify you rather than qualify you. It is quite possible but we have ways of appeal in the case of a 90 day payment of sick benefit.

The Chairman: Gentlemen, do you have any further questions of the witnesses? Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. In comparing our approaches a short while ago, Mr. McDonald placed great emphasis on the

[*Interpretation*]

M. McDonald: Tout dépend du groupe.

M. Portelance: En moyenne?

M. McDonald: Nous croyons que c'est un avantage social plutôt coûteux. Une estimation serait un cent l'heure pour chaque $10 de prestations hebdomadaires. Pour des prestations de maladie de $80 par semaine, huit cents l'heure. C'est un avantage social très coûteux.

M. Portelance: Je sais que pour certaines autres assurances, peut-être pour les petits groupes, la période d'attente est certainement plus longue. Les employés ne sont pas payés immédiatement. Parfois, ils doivent attendre 90 jours avant qu'un règlement intervienne entre la compagnie d'assurance et l'assuré.

M. McDonald: Connaissez-vous des cas où la période d'attente est de 90 jours avant que le malade reçoive des prestations de la compagnie d'assurance?

M. Portelance: C'est ce qu'on nous a dit, mais il faudrait peut-être vérifier.

M. Baillargeon: Nous revenons à la question de la tarification fondée sur l'expérience. Nous la connaissons très bien parce que, dans chaque programme que nous avons négocié, la compagnie essaie d'éviter les paiements en disqualifiant des gens. Cette question de la tarification fondée sur l'expérience y est liée. Il y a des programmes, par exemple, où elle peut mettre en doute le droit de l'employé à recevoir des prestations de maladie. Les paiements sont ainsi retenus et nous faisons appel. Nous sommes donc très attentifs parce que les compagnies ont une ristourne si elles ont pu maintenir leur taux à un bas niveau. Le paiement est inférieur au taux régulier de la tarification fondée sur l'expérience de la compagnie de cette façon. Quant aux prestations de congé, vous devez satisfaire à certaines exigences. La compagnie essaie de nombreuses façons de vous disqualifier. C'est la raison pour laquelle nous nous opposons si farouchement à la question de la tarification fondée sur l'expérience. Elles essaient de vous disqualifier. C'est possible de le faire, mais nous avons les moyens de faire appel dans le cas d'un paiement de 90 jours de prestations de maladie.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser aux témoins? M. Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. En comparant nos méthodes il y a un instant, M. McDonald a insisté sur le fait qu'en vertu du

[*Texte*]

fact that under the present scheme, temporary earnings are permitted for the entire duration of the period of unemployment. If I understood him correctly, he said that under the new scheme temporary earnings are not permitted.

• 1210

Mr. McDonald: Earnings are not permitted during the waiting period.

Mr. Caccia: During the waiting period, right.

Mr. McDonald: And under the White Paper it is reduced for the remainder of the time.

Mr. Caccia: Under the new proposal—and perhaps this is a point that we should clarify—the earnings during the third, fourth and fifth weeks are permitted with no ceiling. Is Mr. McDonald aware of that fact?

Mr. McDonald: Under the...

Mr. Caccia: Under the new proposals.

Mr. McDonald: That is, all earnings are allowable in the third, fourth and fith weeks.

Mr. Caccia: In the third, fourth and fifth weeks, which may have some bearing in the calculation.

Mr. McDonald: But it has no effect on the principle involved.

Mr. Caccia: That depends on the definition of "principle", Mr. Chairman.

One point that puzzles me in this submission, Mr. Chairman, is the suggestion on page 16 that businesses be prohibited from using the word "manpower". If this argument were brought to its logical conclusion it seems to me that as this is a federal government operating from coast to coast that perhaps private businesses should also be prohibited from using the word "Canada". Would that be a logical conclusion?

Mr. McDonald: At this point I would not dispute that. I want to make sure that they do not run a business under the guise before the public that they are a government agency.

Mr. Caccia: If Mr. McDonald would not dispute that, it would request the federal government, for instance, to prohibit firms such as Canada Dry from using that name on their products, or hundreds of companies across the nation.

[*Interprétation*]

régime actuel les gains temporaires sont permis pendant toute la durée de la période de chômage. Si je l'ai bien compris, il a dit que les gains temporaires n'étaient pas permis en vertu du nouveau régime.

M. McDonald: Les gains ne sont pas permis pendant la période d'attente.

M. Caccia: C'est cela.

M. McDonald: Et, en vertu du Livre blanc, ils sont réduits pour le reste du temps.

M. Caccia: En vertu de la nouvelle proposition—et c'est peut-être un point que nous devrions clarifier—les gains durant les troisième, quatrième et cinquième semaines sont permis sans plafond. M. McDonald le saurait-il?

M. McDonald: En vertu de...

M. Caccia: En vertu des nouvelles propositions.

M. McDonald: C'est-à-dire tous les gains sont permis pendant les troisième, quatrième et cinquième semaines.

M. Caccia: Pendant les troisième, quatrième et cinquième semaines, qui pourraient avoir un certain effet sur le calcul.

M. McDonald: Mais cela ne change en rien le principe.

M. Caccia: Tout dépend de la définition du «principe» monsieur le président.

Un des points qui me tracasse, monsieur le président, c'est qu'à la page 16 on voudrait empêcher les maisons de commerce d'utiliser le mot «main-d'œuvre» Si on poussait l'argument à l'extrême, il me semble que, puisque c'est une œuvre du gouvernement fédéral à l'étendue du pays, on devrait également empêcher les entreprises privées d'utiliser le mot «Canada» Serait-ce une conclusion logique?

M. McDonald: Je n'en douterais pas à ce point. Je veux simplement qu'elles ne fassent pas accroire au public qu'il s'agit d'organismes gouvernementaux.

M. Caccia: Si M. McDonald ne le contestait pas, il faudrait demander au gouvernement fédéral, par exemple, d'empêcher des entreprises comme *Canada Dry* d'utiliser ce nom sur leurs produits, ou des centaines de sociétés à l'étendue du pays.

[*Text*]

An hon. Member: Canadian Club is sold throughout Canada!

Mr. McDonald: I do not object to them advertising Canada but I object to people taking the time to tell the public that they represent Canada.

Mr. Perrault: I have a supplementary question. Have there been identifiable abuses of this?

Mr. Caccia: May I ask a supplementary first?

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Do you not think, Mr. McDonald, that what really matters in situations of this kind is not so much the name as the quality of the service that is performed and offered to the public.

Mr. McDonald: The quality of a service is, to my mind, usually a percentage of your earnings for a period of time. I feel that this should not be allowed and I think the government should be very much concerned about it. I would suggest that sometime you will get a person standing outside the door of one of these places asking the people as they are going in or coming out if they think they are going into a government agency office or not. I think you would be suprised to learn how many think they are going in for government service, and then when they come out they find that they have given up a percentage of their future earnings below regular rates.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, there is no logic to this argument. Anyone can echo that it is a good point.

The Chairman: Order, please.

Mr. Caccia: Is Mr. McDonald suggesting that perhaps a private business that is engaged in this kind of service should use a word such as "personnel" instead?

Mr. McDonald: Of course, from our standpoint no permission should be granted to a private agency to help them find employment in this country. We think this is the responsibility of the national government.

Mr. Caccia: I see.

Mr. McDonald: And they have set up a free service to all people and all employers, so why should not all employers and all people utilize that government service rather than allowing people to make money at the expense of people who are at the starvation level or below it.

[*Interpretation*]

Une voix: On vend du *Canadian Club* partout au Canada?

M. McDonald: Je ne m'oppose pas à ce que les entreprises fassent de la publicité pour le Canada mais je m'oppose à ce qu'elles disent au public qu'elles représentent le Canada.

M. Perrault: J'aurais une question complémentaire à poser. Avez-vous des cas précis d'abus de ce genre?

M. Caccia: Pourrais-je poser une question complémentaire auparavant?

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Ne croyez-vous pas, monsieur McDonald, que ce qui importe dans les situations de ce genre ce n'est pas tellement le nom que la qualité du service rendu et offert au public.

M. McDonald: Selon moi, la qualité d'un service est ordinairement un pourcentage de vos gains pendant une certaine période. Je crois qu'on ne devrait pas le permettre et que le gouvernement devrait y voir de près. Je vous proposerais de placer quelqu'un à la sortie de ces endroits et de demander aux gens qui entrent ou qui sortent s'ils croient avoir affaire à un organisme gouvernemental. Je crois que vous seriez surpris de découvrir combien de gens croient avoir affaire à un service gouvernemental et, lorsqu'ils en sortiront, ils découvriront qu'ils ont cédé un certain pourcentage de leurs gains futurs en deçà des taux réguliers.

M. Caccia: Monsieur le président, il n'y a aucune logique à cet argument. N'importe qui peut dire que c'est un bon point.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Caccia: M. McDonald nous dit qu'une entreprise privée s'occupant de ce genre de service devrait utiliser plutôt un mot comme «personnel»?

M. McDonald: Nous croyons qu'aucune permission ne devrait être accordée à un organisme privé pour lui aider à trouver du travail au pays. Nous croyons que c'est la responsabilité du gouvernement national.

M. Caccia: Je vois.

M. McDonald: Il y a un service gratuit pour tous les particuliers et tous les employeurs. Pourquoi alors tous les employeurs et tous les particuliers n'utiliseraient-ils pas ce service gouvernemental plutôt que de permettre à certaines gens de faire de l'argent au détriment de ceux qui n'ont rien à manger et même pire.

[*Texte*]

Mr. Caccia: Is Mr. McDonald suggesting that private agencies are charging the employees who are hired for their services?

Mr. McDonald: Surely. They are buying the labour for $1 and selling it to the company for $2.

Mr. Caccia: No, no. Is Mr. McDonald convinced that the services of private employment agencies are paid for by the employer or by the prospective employee?

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman. I wonder if Mr. Caccia is still referring to these private firms that call themselves "Manpower", which is misleading, and those people who approach them believe they are going to Manpower Centres when in fact they are not. Are we still on this point?

Mr. Caccia: Regardless of the name of the firm...

Mr. Alexander: Oh, I think that is what the witness is talking about.

The Chairman: Order, please. If I may interfere for a second, gentlemen, it seems to me that there are two different points at issue here. There are groups of companies that have a lot of girls for hire as secretaries, and this sort of thing, and other people want labourers for hire, and this sort of thing, and they will hire the girls out to individual employers at a certain rate. They do not pay the girl the full rate and they keep the difference as their profit. This is the type of operation that I think Mr. McDonald may have been referring to.

The type of operation that I think Mr. Caccia is referring more particularly to is the ordinary employment agency where perhaps the executive type comes in more often, although it applies to all levels of the economy, where I understand the employer will pay a certain percentage of the earnings for the first six months, or whatever, and ordinarily in this case I do not think an executive who is looking for a new job will have to make the payment. There are two different types of employment organizations. This might be a bit helpful in the matter of clarification.

Mr. Alexander: I have another point of order. I think we get into an area here which the brief mentions; that is, the agency that refers to itself as Manpower. I have seen those ads and at first I was under the impression that this was a subsidiary of the Canada Manpower organization, and I think this is what the brief is referring to. It is those types

[*Interprétation*]

M. Caccia: M. McDonald veut-il laisser entendre que les organismes privés imputent les frais des employés à leur service?

M. McDonald: Certainement. Ils achètent la main-d'œuvre pour $1 et ils la revendent à la société pour $2.

M. Caccia: Non, non. M. McDonald est-il convaincu que les services des organismes privés sont défrayés par l'employeur ou par l'employé qui cherche du travail?

M. Alexander: J'invoque le règlement, monsieur le président. Je me demande si M. Caccia parle encore des entreprises privées qui se font appeler «Main-d'œuvre», ce qui peut être trompeur. Certaines personnes ont recours à leurs services et croient se rendre au Centre de main-d'œuvre alors qu'il n'en est rien. Parlons-nous encore de ce sujet?

M. Caccia: Indépendamment de la raison sociale de l'entreprise...

M. Alexander: Oh! je crois que c'est ce dont parle le témoin.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Si je puis vous interrompre pour un instant, messieurs, je crois qu'il y a ici deux points différents. Il y a des groupes de compagnies qui ont un grand nombre de jeunes filles qui désirent être secrétaires, et d'autres personnes qui veulent embaucher des journaliers, et elles feront embaucher les filles chez des employeurs individuels à un certain taux. Elles ne paient pas les filles le plein taux et gardent la différence comme profit. C'est peut-être le genre d'opération dont parlait M. McDonald.

Le genre d'opération dont parlait M. Caccia est peut-être celui des bureaux de placement ordinaires où le côté exécutif est plus fréquent bien qu'ils s'occupent de tous les niveaux de l'économie. L'employeur paiera un certain pourcentage des gains pendant les six premiers mois ou utilisera une autre formule, et je ne crois pas qu'un agent exécutif cherchant du travail aura à faire le paiement. Voici les deux genres d'organisation de placement. J'ai cru bon d'apporter cette clarification.

M. Alexander: J'invoque à nouveau le règlement. Je crois que nous entrons dans un domaine que mentionne le mémoire à savoir l'organisme qui se qualifie de Main-d'œuvre. J'ai vu ces annonces et j'avais eu l'impression au début qu'il s'agissait d'une filiale de l'organisation de la main-d'œuvre canadienne, et je crois que c'est ce que mentionne le mémoire.

[*Text*]

of agencies that people go to believing that they are dealing with a government agency when in fact they are not.

The Chairman: Yes. Mr. Alexander, I have also seen ads from that company and the ads that I recall seeing had something in brackets or at the bottom of the ad to the effect that this is not affiliated with the Canadian government, so it would appear that somebody has perhaps suggested to them that they...

Mr. Alexander: It is in very small print.

The Chairman: ...should do so. Nevertheless, I believe that these gentlemen have raised a good point.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, it is conceivable that they adopted this name before the government department was formed.

Mr. Caccia: This is the whole point.

The Chairman: That might well be the problem.

An hon. Member: You have raised a good point.

The Chairman: Order, please. Gentlemen, I expect this is the case with all the old names such as Canada Dry, and all the rest of them, although I will not say that Canada Dry had the name before the country came into existence. I think you will note in these old names such as General Motors, for instance, that these names were obtained in years gone by when it was fairly easy to obtain a general name such as that. It would be much more difficult, or impossible, to obtain such a name these days. However, the companies that acquired these names in the past can carry on with them. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Are there any further questions or comments, gentlemen?

Mr. Whelan: I have one question.

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: How many members of the UAW are French-speaking?

Mr. McDonald: I could not even tell you how many are Scottish-speaking! Not that we can translate...

Mr. Whelan: I am quite familiar with my own area and I know that the gentleman

[*Interpretation*]

C'est à ce genre d'organisme que se rendent les gens croyant qu'ils ont affaire à un organisme gouvernemental alors qu'il n'en est rien.

Le président: Oui. Monsieur Alexander, j'ai également vu des annonces de cette compagnie qui avait fait insérer entre parenthèses ou au bas de l'annonce quelque chose qui précisait qu'elle n'était pas affiliée au gouvernement canadien. Il semblerait donc que quelqu'un lui aurait dit qu'elle...

M. Alexander: C'était en très petits caractères.

Le président: ...devrait agir ainsi. Toutefois, je crois que ces messieurs ont soulevé un point intéressant.

M. Perrault: Monsieur le président, il est possible qu'elle ait adopté cette raison sociale avant la formation du ministère gouvernemental.

M. Caccia: C'est le nœud de la question.

Le président: C'est peut-être le problème.

Une voix: Vous avez soulevé un point intéressant.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, je crois que c'est le cas des anciens noms comme *Canada Dry*, et des autres bien que je n'irais pas jusqu'à dire que *Canada Dry* avait adopté cette raison sociale avant que le pays soit fondé. Vous remarquerez que, dans le cas des anciens noms comme *General Motors*, par exemple, ces raisons sociales ont été adoptées il y a très longtemps lorsqu'il était assez facile d'en obtenir une de caractère aussi général. Ce serait beaucoup plus difficile, ou impossible, de nos jours. Toutefois, des entreprises qui ont adopté ces raisons sociales dans le passé peuvent les conserver. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci.

Le président: Y a-t-il d'autres questions ou commentaires, messieurs?

M. Whelan: J'ai une question.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: Combien des membres du STUA sont francophones?

M. McDonald: Je ne pourrais même pas vous dire combien parlent écossais! Comme nous pouvons traduire...

M. Whelan: Je connais très bien ma propre circonscription et le monsieur à votre droite

[*Texte*]

sitting right next to you knows what we went through in our area about getting the CBC to put a French-speaking radio station in that area. I believe you have a man in your organization who works in Detroit, Herb Kelley, who should have been able to translate for you. I know that he is quite capable and I know that your GMC plant in Quebec is predominantly French-speaking and I am just wondering how they would know what you had in your brief when you are here representing them at this hearing without it being in French for them.

Mr. McDonald: We make arrangements for them to get it in French, but we did not have much time to prepare our submission here.

The Chairman: Mr. Tremblay.

Mr. McDonald: We have a French-speaking member on our committee too.

Mr. Whelan: I noticed two of the names. I do not know if Mr. Bélanger is . . .

Mr. Bélanger: Perhaps we could have it changed to just Bélanger.

• 1220

Mr. Tremblay: I was asked to produce one copy in French but at the time we went ahead with this we did not have much time, we produced it in English, and I gave that to Miss Sirpaul.

You may not believe this but we had asked in several places, and from the UIC administration, when this hearing was going to take place. And when we did ask for the very last time the Regional Director of Ontario, he said that he would check and see. We had met on August 14 and 15, and in the following week we received a call saying that they are meeting in September. We had to hurry then. We had to meet and prepare our brief. This is why we have not one in French. As it was, we did well to prepare our brief in English. We did not have more than two weeks.

Mr. Whelan: The White Paper has been out a long time.

Mr. Tremblay: We did not know when the brief was going to be prepared.

The Chairman: Gentlemen, I do not think we will pursue that particular point.

Are there any further questions or comments.

[*Interprétation*]

sait comment nous avons dû lutter pour obtenir une station de radio française dans cette circonscription et le monsieur à votre droite de votre organisation un homme qui travaille à Détroit, Herb Kelley, qui aurait dû pouvoir traduire pour vous. Je sais qu'il est très compétent et que votre usine de *General Motors* à Québec se compose surtout de francophones, et je me demandais comment il pourrait savoir ce que renfermait votre mémoire parce que vous les représentez ici à cette réunion sans en avoir une version française.

M. McDonald: Nous nous arrangeons pour qu'ils aient une version française, mais nous n'avons pas eu assez de temps pour rédiger notre mémoire dans les deux langues.

Le président: Monsieur Tremblay.

M. McDonald: Notre Comité compte un membre francophone.

M. Whelan: J'ai remarqué deux noms. Je ne sais pas si M. Bélanger est...

M. Bélanger: Peut-être pourrions-nous le changer pour Bélanger seulement.

M. Tremblay: On m'avait demandé de présenter une copie, en français, mais lorsque nous avons rédigé le mémoire, nous n'avons pas eu tellement de temps, nous l'avons rédigé en anglais et je l'ai donné à Mlle Sirpaul.

Vous ne nous croirez peut-être pas, mais on nous a demandé à plusieurs endroits, dont l'administration de la Commission d'assurance-chômage, quand cette audience allait avoir lieu. Lorsque nous l'avons demandé au Directeur régional de l'Ontario pour la dernière fois, il nous a dit qu'il allait vérifier. Nous nous étions rencontrés les 14 et 15 août et, au cours de la semaine suivante, nous avons reçu un appel nous disant qu'ils se réunissaient en septembre. Nous avons dû alors nous dépêcher. Nous avons dû nous réunir et rédiger notre mémoire. C'est pourquoi nous n'avons pas de version française. Dans les circonstances, nous avons bien fait de rédiger notre mémoire en anglais. Nous n'avons pas eu plus de deux semaines.

M. Whelan: Le Livre blanc a paru il y a longtemps.

M. Tremblay: Nous ne savions pas quand le mémoire serait rédigé.

Le président: Messieurs, je crois que nous allons abandonner ce point.

Y a-t-il d'autres questions ou commentaires?

[*Text*]

I may say, before thanking the gentlemen here this morning, that we do have the International Association of Fire Fighters standing by. I am in your hands as to whether you would like to hear them now or put them first on this afternoon at 2.30. We also have the William M. Mercer Company this afternoon. The Fire Fighters brief is fairly short but I think we should give it good attention. Perhaps we should go on with them now.

I would like to thank the United Auto Workers large, very articulate and informative delegation for coming up to see us. We appreciate it very much.

Mr. Tremblay: I would like to thank this Committee for giving us a considerate hearing and for the interest you have shown. Our brief was not exactly 40 or 50 pages long, which it could have been, and we hope that when you study this brief you will take in all the points.

I would like to make one comment. Under the old system of unemployment insurance our members found the administration very difficult to understand. In reading the new proposed form we find it is going to be that much harder. Perhaps you would consider this point as well.

The Chairman: Thank you very much, gentlemen.

We are happy to have with us now representatives from the International Fire Fighters Association. On my immediate right is Mr. John Jessop, Director of the Canadian Regional Office of the International Fire Fighters Association. Mr. Jessop, would you introduce the other members of your delegation and perhaps give us a short introductory statement.

Mr. John Jessop (Director, Canadian Regional Office, International Association of Fire Fighters): Thank you, Mr. Chairman. On my right is Mr. Ben Bonser, our International Vice-President. Next to him is Mr. Ross Bissell, the President of the Ontario Professional Fire Fighters Association.

We do not have a very long brief prepared for today. I think our problems may appear to be relatively simple compared to some of the problems you have considered up to this point.

First of all, I would like to thank you for the opportunity of being here and for being able to express some of the doubts that we have in regards to the new proposals.

We would like to make it quite clear that we are aware of the benefits that will be

[*Interpretation*]

Avant de remercier nos témoins de ce matin, j'aimerais dire que l'Association internationale des pompiers attend de comparaître. Je m'en remets à vous pour savoir si vous aimeriez les entendre tout de suite ou au tout début de l'après-midi, à 2 heures 30. Nous entendrons également la *William M. Mercer Company*. Le mémoire des pompiers est assez court et mérite d'être examiné. Peut-être devrions-nous les entendre tout de suite.

J'aimerais remercier les Travailleurs unis de l'automobile d'être venus témoigner en si grand nombre. Nous vous remercions beaucoup.

M. Tremblay: J'aimerais remercier ce Comité de la considération qu'il nous a accordée et de l'intérêt dont il a fait preuve. Notre mémoire n'en était pas un de 40 ou 50 pages, comme il aurait pu l'être, et nous espérons que, lorsque vous étudierez ce mémoire, vous tiendrez compte de tous les points qui y figurent.

J'aimerais faire un commentaire. Nos membres ont trouvé l'administration de l'ancien système d'assurance-chômage très difficile à comprendre. Après avoir lu le nouveau système proposé, nous croyons que ce sera encore plus difficile. Peut-être pourriez-vous considérer ce point également.

Le président: Merci beaucoup, messieurs.

Nous sommes maintenant heureux d'accueillir les représentants de l'Association internationale des pompiers. Immédiatement à ma droite, se trouve M. John Jessop, Directeur du bureau régional canadien de l'Association internationale des pompiers. Monsieur Jessop, voudriez-vous présenter les autres membres de votre délégation et faire une courte déclaration d'ouverture.

M. John Jessop (directeur, Bureau régional canadien, Association internationale des pompiers): Merci, monsieur le président. A ma droite, se trouve M. Ben Bonser, notre vice-président international. A côté de lui, se trouve M. Ross Bissell, président de l'*Ontario Professional Fire Fighters Association*.

Le mémoire que nous vous présentons aujourd'hui n'est pas tellement long. Je crois que nos problèmes pourront vous sembler relativement simples par rapport à certains que vous avez étudiés jusqu'ici.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de l'occasion qui nous est fournie de venir témoigner ici et de pouvoir exprimer certains des doutes que nous entretenons à l'égard des nouvelles propositions.

Nous aimerions dire clairement que nous sommes conscients des avantages qu'entraîne-

[*Texte*]

brought about as a result of these proposed amendments, if enacted, and even though in the past we always have felt that we were a little different animal than maybe the average person in the work force in regards to the security of our employment we feel that the changes proposed certainly will be beneficial. The people responsible for bringing these changes about are certainly to be complimented because it will result in improvements for people who, through no fault of their own, have become unemployed.

As far as our particular position is concerned, we have stated before that in respect of security of employment we do not think too many groups could be as secure as fire fighters are, and this for a variety of reasons that we have spelled out in our brief.

There are two points with which we are concerned, and we have noted them in our brief. One is in respect of the accumulative sick pay payment, the other in respect of early retirement for fire fighters and what effect it would have on them with regard to the lump sum payment that is proposed when they opt for Canada Pension.

I think this pretty well sums up our position. We wish to make it quite clear though that we are not opposed to unemployment insurance or, in a sense, the new proposals but we feel that we are slightly different. We have not the same problems or the same risk of unemployment, and if in the event that this White Paper is going to be adopted and the universal plan adopted where everyone is to be included, then we believe that some considerat.on should be given to the two points that we have made here today.

I would just ask if Brother Bonser has anything further to add.

Mr. B. Bonser (Vice-President, International Association of Fire Fighters): Gentlemen, the principle that we have tried to follow in our approach to the unemployment insurance question and the universal application of all people in the work force is one of waiting for the day when this would happen. I think Mr. Cullen raised the question about the insurance principle, that if you purchase insurance you should have a risk, and our people have believed throughout the years that by our certificates of permanency with the municipal fire departments we could be excluded on the basis of some groups being excepted. However, as Mr. Jessop has indicated, we are realistic enough to know the approach of the government now appears to be universal application. We are not here today to indicate that we are opposed to universal application

[*Interprétation*]

ront ces propositions, si elles sont adoptées, et, même nous avons toujours cru par le passé que notre situation était un peu différente de celle de la personne moyenne de la population active au sujet de la sécurité de notre emploi, nous croyons que les changements proposés seront bénéfiques. Les personnes responsables de ces changements devraient certainement être félicitées parce qu'ils représentent des améliorations pour les gens qui, sans faute de leur part, sont devenus chômeurs.

Pour ce qui est de notre position particulière, nous avons déjà déclaré que nous croyions qu'il n'y avait pas tellement de groupes qui jouissaient d'un emploi aussi sûr que les pompiers, et ce pour un certain nombre de raisons que nous avons détaillées dans notre mémoire.

Il y a deux points qui nous tracassent, et nous les avons indiqués dans notre mémoire. L'un se rapporte à la rémunération cumulative de maladie, l'autre à la retraite prématurée des pompiers et aux répercussions qu'elle aurait sur le montant global proposé lorsqu'ils opteraient pour le Régime de pensions du Canada.

Je crois avoir résumé en gros notre position. Nous désirons établir clairement que nous ne sommes pas opposés à l'assurance-chômage ou, dans un certain sens, aux nouvelles propositions, mais que nous croyons nous trouver dans une position légèrement différente. Nous ne connaissons pas les mêmes problèmes ou le même risque d'emploi et, si le Livre blanc et le régime universel doivent être adoptés, nous croyons qu'on devrait tenir compte des deux points que je viens de mentionner.

Je demanderais à M. Bonser s'il a quelque chose à ajouter.

M. B. Bonser (vice-président, Association internationale des pompiers): Messieurs, le principe que nous avons essayé de suivre face à la question de l'assurance-chômage et du régime universel pour tous les gens faisant partie de la population active en est un d'attente du jour où ceci arriverait. Je crois que M. Cullen a soulevé la question du principe de l'assurance, à savoir que, si vous achetez de l'assurance, vous devez prendre un risque et nous avons cru à cause du caractère permanent de notre emploi dans les municipalités que nous pourrions en être exclus. Toutefois, comme l'a indiqué M. Jessop, nous sommes assez réalistes pour nous rendre compte que le gouvernement semble envisager un régime universel. Nous sommes venus ici aujourd'hui pour vous indiquer qu'en principe, nous sommes opposés à l'application universelle.

[*Text*]

in principle. However, we also have indicated, if there are groups to be excepted, that we would like our group to be examined on the merits of our particular group. I think this is a fair proposition.

We have indicated, if we are to be covered by the legislation, that a look at our particular group should be made in at least one or two areas. One area is clarification on the application of lump sum payments on severance, which could be sick pay credits or other payments. Another is the unusual early retirement provisions that prevail in the fire service, and we have indicated one little area in which some consideration might be given our people.

We appeared before the Joint Committee on the Canada Pension Plan, raised this same type of problem, and asked that some consideration be given for groups such as ours. Although a concession was made in respect of the drop-out feature, it still did not provide enough benefit for our people, and we are finding that the application of the Canada Pension Paln in some cases imposed lesser benefits on our people in the area of pensions. What we are really saying in respect of the unemployment insurance principle is that in groups such as ours we have to look at the category. If the retirement age is 60—most of our retirement ages are mandatory—and the unemployment insurance makes reference to certain benefits being payable at age 65, then we are not looking at all the particular groups that are to be covered. So I think there is really just the one consideration we are looking for, plus a clarification of the severance pay.

• 1230

The Chairman: Thank you very much, Mr. Jessop and Mr Bonser. I am open to questions, gentlemen. Mr. Francis?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I have just read the brief with interest and have about three comments. Number one, this problem of retirement before 65 has been raised by other groups and we recognize that it is a serious problem; there is no question. It is my understanding, however, that someone who retires at age 60 could not qualify in the initial three-week period but would be eligible for a full 51 weeks of regular benefits. Are you aware of this?

[*Interpretation*]

Toutefois, nous avons également indiqué que, si certains groupes peuvent être exclus, nous aimerions que le nôtre le soit. Je crois que c'est une proposition juste.

Nous avons indiqué que, si nous devons être inclus dans la mesure législative, un examen de notre groupe particulier s'imposerait dans au moins un ou deux domaines. L'un d'eux serait la clarification de l'application des paiements globaux de fin d'emploi, qui pourraient être des crédits de maladie ou d'autres paiements. Un autre serait les dispositions inhabituelles de retraite prématurée qui prévalent dans le service d'incendie, et nous avons indiqué un point particulier qui méritait d'être étudié.

Nous avons comparu devant le Comité conjoint du Régime de pensions du Canada, nous avons soulevé le même genre de problèmes et demandé qu'on étudie le cas des groupes comme le nôtre. Bien que nous ayons obtenu une concession, nous ne retirons pas encore assez d'avantages et nous avons trouvé que, dans certains cas, l'application du Régime de pensions du Canada nous imposait des prestations de pension moindres. Nous disons en fait que, pour ce qui est du principe d'assurance-chômage, les groupes comme le nôtre devraient être étudiés de près. Si l'âge de la retraite est de 60 ans, ce qui est obligatoire dans la plupart des cas chez nous, et les propositions d'assurance-chômage parlent de certaines prestations payables à l'âge de 65 ans, nous n'examinons alors pas tous les groupes particuliers qui doivent être compris. Par conséquent, je crois que nous vous demandons en fait de n'examiner qu'un point, en plus de clarifier l'indemnité de fin d'emploi.

Le président: Je remercie beaucoup MM. Jessop et Bonser. J'attends vos questions, messieurs.

M. Francis: Monsieur le président, je viens de lire le mémoire avec intérêt et j'aurais trois commentaires à faire. Premièrement au sujet du problème de la retraite avant 65 ans, cette question a été soulevée par d'autres groupements et nous reconnaissons qu'il s'agit en effet d'une question sérieuse. Il n'y a pas de doute à ce sujet. Cependant, je crois comprendre que quelqu'un qui prend sa pension à 60 ans n'a pas le droit de bénéficier de la période initiale de trois semaines mais pourrait obtenir 51 semaines complètes de prestations ordinaires. Êtes-vous au courant d'une telle situation?

[*Texte*]

Mr. Bonser: Yes, I think we are aware of that. One of the problems that we find ourselves in is that it almost puts us in a position where we would have to advise our members of some way that they could gain benefits on unemployment insurance although they are not actually going to participate in the work force again. Quite frankly, we are reluctant to do it.

Mr. Francis: They may participate in the work force, though. It is not possible that a member retiring at 60 could take various types of employment for a period of time? In fact I know a number of former firemen in this city who are doing just that. I could cite without any great difficulty a number of them who are in...

Mr. Jessop: We did discuss this with Mr. Mackasey, and this problem came up. What do you do with a man that is a fire fighter? How do you find him suitable employment? Apparently the criterion is to find work that is similar and to find a salary standard that is somewhat similar to what he has previously enjoyed.

Mr. Francis: That is where the difficulty comes.

Mr. Jessop: Well, not so much with the salary, but...

Mr. Francis: Well, I have been looking at some of the arbitration awards and I think the salary feature is a very serious impediment.

Mr. Jessop: It was pointed out that it would be difficult to determine the actual position of a fire fighter in the event of his seeking employment.

Mr. Francis: There is no question.

Mr. Jessop: This was pointed out by Mr. Mackasey.

Mr. Francis: There is a major problem of suitable employment and this has been raised, as I said, in a number of the briefs.

I want to raise another one. Your brief makes a great point of the security of your work. Is this really true with the trend now to regional government, for example? Is there not a really serious possibility that with the grouping of larger areas of municipal government, first there will be transfers to a degree that has never been known before? Your brief says that there are practically no transfers. I do not think that is desirable for career development, for proper programs for training

[*Interprétation*]

M. Bonser: Oui. Nous nous trouvons en fait dans la situation suivante, celle de dire à nos membres la façon dont ils pourraient bénéficier de ces prestations d'assurance-chômage en dépit du fait qu'ils ne feront plus partie de la population active. Je dois être franc avec vous, nous n'aimons pas adopter une telle attitude.

M. Francis: Il est très possible qu'ils fassent de nouveau partie de la population active. N'est-il en effet pas possible qu'un membre qui prend sa retraite à 60 ans puisse prendre un autre emploi pendant une certaine période? En fait je connais quelques anciens pompiers de la ville qui ont maintenant un autre emploi.

M. Jessop: Nous avons discuté de la question avec M. Mackasey. Ce problème a été soulevé. Comment un pompier pourra-t-il trouver un enploi convenable, et dont le salaire serait à peu près le même que celui de son travail antérieur?

M. Francis: C'est là la difficulté.

M. Jessop: Ce n'est pas tellement une question de salaire, mais...

M. Francis: Je dois dire que d'après certaines décisions arbitrales dont je suis au courant, je crois au contraire que le côté salaire est un très sérieux empêchement.

M. Jessop: On a établi qu'il serait difficile de déterminer la situation actuelle d'un pompier au cas où il chercherait un emploi.

M. Francis: Il n'y a pas de doute à ce sujet.

M. Jessop: C'est M. Mackasey lui-même qui a signalé cela.

M. Francis: Il se pose un problème sérieux, celui d'un emploi convenable; cette question a été soulevée comme je l'ai dit dans un nombre de mémoires.

J'aimerais soulever un autre problème. Dans votre mémoire, vous insistez beaucoup sur la sécurité de travail. Ce problème se pose-t-il réellement avec cette nouvelle tendance actuelle au gouvernement régional? N'est-il pas en effet très possible qu'avec le groupement de plus grandes régions du gouvernement municipal, des transferts seront effectués à un degré qui n'a pas été connu auparavant? Dans votre mémoire vous dites qu'il n'y a presque aucun transfert à toute fin

[*Text*]

and expectation. You should be able to transfer from one jurisdiction to another and to gain knowledge and experience in terms of the efficiency of your own job and your pride in your own profession. But is there not a likelihood of consolidation, transfers and much more turnover in your profession in the years ahead than there has been in the past?

Mr. Jessop: It is pretty difficult to say at this stage. I know that it is a desire of the fire fighters to have their particular skills transferable so that they can go from one department to another. I believe this was a resolution at a recent provincial convention.

Mr. Francis: I am sure you want it.

Mr. Jessop: This is true, but it is not practical from the point of view of each municipality, the pension plans and a variety of other reasons, and it certainly...

Mr. Francis: The province of Ontario has overcome the pension impediment with the OMERS, the Ontario Municipal Employees Retirement Scheme, and transferability and portability of pensions is quite feasible. In the City of Ottawa, for example, the firemen participate in a joint fund, in a broader one. And recognizing all the impediments, nevertheless they are not, shall we say, totally impossible.

Mr. Jessop: Oh, they are certainly not totally impossible. But up to this point I know of very few cases where a fire fighter has transferred from fire department "A" to fire department "B" unless it maybe meant some promotion for him or something. But mainly this is not a very common thing. We find that in the major fire departments such as Ottawa or Toronto, these people join the department and normally stay there until such time as they retire.

Mr. Francis: Well, I think we should look ahead and I think the public legislation should be in terms of what is a reasonable expectation of the kind of career development that you should want too; more turnover in your profession and more transferability and along with it, occasionally, a few lay-offs when consolidation into regional fire fighting forces is created.

Mr. Jessop: We certainly do not want that because we do not want to deprive anyone of fire protection at any time or minimize what they now have.

[*Interpretation*]

pratique. Je ne crois pas que cela soit désirable pour l'évolution des carrières, et pour la mise en application de programmes valables de formation. Vous devriez pouvoir être transféré d'une juridiction à une autre et obtenir ainsi de nouvelles connaissances et expérience. Une consolidation n'est-elle pas en vue, de même que des transferts et une plus grande mobilité des employés au cours des prochaines années?

M. Jessop: C'est très difficile à dire au stade actuel. Je sais que tous les pompiers aimeraient pouvoir se déplacer d'un service d'incendie à un autre. Je concède qu'il s'agit là d'une résolution qui a été prise au cours d'une récente convention provinciale.

M. Francis: Rien d'étonnant.

M. Jessop: Mais ce n'est pas pratique pour une variété de raisons, il faut tenir compte des différences entre les municipalités, des régimes de pension, etc.

M. Francis: La province de l'Ontario a résolu le problème de l'empêchement dans le domaine des pensions grâce à son programme OMERS, qui est en fait un programme concernant la retraite des employés municipaux de l'Ontario et actuellement les pensions de retraite sont transférables. A la ville d'Ottawa, par exemple, les pompiers contribuent à un fonds commun. De plus, les obstacles ne sont pas absolument insurmontables.

M. Jessop: Non, pas totalement. Mais à présent, je connais très peu de cas où un pompier a été transféré d'un service d'incendie à un autre sauf en cas de promotion. En fait cela n'est pas très commun. Nous remarquons que dans le cas de services d'incendie importants tels que ceux de la ville d'Ottawa et de Toronto, les pompiers font partie du même service jusqu'à leur retraite.

M. Francis: Je crois que nous devrions regarder vers l'avenir et que les lois d'intérêt public devraient tenir compte des espérances raisonnables qu'entretiennent les travailleurs au sujet de leurs possibilités de carrière; il faudrait un plus grand déplacement de personnel dans votre profession, la transférabilité des différents avantages sociaux et parfois quelques licenciements dans le cas de la consolidation des services d'incendie en services régionaux.

M. Jessop: Nous ne voulons certainement pas une telle chose, nous ne voulons priver personne de la protection contre les incendies en aucun cas.

[*Texte*]

Mr. Francis: No one is suggesting it, but there are technological developments within your own group. I do know this city, for example, has a very different requirement of fire fighter personnel in the older sections of the city, where the hazards are greater, than in some newer sections where new construction is to different specifications and standards. Obviously there will be technological developments in your profession which will change the nature of requirements.

Mr. Jessop: This may be true. The strange thing about fire fighting, with all technological advances and with the improvements in municipalities with underground subways and things like this, is that usually it creates a greater problem for the fire fighter rather than lessening the load—high rise apartments and things of this nature. So maybe we need more fire fighters rather than fewer of them.

Mr. Francis: Maybe you need some sickness protection too which might be provided under the Act.

Mr. Jessop: We are pretty well taken care of as a result of the nature of our particular job, because of the fact that a fire fighter is prone to accident and sickness because of the nature of his job. Basically I think that has been the responsibility of the employer.

Mr. Francis: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Bill Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Just a brief question, Mr. Chairman. I do not know whether or not this should properly be directed to the witness. I was wondering whether you have any relationship with the Volunteer Fire Fighters Association. I come from an area where we have no professionals but where almost all the small towns and villages and rural townships operate on a volunteer basis. Do you have any relationship with them?

Mr. Jessop: None whatsoever.

Mr. Bonser: No. We represent the full-time fire fighters, some 15,000 in Canada.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): There is no affiliation between these two groups at all.

Mr. Bonser: No.

[*Interprétation*]

M. Francis: Ce n'est pas ce que nous voulons dire, il faut cependant tenir compte des changements technologiques dans le métier. Je connais le cas de cette ville par exemple où les besoins en pompiers sont très différents dans les vieux secteurs où les possibilités d'incendies sont plus grandes que dans les nouveaux quartiers où les constructions respectent les nouvelles normes de sécurité. Il est indéniable que des changements technologiques dans votre profession changeront également la nature des besoins.

M. Jessop: C'est très possible. Cependant ce qui est étrange au sujet de la lutte contre les incendies, c'est que tous les changements technologiques et les améliorations des municipalités notamment grâce au métro, etc. rendent la tâche des pompiers plus difficile au lieu de la faciliter. Il suffit de penser à la lutte contre les incendies dans des édifices élevés. Je croirais plutôt que nous aurions besoin de plus de pompiers qu'avant.

M. Francis: Vous avez peut-être besoin également d'assurance maladie aux termes de la loi.

M. Jessop: Nous sommes assez bien assurés, étant donné la nature de notre travail; en fait je crois que cela a été la responsabilité de l'employeur.

M. Francis: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Bill Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je voudrais simplement poser une courte question, monieur le président. Je ne sais si je devrais la poser directement au témoin. Je me demandais si votre association est liée de quelque façon avec l'Association des pompiers volontaires. Je viens d'une région où il n'y a pas de pompiers professionnels mais où des habitants de petites villes, villages et de cantons ruraux sont à l'occasion des pompiers volontaires. Êtes-vous en aucune façon liés avec eux?

M. Jessop: Non pas du tout.

M. Bonser: Non, nous représentons les pompiers qui travaillent à plein temps, soit environ 15,000 au Canada.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Il n'y a aucune affiliation entre ces deux groupements.

M. Bonser: Non.

[*Text*]

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Would you know whether or not they are interested in this unemployment insurance?

Mr. Bonser: I think they have other employment so they would not be covered by unemployment insurance through their volunteer status. This problem that we have would not affect them at all.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): No, I realize that. Mr. Chairman, I was wondering whether the volunteer people would be involved in the unemployment insurance scheme.

Mr. Alexander: Do the volunteer firemen pay money?

Mr. Whelan: Most volunteer firemen are paid money, and they have the right to contribute if they want to, I would think, and they have the right not to contribute.

Mr. Francis: They are paid so little. They do not really come under the scheme.

Mr. Whelan: They are paid a minimum, I think, of about $300 a year or something like that.

Mr. Francis: That would not give them too much coverage.

Mr. Whelan: But I would say this to you, Mr. Knowles. I know some of the volunteers and I would say they are as professional as fire fighters as anybody else.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): They are very good firemen. I know that.

Mr. Jessop: They are dedicated people.

Mr. Whelan: That is what I mean. They are trained to go through practically the same thing. I know the volunteers work with the permanent fire departments in our county and they just had their big field day on the week-end and they do go through the same type of training.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): What is a fire fighters' field day?

Mr. Whelan: They have competitions on how they run their equipment and so on, and put them through some pretty stringent actions, actually. A tremendous community spirit exists. The Ontario Fire Marshal's people are there to judge who is the most competent.

The Chairman: Mr. Knowles, do you have some further questions?

[*Interpretation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Pourriez-vous me dire par hasard si ces pompiers volontaires seraient intéressés à cette assurance-chômage?

M. Bonser: Ils ont un autre emploi et ce n'est pas parce qu'ils sont pompiers volontaires qu'ils pourraient être couverts par l'assurance-chômage. Le problème que nous avons ne les touche pas du tout.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Non, je m'en rends compte. Monsieur le président, je me demande si ces volontaires participeraient à un programme d'assurance-chômage?

M. Alexander: Les pompiers volontaires versent-ils de l'argent?

M. Whelan: La plupart des pompiers volontaires reçoivent une certaine somme d'argent et ils ont le droit de contribuer s'ils le veulent ou de ne pas contribuer.

M. Francis: Ils reçoivent de toute façon tellement peu. Ils ne relèvent pas en fait de ce programme.

M. Whelan: Ils reçoivent un minimum de $300 par année environ je crois.

M. Francis: Cela ne leur donnerait pas une couverture importante.

M. Whelan: Je dois vous dire, cependant, monsieur Knowles, que je connais certains de ces volontaires et je sais qu'ils travaillent comme des professionnels.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui ce sont de très bons pompiers. Je le sais.

M. Jessop: Ils sont très dévoués.

M. Whelan: C'est ce que je veux dire. Ils sont formés à toutes fins pratiques pour pouvoir agir avec efficacité. Je sais que les volontaires travaillent avec les services d'incendie de notre comté; la fin de semaine passée, ils ont eu leur grand jour d'exercices et j'ai remarqué qu'ils avaient le même genre de formation que les pompiers réguliers.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Que voulez-vous dire par grand jour?

M. Whelan: Il y a des concours sur la façon dont ils se servent du matériel et ils doivent se prêter à des exercices vraiment difficiles. L'esprit de groupe y était excellent. Le Bureau du prévôt des incendies de l'Ontario juge quel est le meilleur concurrent.

Le président: Monsieur Knowles, auriez-vous d'autres questions à poser?

[*Texte*]

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): This is the field that I am more knowledgeable about and I think perhaps the witnesses are not in a position to answer any of the questions I wanted to ask. Thank you.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I wonder if Mr. Jessop could tell us if your opposition in this is tied in with the permancy or security of your employment or more with the fact that you are locked into a municipality. I can think of others—the teaching profession has been pretty good and the municipal civil servants the tendency is, although I think they in essence have more portability, shall we say, than you would have—but is it the permanency or the locked-in aspect of your job that bothers you?

Mr. Jessop: It is a little bit of both, actually. Once you commence in a department, you pretty well have to stay for the 30 or 35 years, whatever the requirement may be, in order to receive your benefits and your pension. I think that is pretty well it. Even though we do have a provincial pension scheme in Ontario, for instance, there is a variety of schemes throughout the country and I think even here in Ottawa the pension plan for fire fighters is slightly different and it is certainly much better than the provincial plan. So there is a variety of things, benefits that are gained. I think you could say that it is a matter of both permanent and locked in.

Mr. Cullen: Your brief, as you have indicated, is fairly short and it does not provide anything in the way of statistics other than the statement that once a fireman, always a fireman. Do yo have...

• 1240

Mr. Jessop: I have some available. We did prepare some a little while ago.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, I am thinking of those people who decided that they would be better off taking another job or doing night work.

Mr. Jessop: If I could just use these for an example, over a five-year period and we will use Vancouver. We are mainly concerned about people who resign rather than those who are dismissed. Over this actual period we had 26 people resign. Basing it on the department of 750 people and breaking it down on an annual basis it works out to about .68 per cent which is pretty slim compared to many

[*Interprétation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai posé cette question parce qu'elle m'intéressait tout particulièrement, mais je pense que les témoins ne sont pas dans une situation pour me donner la réponse que je voudrais. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Je me demande si M. Jessop pourrait nous dire si l'opposition dont vous faites état se rapporte à votre sécurité d'emploi ou plutôt au fait que vous ne pouvez passer d'un service à un autre. Je compare votre cas avec celui des fonctionnaires municipaux et du corps enseignant, bien qu'en fait je crois que ces derniers peuvent passer plus facilement que vous d'un service à un autre.

M. Jessop: En fait il s'agit de ces deux choses. Quand nous commençons dans un service, nous y restons pendant 30 ou 35 ans, quels que soient les besoins, afin de pouvoir bénéficier de nos avantages sociaux et de notre pension. Cela se résume en fait à cela. Bien que nous ayons un régime de pensions provincial en Ontario, par exemple, il y a différents régimes d'un bout à l'autre du Canada et je crois que même ici à Ottawa le régime des pensions des pompiers est quelque peu différent et certainement meilleur que le régime provincial. Je crois en fait que nos revendications portent surtout sur le fait que nous ne puissions changer d'emploi et également sur le fait que nous ne puissions dans notre emploi changer de service.

M. Cullen: Comme vous l'avez dit, votre mémoire est assez court et il ne donne aucun renseignement statistique. Vous vous contentez de dire en fait qu'un pompier ne peut changer d'emploi. Auriez-vous...

M. Jessop: J'en ai quelques-uns. Je les ai préparés il y a quelque temps.

M. Cullen: Monsieur le président, je pense aux personnes qui décident qu'il vaudrait mieux pour elles de prendre un autre travail ou travailler de nuit.

M. Jessop: J'aimerais prendre un exemple. Celui de Vancouver pendant une période de cinq ans. Il s'agit ici de personnes qui donnent leurs démissions plutôt que de celles qui sont renvoyées. Au cours de cette période, 26 employés ont donné leurs démissions. Étant donné que tout le service d'incendie de cette ville comprend 750 employés, si l'on répartit cela sur une base annuelle, on obtient 68 p.

[*Text*]

other places. If we use Ottawa, for instance, they have a membership of 447. They had 8 resign and the actual resignations work out to something like .36 per cent, but on top of this they had 11 leave for health reasons. Each one breaks theirs down separately.

Mr. Cullen: This is something that I am interested in because, of course, any insurance plan also depends upon the fact that everybody is not going to benefit. You are going to pay in today on the likelihood. The statistics are interesting because those 26 of the 750 are people perhaps we would be looking at or thinking about.

Mr. Jessop: Yes.

Mr. Cullen: Not the other 724 or whatever. Your statistics are impressive but again you said the .68 per cent does not include people who leave for health reasons.

Mr. Jessop: No, with fire departments it depends on the amount of service the individual has. If he has poor health and he has put in a fair amount of time he might be entitled to a reasonable pension. We have a variety of pension schemes but pensions for police and fire have been in existence long before most of the other workers enjoyed pensions. As a result, because of the nature of their employment they have gained benefits in areas that are related to their particular type of work. Firefighters in a municipality such as Toronto might have 400 or 500 firefighters injured in a year and not necessarily seriously injured. If you compare this to industry you can see that a pension plan, as a rule, has to be set up in such a manner as to take care of these people in the event that they are not able, through health reasons or injuries, to put in their full time.

Mr. Whelan: May I ask just one question. Are there any statistics on firemen having outside activities, I mean other jobs or businesses or anything?

Mr. Jessop: Is there any statistics?

Mr. Whelan: Yes.

Mr. Jessop: We do not recognize any statistics because the only point we take is that if a firefighter has to work somewhere else then...

Mr. Whelan: He is not getting paid enough.

[*Interpretation*]

100 qui est très faible en comparaison d'autres emplois. Si nous prenons le cas d'Ottawa, où le service d'incendie comprend 447 employés, 8 d'entre eux ont donné leurs démissions, ce qui représente en fait .36 p. 100. Il y a eu 13 départs pour raison de santé.

M. Cullen: Ces renseignements sont intéressants. Comme pour tout régime d'assurance, on se base sur le fait que tout le monde ne pourra retirer des prestations. Ces données statistiques sont intéressantes du fait qu'on sait le nombre de personnes sur laquelle on devra se baser approximativement pour un régime d'assurance.

M. Jessop: Oui.

M. Cullen: On ne se basera évidemment pas sur les autres 724 personnes. Cependant, vous dites que ces .68 p. 100 ne comprennent pas les personnes qui quittent pour raisons de santé.

M. Jessop: Non, pour les services d'incendie, cela dépend du service qu'un employé a fait. S'il est en mauvaise santé et qu'il a servi assez longtemps, il aura droit à une pension raisonnable. Nous avons différents régimes de pension, cependant ceux de la police et du service des incendies existaient bien avant qu'on institue des régimes de pension dans d'autres secteurs de travail. Par conséquent, étant donné la nature du travail, les pompiers ont obtenu des bénéfices spéciaux étant donné le travail particulier qu'ils ont à accomplir. Le service d'incendie de la ville de Toronto peut très bien avoir 400 ou 500 pompiers accidentés au cours d'une année, bien que cela ne soit pas nécessairement grave. Si vous comparez cela avec l'industrie, vous comprendrez qu'un régime de pension, doit généralement être établi afin de pouvoir prendre soin de ces personnes au cas où elles ne pourraient, pour des raisons de maladie ou d'accident travailler le nombre d'années réglementaires afin d'obtenir leur pension.

M. Whelan: J'aimerais poser simplement une question. Avez-vous des données statistiques au sujet des pompiers qui auraient d'autres activités?

M. Jessop: Avons-nous d'autres données statistiques?

M. Whelan: Oui.

M. Jessop: Nous ne reconnaissons aucune autre donnée statistique car en fait nous estimons que si un pompier a besoin de travailler ailleurs, alors...

M. Whelan: Il n'est pas payé suffisamment.

[*Texte*]

Mr. Jessop: . . his first job is not being paid properly. That is our only point.

The Chairman: Gentlemen at this stage I would like to ask for the usual motion to be moved that the brief submitted by the International Association of Fire Fighters in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. May I have a mover of that motion?

Mr. Portelance: I so move.

The Chairman: Gentlemen, you have heard the motion. What is your wish? Shall the motion carry?

Some hon. Members: Carried.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, Mr. Bonser made quite a valid point a short while ago because the White Paper as it stands at present would provide in practice, as far as the firefighters are concerned, a retirement benefit of 51 weeks instead of 3 weeks. That is the essence of your argument. Is it not?

Mr. Bonser: The question was raised, if our people applied and indicated they were prepared for further employment they could be eligible for benefits. However, the position we take and have taken consistently since 1953 is if there are provisions within the unemployment insurance benefits schedule which should be available to people who are totally able to work and willing to work, that is fine, but to place our people in the position to say, now we are going to involve you in an insurance scheme and there are certain benefits; if you utilize the proper procedure for securing benefits there will be benefits for you people. It was indicated in previous submissions that we are a group who have a very low risk; therefore, it is desirable to be part of the so-called over-all coverage and it has also been pointed out that there are certain provisions that on retirement we could claim benefits but we feel that we should not participate in this. Deep down I feel so strongly that if we have a system for unemployment benefits we believe these are necessary. We believe they are necessary. We do not like to be sold on an insurance scheme though when basically we are not an insurable risk. So if there are benefits which we can say would be derived of our membership if they indicated on retirement, aged 60 for example, that one can collect 51 weeks, if one says he is willing to work somewhere else, I do not think this is a good principle. I have to say that even though, as I say, the benefit is there.

[*Interprétation*]

M. Jessop: Nous considérons que son travail en tant que pompier n'est pas rétribué convenablement.

Le président: Messieurs, j'aimerais demander que l'on propose la motion habituelle, à savoir que le mémoire soumis par l'Association internationale des pompiers en anglais seulement soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. Qui voudrait proposer cette motion?

M. Portelance: Je la propose.

Le président: Messieurs, avez-vous entendu la motion? La motion est-elle adoptée?

Des voix: Adoptée.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur le président, M. Bonser a soulevé une question valable il y a quelque temps. En effet, le Livre blanc, dans sa rédaction actuelle, permettrait en fait aux pompiers de bénéficier de prestations de 151 semaines au lieu de trois semaines au moment de la retraite. C'est bien cela que vous vouliez dire, n'est-ce pas?

M. Bonser: La question a été posée si au cas où nos employés en feraient la demande et s'ils spécifiaient qu'ils étaient prêts à accepter un autre emploi, ils pourraient bénéficier de ces prestations. L'attitude que nous avons adoptée à ce sujet depuis 1953 est la suivante: nous sommes tout à fait d'accord pour que des personnes qui sont tout à fait capables de travailler et désirent le faire puisse bénéficier des prestations de l'assurance-chômage; cependant, nous ne voulons pas faire participer nos employés à un régime d'assurance en vertu duquel, s'ils utilisent la bonne procédure, ils pourront bénéficier de prestations. Des mémoires antérieurs ont indiqué que nous étions un groupe pour lequel le risque était très faible et par conséquent qui conviendrait d'être couvert dans l'ensemble. On a aussi fait remarquer que le projet de loi prévoit qu'on devrait pouvoir bénéficier de prestations lors de la retraite, mais nous estimons que nous ne devrions pas y participer. Personnellement, je crois qu'il faut instaurer un système de prestations d'assurance-chômage que lorsqu'elles sont tout à fait nécessaires. Je ne crois pas que le principe soit bon de permettre à des personnes qui prennent leur pension à 60 ans de bénéficier de l'assurance-chômage pendant 51 semaines pourvu qu'elles soient prêtes à certifier qu'elles désirent travailler par la suite.

[*Text*]

Mr. Caccia: Is your recommendation then that the retirement age be a flexible one, to correspond with the retirement age of the particular group?

Mr. Bonser: I would say it should be an optional choice if someone retires at age 60 and indicates that they are retiring and wishes to draw the books on payment he could do so.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Bonser: If he indicated he was going to take other employment, he could do so. I think the door should be open. That is our position.

Mr. Caccia: That is very reasonable. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. I would like to come back to ask a few questions concerning a person who has already left your Department going on pension. I know in Montreal a man can very well be on pension at age 55 and in most cases, the ones that I know are working somewhere else. I think they would all be eligible for that extra earning because they do look for jobs, I think, in 75 per cent of the cases. I would like to know whether you know of anyone who retired about that age and kept himself out of a job anywhere else?

Mr. Jessop: We do have people who could possibly retire and take other forms of employment but what we are trying to point out here is the fact that if a man retires because the retirement is available to him, we will say at age 60, and he does not have the opportunity to opt for the $300 lump sum payment that is available to everyone else, we are considering that the normal retirement for other people is age 65 so we feel that this is a bit discriminatory here.

Mr. Portelance: Yes, well this would apply also to other groups where they can retire at age 60 or 58. I believe the airlines.

Mr. Jessop: I believe the airline pilots and police, but there are quite a number of people and it is a bit discriminatory if a person is retiring at an earlier age and it is their intention to retire. If it is not their intention to retire then there is no problem.

Mr. Portelance: Then there is no problem because in the long run, that insurance would

[*Interpretation*]

M. Caccia: Recommandez-vous alors que l'âge de la retraite puisse varier, afin de correspondre à l'âge de la retraite pour le groupe particulier?

M. Bonser: Je crois que toute personne qui désirerait prendre sa retraite à 60 ans, devrait pouvoir être libre de le faire.

M. Caccia: Oui.

M. Bonser: Si elle indiquait qu'elle désire prendre un autre emploi, elle pourrait également le faire. Je crois que cela devrait être permis. C'est du moins l'attitude que nous avons en ce domaine.

M. Caccia: C'est très raisonnable. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais poser quelques questions au sujet des employés qui ont quitté votre service et qui prennent leur retraite. Je sais qu'à Montréal ces personnes peuvent très bien prendre leur retraite à 65 ans et dans la plupart des cas elles travaillent ailleurs. Dans ce cas tous ces employés pourraient bénéficier de ce revenu supplémentaire, étant donné que dans 75 p. 100 des cas ils occupent un autre emploi. Connaissez-vous un employé qui prend sa pension à cet âge et qui ne travaille plus du tout par la suite?

M. Jessop: Nous avons des employés qui peuvent prendre leur retraite et qui prennent par la suite un autre emploi. Ce que nous voulons dire ici c'est que si un employé prend sa retraite parce qu'il en a le droit, à 60 ans par exemple, et s'il ne peut opter que pour la somme de $360 qui est disponible pour tous, et que l'âge normal de la retraite est de 65 ans, nous estimons qu'il y a là une distinction injuste.

M. Portelance: Cela s'appliquerait également aux autres groupes qui peuvent prendre leur retraite à 60 ou 58 ans. Je crois qu'il s'agit des employés des compagnies de navigation aériennes.

M. Jessop: Je crois que les pilotes et la police peuvent le faire, cependant je crois que le principe dont nous venons de parler est assez discriminatoire. Si ces personnes ne désirent pas prendre leur pension plus tôt, il n'y a évidemment alors aucun problème.

M. Portelance: Il n'y aucun problème car en fin de compte cette assurance coûterait très

[*Texte*]

be at a very low cost, too. I am sure they can benefit from much more money at the end if they do last for one year looking for a position when they have put in the insurance.

Mr. Jessop: This is possible. It just depends how honest they are, I guess.

Mr. Portelance: Right now if a fireman is sick in most cases he must be getting full pay. Is that the plan that most of them have?

Mr. Jessop: Yes.

Mr. Portelance: They have to produce sick leave or something from a doctor to be allowed to have that?

Mr. Jessop: Yes. The majority of them build up a credit system and most of them are on the basis of a day and a half per month or two days. If there is any relationship whatsoever in regard to their health and their type of job where they might have been exposed to inclement weather or something like this and it can be related, this is not deducted from their sick bank at all but most firefighters have a pretty good sick bank system where they are provided with full pay during the time they are off.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I notice that Mr. Francis had indicated perhaps because of technological advances in regional government that there would be layoffs in the department but Mr. Jessop seems to think this is not quite so because of the gradual expansion of our urban life. What are we putting into it that you feel you are going to need more firemen?

Mr. Jessop: All I am saying is that with the improvements taking place it seems to create greater problems for firefighters, for instance, the introduction of new chemicals and new materials. These present very serious problems to firefighters.

• 1250

Mr. Whelan: Students burning down universities, too.

Mr. Jessop: Yes. This is a fairly serious problem, certainly South of the border, and we had a recent incident of it in Montreal not too long ago, I believe. Basically, I cannot see fire fighters being laid off. Where there is some amalgamation or some regional govern-

[*Interprétation*]

peu. Je suis sûr qu'ils peuvent en fait obtenir beaucoup plus d'argent si pendant un an ces employés cherchent un emploi afin d'obtenir les prestations d'assurance.

M. Jessop: C'est possible. Tout cela dépend de l'honnêteté des employés, je suppose.

M. Portelance: A l'heure actuelle, si un pompier est malade dans la plupart des cas il reçoit un salaire complet. C'est le régime dont bénéficient la plupart des employés?

M. Jessop: Oui.

M. Portelance: Ils doivent avoir un certificat de maladie afin de pouvoir en bénéficier, n'est-ce pas?

M. Jessop: Oui. La majorité des pompiers accumulent des congés de maladie à raison d'un jour et demi ou deux jours par mois. Cependant, si on peut prouver qu'à la suite de leur emploi ils ont été exposés à des conditions atmosphériques dangereuses, ils peuvent obtenir des congés de maladie sans que cela soit enlevé de leurs congés de maladie. La plupart des pompiers ont accumulé un assez grand nombre de congés de maladie et ils peuvent bénéficier de leur salaire complet pendant leurs congés.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je remarque que M. Francis a dit qu'à cause des changements technologiques dans le gouvernement régional, le service des incendies devra licencier certains employés. Cependant, M. Jessop semble penser que cela n'est pas tout à fait le cas étant donné les changements dans l'accroissement des communautés urbaines. Pourquoi estimez-vous que vous aurez besoin de plus de pompiers?

M. Jessop: Je veux dire que les changements technologiques créent de plus grands problèmes pour les pompiers notamment celui de l'emploi de nouveaux produits chimiques et de nouvelles matières. Cela pose de sérieux problèmes pour les pompiers.

M. Whelan: Les étudiants qui incendient les universités également.

M. Jessop: Oui. C'est un problème assez sérieux, et surtout de l'autre côté de la frontière. Nous avons eu un incident récent ici même à Montréal, il n'y a pas tellement longtemps, je crois. En fait je ne crois pas que l'on aura besoin de moins de pompiers qu'au-

[*Text*]

ment taking place there might have to be a plan worked out, but the possibility of fire fighters being laid off would appear to me to be fairly remote...

Mr. Alexander: Right.

Mr. Jessop: ...if the municipality is interested in providing reasonable protection.

Mr. Alexander: Regarding your probationary period. Does this vary from city to city and province to province? How long is it usually?

Mr. Jessop: Most are from about six months to a year; the odd one may be 18 months. This is a period which is used to determine a man's suitability for that type of employment. Some smaller departments do not have an opportunity to put a man through a drill school and put him through all the tests necessary. So sometimes it is something that takes place after he comes on with the fire department. This is a period of seeing if he is a suitable person to be a fire fighter and he would judge the same himself, I guess.

Mr. Alexander: Right. I do not know whether you would have any statistics about this, because I can see how this varies from place to place, but I can pick a city, perhaps, if you have the statistics. Is there much input by way of probationary applicants right now? In other words, are you flooded with applicants who want to be fire fighters?

Mr. Bonser: I think this varies, but one thing is the safeguard end of the present system. For the first two years a member joining the fire service participates in unemployment insurance. At the end of the two-year period he is issued a certificate of permanency. So far the first two years there is a period of adaptability to the fire service where a man is covered by unemployment insurance under the present system.

Mr. Alexander: Is he also covered with your benefits or does this come into play after he has a certificate of permanency?

Mr. Bonser: No, normally they are covered by benefits from the time they join the fire service. Very few benefits are not applicable even during the probationary period.

[*Interpretation*]

paravant. Dans le cas où certaines communautés sont réunies ou dans le cas où le gouvernement régional assume la direction. Il est possible que des changements aient lieu, mais je ne crois pas que le service des incendies licencient des pompiers dans un proche avenir.

M. Alexander: Oui.

M. Jessop: Si la municipalité désire fournir une protection raisonnable.

M. Alexander: En ce qui concerne la période de stage, varie-t-elle de ville à ville, de province en province, et combien de temps dure-t-elle?

M. Jessop: Dans la plupart des cas le stage dure de 6 mois à un an parfois, mais c'est rare, 18 mois. C'est au cours de cette période qu'on détermine les aptitudes à une telle sorte d'emploi. Dans certains services d'incendies qui sont plus petits, on n'a pas la possibilité de faire subir une formation intensive, ni tous les tests qui seraient nécessaires de telle sorte que cela a lieu après l'embauche. Il s'agit en fait d'une période où l'on détermine si une personne est capable de devenir pompier, ce que la personne elle-même pourra juger facilement je suppose.

M. Alexander: Oui. Je ne sais si vous avez des statistiques à ce sujet, car en fait je me rend compte que cela varie selon l'endroit. J'aimerais savoir si vous engagez actuellement beaucoup de stagiaires qui désirent devenir pompiers?

M. Bonser: Je crois que cela varie, mais je mets surtout l'accent sur la sauvegarde, une personne qui entre au service des incendies participe du moins au cours des deux premières années à l'assurance-chômage. A la fin de cette période de deux ans, elle reçoit un certificat de permanence.

M. Alexander: Peut-il également bénéficier des prestations ou doit-il attendre d'être permanent, d'avoir obtenu son certificat de permanence?

M. Bonser: Non, normalement ils peuvent bénéficier des prestations à partir du moment ou ils sont engagés au service d'incendie. Pendant la période de stage, il y a en fait très peu de prestations auxquelles le stagiaire n'a pas droit.

[*Texte*]

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman, that is all.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I say just a brief word. In view of the well known position of the fire fighters on this question of unemployment insurance, which they have stated many times over the years, I think they ought to be commended for their willingness to come in if it is universal. One can understand your position that if there are to be exceptions you ought to be remembered. However, I think rather than riding you too hard about your opposition, you should be commended for your willingness to participate in a universal scheme. Precisely for that reason, I think we should look at the two points you have raised in your brief very carefully.

I think most of us who have had any experience with it, that may deal with one point, are concerned about the element of hypocrisy which seems to creep into this getting of the unemployment insurance benefit at retirement. A guy who knows that he can report and say he is able and willing to work but he will not get any work, gets the unemployment insurance benefit, and the fellow who does not know it, he says no and he does not get it. I think you people are to be commended for wanting this issue to be put on a more clear-cut basis than it is at the present time. Perhaps that is not a question. I just thought I would give a word of commendation.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, just very briefly, I want to say that this is a very constructive brief. There are other occupations with a similar problem. We heard from the air line pilots the other day and two or three other groups. I agree with Mr. Knowles that we should give real consideration to this particular problem because it has been a very constructive presentation.

The Chairman: Have you any further comments or questions, gentlemen? If not, we would like to thank Messrs Jessop Bonser and Bissell very much for coming before us today. We will adjourn until this afternoon at 2.30 when we have one brief from William M.

[*Interprétation*]

M. Alexander: Je vous remercie monsieur, je n'ai plus de question à poser.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'aimerais simplement faire un bref commentaire. Étant donné la position bien connue des pompiers sur la question de l'assurance-chômage, qu'ils ont défendue à plusieurs reprises au cours des dernières années, je crois qu'ils devraient être félicités d'avoir bien voulus venir témoigner devant le Comité. Nous comprenons très bien votre point de vue selon lequel vous dites que s'il doit y avoir des exceptions, vous devriez également pouvoir en profiter. Cependant, au lieu de nous objecter à votre opposition nous devrions au contraire vous féliciter pour votre désir de participer à un régime universel. C'est précisément pour cette raison je crois que nous devrions étudier avec beaucoup d'attention les deux points que vous avez soulevés dans votre mémoire.

Je crois que la plupart d'entre nous s'inquiètent du fait que des employés pourraient bénéficier des prestations de l'assurance-chômage à l'âge de la retraite, pourvu qu'ils utilisent pour ce faire une procédure assez hypocrite. Une personne qui prétend désirer travailler mais qui, en fait, ne cherche pas de travail peut bénéficier des prestations de l'assurance-chômage, alors qu'une autre qui ne connait pas la situation dit ne pas vouloir travailler et ne bénéficie pas de cette assurance. Je crois que vous devriez être félicité d'avoir mis si clairement ce problème à jour. Je suppose qu'il ne s'agit pas là d'une question, monsieur le président, je voulais tout simplement féliciter les témoins.

Le président: M. Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, j'aimerais dire très brièvement qu'il s'agit en effet d'un mémoire très positif. Il y a d'autres professions qui ont un problème semblable. Nous avons eu deux témoins de l'Association des pilotes de lignes l'autre jour et de deux ou trois autres groupements. Je suis d'accord avec M. Knowles pour dire que nous devrions étudier très sérieusement ce problème, surtout depuis la présentation très positive qu'en ont fait les témoins.

Le président: Auriez-vous d'autres commentaires ou questions, monsieur? Sinon, j'aimerais remercier MM. Jessop, Bonser et Bissell d'être venus témoigner aujourd'hui. La séance est levée jusqu'à deux heures trente cet après-midi. Nous discuterons alors du

[*Texte*]

Mercer Ltd. mainly on sickness insurance. Thank you very much.

Mr. Jessop: Thank you very much, gentlemen.

AFTERNOON SITTING

• 1442

The Chairman: Gentlemen, we have with us this afternoon representatives from William M. Mercer Limited, and I would like at this time to introduce you to Mr. J. Keith Mark, the Vice-President of the company, who is on my immediate right. Mr. Mark, would you introduce your colleagues and give us a short introductory statement if you wish.

Mr. J. Keith Mark (Vice-President, William M. Mercer Limited): Thank you, Mr. Chairman. We appreciate the opportunity to appear before this standing Committee this afternoon to talk about some of the aspects of the White Paper as we see them.

I would like to introduce Mr. Jean Sylvestre, from Montreal, on my immediate right; Mr. Carson Beadle, from Montreal and Mr. Scott Maclagan from our Ottawa office.

As our introduction into the subject, I would like to explain that William M. Mercer Limited is in the business of designing, implementing and administering welfare benefit plans. As a professional firm of consultants and actuaries, we are expected to identify the sociological, financial and employer relations implications of existing or proposed government legislation.

In studying the government's White Paper on Unemployment Insurance in the seventies, we have limited ourselves to the special unemployment benefits and more specifically the sickness and pregnancy benefits under the proposed plan. Our approach has been to review the paper as though it was already legislation. On this premise, and limited only by the general information provided in the paper, we have attempted to anticipate its implications. Our position is as follows.

While we agree with the principle of a minimum level of income for persons who are disabled and unable to earn an income, we are not convinced that the proposed plan is the best means of achieving this objective. We are concerned over the problems of integrating the proposed sickness benefits with existing private and government plans, and

[*Interpretation*]

mémoire de la *William M. Mercer Ltd.* concernant l'assurance-maladie. Je vous remercie.

M. Jessop: Je vous remercie beaucoup, messieurs.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous avons avec nous cet après-midi des représentants de la maison William M. Mercer Limited et je vous présente M. J. Keith Mark, le vice-président de la Société, qui est à ma droite. Monsieur Mark, auriez-vous l'obligeance de présenter vos collègues et de faire une brève déclaration préliminaire.

M. J. Keith Mark (vice-président, William M. Mercer Limited): Monsieur le président, je vous remercie. Nous sommes heureux de paraître devant le Comité permanent cet après-midi pour discuter de certains aspects du Livre blanc. Je vous présente M. Jean Sylvestre de Montréal, qui est à ma droite; M. Carson Beadle, de Montréal et M. Scott Maclagan de notre bureau d'Ottawa.

La maison William M. Mercer Limited s'occupe de concevoir, de mettre en application et d'administrer des régimes d'avantages sociaux. En tant que maison professionnelle de conseillers et d'actuaires, on s'attend que nous identifiions les répercussions sociologiques, financières et celles des patronats dans le cas des lois gouvernementales actuelles ou proposées.

En étudiant le Livre blanc sur l'assurance-chômage dans les années 70, nous nous sommes limités aux prestations de chômage et plus spécialement aux prestations de maladie et de grossesse, en vertu du régime proposé. Nous avons utilisé l'approche suivante: nous avons étudié le Livre blanc comme s'il était déjà mis en vigueur. En partant de ce principe, et en nous limitant seulement à l'information générale fournie dans ce livre, nous avons tâché d'en prévoir les répercussions. Voici notre position à ce sujet.

Même si nous sommes d'accord sur le principe selon lequel on accorderait un niveau minimal de revenu aux personnes frappées d'incapacité et donc incapables de gagner un revenu, nous ne sommes pas convaincus que le plan proposé constitue le meilleur moyen d'atteindre ces objectifs. Nous sommes préoccupés par les problèmes que comporte l'inté-

[*Texte*]

while the White Paper presupposes that the government will act as a second payer or secondary carrier, we do not believe this will be possible without a complicated system of incentives and administrative controls. If the government cannot maintain the secondary position and the private plans shift a large portion of their costs to the government plan, then the cost estimates will be grossly understated.

We are also concerned with the proposed vehicle to provide these benefits. In our experience a vehicle which is primarily designed to provide a particular benefit is usually ineffective in extending any form of secondary benefit.

On conclusion, we should draw to the attention of the Committee that following submission of our brief, we accepted an invitation to quote on a project to work with the Unemployment Insurance Commission in these areas and in this regard we have just recently been retained.

It is our hope today to provide any additional information on the points in our brief that will be helpful to this Committee. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mark.

Gentlemen, I am open to questions. Mr. Cullen?

Mr. Cullen: Your last statement, Mr. Mark, sounds very much like: if you cannot lick them, join them.

On page 1 of your brief you clearly accept the phrase or at least the principle that:

> ... establishment of a minimum level of income for persons whose ability to earn is interrupted by ... sickness ...

and your objection seems to be to the fact that the government has chosen this particular vehicle to meet that need or to meet that requirement or to follow that principle. Would that be a fair summation of your position?

Mr. Mark: I think we are not sure in our own minds at the present time that this is in fact the proper vehicle. In the final analysis it might prove to be. What we are suggesting is that because of the complexity of the coverage that is involved, there could well be more effective or efficient ways of extending this particular benefit across the country.

[*Interprétation*]

gration des prestations de maladie proposées dans les régimes actuels des gouvernements et de l'industrie privée. Même si le Livre blanc présuppose que le gouvernement agira comme second payeur, nous croyons que cela sera impossible sans l'adoption d'un système compliqué de stimulants et de contrôles administratifs. Si le gouvernement ne peut pas maintenir cette position et si les régimes du secteur privé renvoient une grande partie de leurs coûts au régime gouvernemental, alors les estimations des coûts resteront bien au-dessous de la réalité.

Nous sommes aussi préoccupés par le véhicule proposé pour fournir ces prestations. D'après nos expériences, le véhicule qui est essentiellement destiné à fournir un avantage particulier est ordinairement incapable d'assurer toute autre forme d'avantages secondaires.

En concluant, nous devons faire remarquer au Comité qu'après avoir présenté notre mémoire, nous avons accepté une invitation de citer un projet de travail avec la Commission d'assurance-chômage dans les domaines précités et à cette fin, on a retenu nos services tout récemment.

Nous aimerions fournir aujourd'hui tous les renseignements supplémentaires sur les points de notre mémoire qui seront utiles au Comité. Merci monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup monsieur Mark.

Messieurs, vous pouvez poser des questions. Monsieur Cullen?

M. Cullen: Votre dernière déclaration équivaut à dire que si on ne peut les vaincre, faisons cause commune avec eux.

A la première page de votre mémoire, vous acceptez clairement le principe suivant:

> .établissement d'un niveau minimal de revenu pour les personnes dont la capacité de gagner un revenu est interrompue par...la maladie...

et vous semblez vous opposer au fait que le gouvernement a choisi ce véhicule particulier pour répondre à ce besoin ou pour satisfaire à cette exigence ou pour suivre ce principe. Est-ce un juste exposé de votre position?

M. Mark: Je crois que nous ne sommes pas sûrs à l'heure actuelle que c'est là le véhicule approprié. En dernier analyse, ce pourrait l'être. Nous voulons dire qu'en raison de la complexité de la protection en cause, il y a peut-être d'autres méthodes plus efficaces d'appliquer les avantages en particulier à tout le pays.

[*Text*]

Mr. Cullen: Speaking for myself, I must say that in this area I would like to commend the Unemployment Insurance Commission for taking the initiative because this has been a problem. So often in the past when something got complicated or seemingly difficult to co-ordinate or there were problems, rather than tackling it as the Commission has done, we seem to have sort of shuffled off and gone into something that was easier. This to me is a giant step and, as you have said, it is debatable whether it is a good vehicle and I for one think it is worth the gamble.

The area that does concern me here is that we are looking at the unemployed worker, and to me an unemployed worker is one who has a job and through no fault of his own, through sickness or lay-off, and in some cases where he quits a job because it is not satisfactory, he gets benefits after a certain waiting period. I would like to see these people kept in the labour force and I am afraid if we adopt the principle of taking out the sickness and the pregnancy aspect we are going to have people going onto welfare rather than staying in the labour force. Do you feel another vehicle should be made available to handle that, or do you see this creating great problems? I am thinking particularly of the sickness aspect, forgetting the pregnancy bit.

Mr. Mark: Would you like to comment on that?

Mr. Jean Sylvestre (Assistant Vice-President, William M. Mercer Limited): I believe you are touching on the aspect of the rehabilitation of the individual within the work force. On going through the White Paper, I noted some very valid criteria set out, and emphasis was placed on rehabilitation of the worker in the labour force as opposed to simply passively paying benefits. There is one thing for sure. In the case of disability, it would not be the same mechanics that would apply to rehabilitate workers in the labour force. It would be more a matter of health than manpower and placement agencies and so on. That is a very good point because it touches on claims control. The same efforts should be made to control the volume of claims that will derive from disabilities. So co-ordination with other agencies at whatever level they are will certainly be of very great importance.

• 1450

Mr. Cullen: Drawing from your experience in this field, and I see that you have, I believe, 2,500 clients, do you think it is realistic to suggest that private carriers will withdraw from the field? I like to see private

[*Interpretation*]

M. Cullen: Je voudrais personnellement louer la Commission d'assurance-chômage d'avoir pris de l'initiative, car il s'agissait là d'un problème important. Très souvent, par le passé, lorsqu'il devenait difficile de coordonner les éléments ou qu'il y avait des problèmes, au lieu de les attaquer comme la Commission l'a fait, il semble que nous nous sommes dérobés et que nous avons procédé à quelque chose de plus facile. On a franchi une étape énorme et, comme vous l'avez dit, il est douteux que ce soit un bon véhicule mais je crois qu'il en valait la peine.

Je m'intéresse ici aux chômeurs qui représentent pour moi un travailleur qui a un emploi et qui à cause de maladie ou de licenciement, et dans certains cas parce que le travail n'est pas satisfaisant, reçoit des prestations après une certaine période de temps. Je voudrais que ces personnes continuent à faire partie de la population active et je crains que si nous éliminions la maladie et la grossesse, les gens vont demander l'assistance publique plutôt que de rester dans la population active. Estimez-vous qu'il faille un autre véhicule pour cette situation, ou croyez-vous que cela créera de grands problèmes? Je pense particulièrement à la question de la maladie plutôt qu'à celle de la grossesse.

M. Mark: Pourriez-vous faire des commentaires à ce sujet?

M. Jean Sylvestre (vice-président adjoint, William M. Mercer Limited): Je crois que vous parlez de la réadmission de l'individu à la population active. En examinant le Livre blanc, j'ai remarqué qu'on avait établi des critères très valables et qu'on avait insisté sur la réadmission du travailleur à la population active au lieu de payer passivement des prestations. Dans les cas d'invalidité, on n'appliquerait pas le même mécanisme pour réadapter le travailleur à la population active. Il serait question plutôt de santé que d'organisme de main-d'œuvre et de placement et ainsi de suite. C'est là un point très valable, car il touche à la question du contrôle des réclamations. On devrait faire les mêmes efforts en vue de contrôler le volume des réclamations provenant des cas d'invalidité. En conséquence, la coordination avec les autres organismes à tout niveau serait donc très importante.

M. Cullen: D'après votre expérience dans ce domaine, et je constate que vous avez 2,500 clients, pensez-vous qu'il est réaliste de dire que les sociétés privées se retireront de ce domaine? J'aime bien la concurrence entre les

[*Texte*]

carriers competing with government so that they provide maybe a better service at lower rates. Do you think this competing with government is going to drive many private carriers out of the field, or is that a realistic point of view?

Mr. Mark: It is possible, referring specifically to the level of the ultimate benefit. If the government plan is designed to, as the White Paper suggests, complement private plans, which suggests that they are going to supplement private plans up to some predetermined limit or amount, if that amount is too high in relation to the individual's usual take-home pay, you are going to experience an increase in disability incidence with a resulting increase in cost.

This is not only going to have an effect on the cost of the government plan but also on the cost of private plans. If this experience becomes excessive, you could possibly find or experience private plans or private carriers withdrawing. This is one of the subtle implications.

Mr. Sylvestre: If I may add to this. We may find ourselves—and when I say "we," I mean the government—in a position where private programs, in which utilization has been very high with a resulting high cost, will find it almost impossible to remain as cover to private industry. They would have every incentive to shift their program under the Unemployment Insurance Commission scheme.

Mr. Cullen: Excuse me. When you say "They would have", do you mean the people that are participating in a plan or the private carrier? You are saying that the individual who is taking the benefit under the private plan would be more apt to go to the Unemployment Insurance scheme?

Mr. Sylvestre: Yes. I am talking about the employer and unions participating in these programs. They will certainly find it desirable, economically, to transfer their coverage from the private sector to the public sector in many instances.

Mr. Carson Beadle (Vice-President and Director, William M. Mercer Ltd.): I think Mr. Cullen has, perhaps, touched on a key point here. It is not so much the private insurance industry withdrawing per se that is a problem we anticipate, it is that those employers and unions who have negotiated sickness benefits would be compelled to take another look at those benefits in the light of second-payer position of the Unemployment Insurance Commission, and they might well ask their private carrier to reduce the benefits in that sector.

[*Interprétation*]

sociétés privées et le gouvernement car elles fournissent ainsi un meilleur service à des prix inférieurs. Croyez-vous que cette concurrence avec le gouvernement fera abandonner ce domaine aux sociétés privées, ou est-ce là un point de vue réaliste?

M. Mark: Cette situation est possible, si on se réfère précisément au niveau de la prestation finale. Si le régime du gouvernement est destiné à compléter les régimes privés, comme le laisse entendre le Livre blanc, cela veut dire qu'on complètera les régimes privés jusqu'à une limite ou un montant prédéterminé; si ce montant est trop élevé par rapport aux revenus ordinaires de l'individu, il y aura une augmentation de cas d'invalidité et, en conséquence, augmentation des coûts.

Cette situation n'augmentera pas seulement le coût du régime gouvernemental mais aussi celui des sociétés privées. Si cette expérience est poussée trop loin, certains régimes privés seront annulés ou des sociétés privées se retireront de ce domaine. Voilà une des répercussions subtiles.

M. Sylvestre: Le gouvernement peut se trouver dans une position où il sera impossible de conserver des programmes privés, qui ont été largement utilisés et dont le coût est donc élevé dans l'industrie privée. Celle-ci serait poussée à modifier son programme selon le système de la Commission d'assurance-chômage.

M. Cullen: Parlez-vous des gens qui participent à un régime ou de l'assureur privé? Vous dites que l'individu qui reçoit des prestations en vertu d'un régime privé serait plus apte à adopter le système de l'assurance-chômage?

M. Sylvestre: Oui. Je parle de l'employeur et des syndicats qui participent à ces programmes. Ils trouveront désirable du point de vue économique, de transférer le champ d'application, dans bien des cas, du secteur privé au secteur public.

M. Carson Beadle (vice-président et directeur, William M. Mercer Ltd.): Je crois que M. Cullen a soulevé un point très important. Ce qui nous préoccupe surtout, ce sont les employeurs et les syndicats qui ayant négocié des prestations de maladie. seraient obligés de réexaminer ces prestations à la lumière de la position de second payeur qu'occupe la Commission d'assurance-chômage, et ils peuvent demander à leur assureur privé de réduire les prestations dans ce secteur.

[*Text*]

We have really the two times: that one, and the one where benefits are, perhaps, higher than we found desirable from the standpoint of employees being encouraged to return to work as soon as possible, that might encourage some insurance companies to withdraw from the field because the risk, or the cost of their product, they would feel, would be too high to be acceptable.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I find the brief very interesting. It is focused in one area particularly, which is helpful in many ways. But one or two things I found a little puzzling.

On page 2, and it is repeated on page 8, it says:

> The principle of the government acting as the second payer over and above benefits provided under a countless variety of existing private and government plans is not likely to achieve success without an inordinately complex system of checks and balances.

I am trying to envisage what would happen. I know there would be some changes, I know there would be some shifts, but would it not really sort out over a period? Would it really require all that complex administrative machinery that you seem to envisage?

Mr. Mark: This is a good question. There is, it seems to me, within employer groups, and, indeed, in our experience, a myriad of disability income plans ranging from employer self-insured type sick leave programs; self-insured, what we call weekly, indemnity programs; insured weekly indemnity programs; mutual benefit society plans, which are principally run by employees, union members and union groups; and so on.

Mr. Francis: Does this not add up to substantial gaps in coverage? When you take all of these, each takes a little piece. Is this really the picture that you want for long-term development of this program in Canada? You start out by saying you are in favour of sickness insurance, which I am sure you are. But really, do we want this patch-work extended and developed, with gaps, people not covered, inequities from one to the other, and so on? Would it not be better to sort out with some type of government plan over a long period?

[*Interpretation*]

Nous avons vraiment deux éléments: celui qui précède, et celui où les prestations sont peut-être plus élevées que nous le souhaiterions, par le fait qu'on encouragerait les employeurs à retourner au travail le plus tôt possible, ce qui pourrait encourager certaines sociétés d'assurance à se retirer de ce domaine car, selon elles, le risque serait trop grand ou le coût de leur produit trop élevé.

M. Cullen: Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, je trouve que le mémoire est très intéressant. Il est centré autour d'un secteur en particulier, ce qui est utile de bien des façons. Mais j'ai trouvé une ou deux choses un peu troublantes. A la page 2 et à la page 8, on dit ce qui suit:

> Le principe selon lequel le gouvernement agirait comme second payeur en plus des avantages fournis en vertu d'une variété incalculable de régimes gouvernementaux et privés ne réussira probablement pas sans un système tout à fait complexe de vérifications et de comptes bilan.

Je tente d'envisager ce qui se passerait. Je sais qu'il y aurait des changements, mais ce qui m'intéresse est-ce que les choses ne s'arrangeraient pas après une certaine période? Tout ce mécanisme administratif compliqué auquel vous semblez songer est-il vraiment nécessaire?

M. Mark: Voilà une question intéressante. Il existe, d'après notre expérience une myriade de régimes de revenu par suite d'invalidité à partir des programmes de congé de maladie; des programmes personnels d'indemnité hebdomadaire; des programmes d'indemnité hebdomadaire assuré; des régimes de sociétés pour secours mutuels, qui sont dirigés principalement par des employés, des membres ou des groupes de syndicats et ainsi de suite.

M. Francis: Ce système n'aboutit-il pas à des lacunes considérables en ce qui a trait à la protection? Est-ce vraiment là ce que vous voulez obtenir pour l'expansion à long terme de ce programme au Canada? Vous commencez par dire que vous êtes en faveur de l'assurance-maladie. Vraiment voulons-nous obtenir une situation comportant des lacunes, où des gens n'ont pas de protection, où il se fait des injustices, et ainsi de suite? Ne vaudrait-il pas mieux mettre sur pied un genre de régime gouvernemental au cours d'une longue période de temps?

[*Texte*]

Mr. Mark: This again, is a good question. I think that it is something that would have to be demonstrated. As far as patc-patch-work is concerned, I think that we are emerging out of the patch-work era. I agree with you that over the years, employee benefits have more or less "grow'd like Topsy." But both employers and unions have recognized this and are now redesigning. The redesign of these programs has taken place within the private sector.

Mr. Francis: I have a great deal of confidence in the ingenuity of private employer-employee bargaining arrangements to meet the situation that is called for, and it seems to me there might be some changes. But I do not feel that this is going to be a bad thing nor do I feel it is against public policy that this should be. In fact, I am inclined to the view that it might be a very good thing. It might mean that members of small plans, which tend to restrict people to employment, are not portable, not transferable would kind of go by the board after we had a really good government program operating here. Do you not think so?

Mr. Mark: I am not disagreeing with you, sir. This is not our point to disagree completely with the proposed legislation and its philosophy. It is quite possible.

Mr. Sylvestre: If I may, Mr. Francis, I think you were referring specifically to our statement, that there are a great number of plans and that integration problems would result.

Mr. Francis: But you said, "the inordinately complex system of checks and balances." That expression gave me some concern.

Mr. Sylvestre: In that expression, I believe, we are referring to the statement in the White Paper whereby the Unemployment Insurance Commission scheme would complement the private plans. It would not eliminate them but, rather, complement them.

Mr. Francis: Is not your point really that there would be a transitional period and there would be adjustments? Is this not your point?

Mr. Sylvestre: Not really, because if you are going to complement the existing plans, there is bound to be a very complex system to administer this.

If I may illustrate, the integration of all of the programs right now is a problem and it is done by many industries. But whenever we have to integrate a private plan to avoid gaps or over-insurance, we also have to take into account the existing private plans, such as the

[*Interprétation*]

M. Mark: Voilà une autre question intéressante, qu'il faudrait démontrer. Quant à la situation dont vous venez de parler, nous en sortons actuellement. Je conviens avec vous qu'au cours des années, les prestations accordées aux employés ont été établies sans système défini. Les employeurs et les syndicats ont reconnu ce fait et sont en train de repenser un système. Ce travail a déjà été accompli dans le secteur privé.

M. Francis: J'ai grandement confiance à l'ingéniosité des négociations entre employeurs et employés du secteur privé pour faire face à la situation, et il me semble qu'il pourrait y avoir des changements. Je crois que ces changements n'iraient pas à l'encontre des politiques publiques et enfin je suis plutôt d'avis que ce serait une bonne chose. Cela pourrait vouloir dire qu'en faisant fonctionner un bon programme gouvernemental, on pourrait se débarrasser d'une situation où la pension des membres d'un régime secondaire ne serait pas transférable. Ne le pensez-vous pas?

M. Mark: Je ne suis pas en désaccord avec vous monsieur. Notre attitude n'en est pas une de déssacord complet avec la législation proposée et sa philosophie. C'est très possible.

M. Sylvestre: Monsieur Francis, je pense que vous vous reportiez à notre déclaration selon laquelle il y a un grand nombre de régimes et qu'il en résulterait des problèmes d'intégration.

M. Francis: Mais vous avec bien dit «le système tout à fait complexe de vérification et de bilan» cette expression me préoccupe.

M. Sylvestre: Pour cette expression, nous nous reportons à la déclaration comprise dans le Livre blanc selon laquelle le régime de la Commission d'assurance-chômage compléterait les régimes privés.

M. Francis: Votre point de vue n'est-il pas qu'il y aurait une période transitoire et qu'il y aurait des ajustements?

M. Sylvestre: Pas vraiment, car si on complète les régimes actuels, il faudra nécessairement un système très complexe pour les administrer.

Par exemple, l'intégration de tous les programmes cause actuellement un problème, et cette intégration se fait dans plusieurs industries. Cependant lorsque nous devons intégrer un régime privé pour éviter des lacunes ou l'assurance excessive, il faut aussi tenir

[*Text*]

disability provisions provided under the CPP and QPP or Workmen's Compensation. And it does result in problems because of the various eligibilities.

For instance, under the Pension Plan, employees are entitled to disability pension after five years of service only, whereas under long-term disability private plans, usually they are entitled to coverage after about three months. The same aspect will be prevalent with what has been proposed because, unless I am mistaken, it is proposed that the individual be entitled to disability benefits after 20 weeks in the work force, which is five months roughly.

Mr. Francis: Yes.

Mr. Sylvestre: While most private plans provide for coverage after three months, or in many instances, particularly in bargain plans, immediately.

Mr. Francis: But, Mr. Sylvestre, it seems to me that your basic point is that there are complications under a private arrangement—you know, trying to co-ordinate all these things under a private package for the employer, and the employer more and more has a package. It is not just one feature, it is a broad spectrum of benefits. You have the same problem, and it certainly is not any less if you put it in the public field than if every individual employer copes with it in his own way and his own time.

Mr. Beadle: I think, Mr. Francis, this is exactly the point that we have been attempting to draw out in our brief. In order to minimize the patch-work that exists at the moment and not multiply it, not make it even greater than it is at the moment, the approach that is taken under the Unemployment Insurance needs to follow a very specific course and, perhaps, a somewhat different course than the one proposed.

• 1500

Mr. Francis: But you are not opposing the principle of a public program?

Mr. Beadle: We are not opposing the principle of a public program of some type. That is correct. The form that it should take is what we are very hesitant to make concrete suggestions about because this is a highly complex subject. We can visualize the complications of the proposed system. It is conceivable that, having examined every other possibility, it could turn out to be the ideal

[*Interpretation*]

compte des régimes privés actuels, par exemple les dispositions concernant l'invalidité prévues en vertu du R.P.C. du R.R.Q. ou de la loi sur les accidents de travail. Et il en résulte des problèmes à cause des diverses admissibilités.

Par exemple, en vertu du Régime de pensions de retraite, les employés ont droit à une pension d'invalidité seulement après cinq années de service, alors que, en vertu de régime privé d'invalidité à long terme les employés y ont droit après trois mois. Le même aspect prévaudra pour ce qui a été proposé car, sauf erreur, on propose que l'individu ait droit aux prestations d'invalidité après avoir passé 20 semaines parmi la population active, ce qui fait environ cinq mois.

M. Francis: Oui.

M. Sylvestre: Tandis que la plupart des régimes privés assurent la protection après trois mois, ou dans bien des cas immédiatement, particulièrement pour les régimes de faveur.

M. Francis: Monsieur Sylvestre, votre point principal semble être qu'il y a des complications dans le cas d'arrangements privés et que l'employeur de plus en plus est sous contrat. Il ne s'agit pas seulement d'un élément, mais de toute sorte d'avantages. Le même problème se présente si vous le transposez dans le secteur public que si chaque employeur le traîte individuellement à sa propre façon.

M. Beadle: Voilà exactement le point que nous avons tâché de souligner dans notre mémoire. Afin de réduire au minimum le travail disparate qui existe à l'heure actuelle la méthode entreprise en vertu de l'assurance-chômage doit suivre un cours très précis, et peut-être quelque peu différent de celui qu'on a proposé.

M. Francis: Mais vous ne vous opposez pas au principe d'un programme public?

M. Beadle: Non, vous avez raison. Toutefois, nous hésitons à présenter des suggestions concrètes sur la forme que ce programme devrait adopter, car c'est là un sujet très complexe. Nous pouvons entrevoir les complications que pourrait apporter le système proposé. Nous pouvons concevoir qu'ayant examiné toutes les autres possibilités, ce serait là le système idéal, mais nous en dou-

[*Texte*]

one but frankly we doubt it, with some of the problems that are present in it.

Mr. Francis: I am just trying to be sure that I understand the problem. You say it is complex but everything is complex. What is being done now is complex, and leaves big gaps and inequities. Now, is not the public system more likely in principle to give a base of some type of standard benefit on which the others could be adapted through collective bargaining?

Mr. Beadle: We are not talking about a base.

Mr. Francis: Well, ultimately this is what should emerge, I would hope.

Mr. Beadle: We have not directed our comments to anything of that type, only what has been set out in the paper which is a second payer position.

Mr. Mark: If you assume the posture of being a primary carrier or a first payer in the disability field, this is one thing, but if, as the White Paper indicates and suggests that your posture wants to be that of a second payer, then there are going to be complexities and I would suggest, Mr. Francis, that the government is proposing to get into the short-term disability field where benefits have to be made available almost immediately to the individual, otherwise he is being selected against.

Mr. Francis: I personally think that this is a good thing. I make no secret of the fact. There are some very serious gaps in coverage and I am anxious to see how it can be done consistent with our constitution, consistent with everything else, and see what is involved. That is why we are here today trying to sort out. But your basic point of complexity, it seems to me, is complex any way you touch it. It is complex from any particular angle with which you start to deal with the problem, is it not?

Mr. Sylvestre: It certainly is more complex if you approach the subject matter in the role of a second payer because, at that point in time, if you are going to be a second payer within certain limits, you have to determine in each and every case if the individual is entitled to any benefits. Even if he works for company "X" which has a program, he may not have enough service to be entitled to benefits.

His benefit period may vary depending on the service and a number of factors, and I could list 10 of those. Perhaps he has had a

[*Interprétation*]

tons franchement, devant certains des problèmes inhérents.

M. Francis: J'essaie de comprendre le problème. Vous dites qu'il est complexe, mais tout est complexe. Ce qu'on fait à ce sujet est complexe et il y a quand même de grandes lacunes et des injustices. En principe, le système public n'est-il pas plus susceptible de fournir une base quelconque d'avantages normaux à la lueur desquels on pourrait adopter les autres au moyen de négociations collectives?

M. Beadle: Nous ne parlons pas de base.

M. Francis: C'est ce à quoi on devrait en arriver, j'espère.

M. Beadle: Nous n'avons pas orienté nos commentaires dans cette direction, mais seulement sur ce qui a été établi dans le Livre blanc, soit une position de second payeur.

M. Mark: Si vous adoptez l'attitude de premier assureur ou de premier payeur dans le domaine de l'invalidité, c'est une chose, mais si vous adoptez l'attitude de second payeur, il y aura des problèmes complexes, et je dirais, monsieur Francis, et je suggère que le gouvernement se propose d'entrer dans le domaine de l'invalidité à court terme, où des prestations doivent être accordées à l'individu presqu'immédiatement, autrement il y a injustice.

M. Francis: Je crois que c'est une bonne chose. Il y a des lacunes très graves et j'ai hâte de voir comment on procédera tout en restant conforme à la Constitution et au reste. Toutefois votre point de vue est complexe, peu importe de quelle façon vous abordez le problème, n'est-ce pas?

M. Sylvestre: Il est certainement plus complexe si vous approchez le sujet dans le rôle d'un second payeur car, à ce moment là, vous ferez fonction de second payeur, dans certaines limites, il vous faudra déterminer pour chaque cas si l'individu a droit aux prestations. Même s'il travaille pour la maison X qui a un tel programme, il se peut qu'il n'ait pas servi assez longtemps pour être admissible aux prestations. Cette période peut varier selon le service et un certain nombre de facteurs. Vue que cet employé a été victime d'invalidité et qu'il est retourné au travail, il

[*Text*]

disability and went back to work, and has a recurrent disability. This will affect the length of the benefit payment available and early interest plan. All of these points will have to be determined individually under the current proposal before the U.I.C. can determine accurately the level and duration of payments.

Mr. Francis: I see. Well, I will desist, Mr. Chairman, from this point. I will be interested to hear what my colleagues in the Committee and various groups here have to say on it.

I would just like to ask one other question. On page 12 of your brief, you refer to experience rating. Are you for or against experience rating?

Mr. Mark: I like it as a principle in our business. More particularly, with large groups of employees, experience rating has an application.

Mr. Francis: If I may, I will read your paragraph and quote it for the record.

Mr. Mark: All right.

Mr. Francis: It says:

> For example, an employer with a chronic unemployment problem would be levied the highest contribution rate at an early date. At that point he has every incentive to make maximum use of the disability income plan of the Unemployment Insurance Commission under which his costs have hit the ceiling. At the same time, he will save on insurance premiums by reducing his private plan benefits.

I read that paragraph as being a condemnation of experience rating. Perhaps I have misunderstood.

Mr. Sylvestre: Quite the contrary actually, because we are pointing out that, combining the unemployment and the disability benefits under one single experience rating system, once the employer has experienced the maximum utilization in one area and has reached very quickly the maximum rate that he is going to be, he has no incentive regarding utilization in the other area.

Mr. Francis: Then how does experience rating help in such a case?

Mr. Beadle: One of the objectives of experience rating is to identify those cases, those situations, where losses are running at

[*Interpretation*]

tombe sous la désignation d'invalidité périodique. Cette situation modifiera la durée du paiement des prestations et le régime d'intérêt précoce. Il faudra déterminer ces points individuellement en vertu de la proposition actuelle, avant que la Commission d'assurance-chômage ne puisse déterminer avec précision le niveau et la durée des paiements.

M. Francis: Je comprend. Monsieur le président, je vais abandonner ce sujet. J'aimerais entendre ce que mes collègues du Comité et divers groupes ici présents ont à dire à ce sujet.

Je voudrais poser une autre question. A la page 12 de votre mémoire vous faites allusion à la tarification selon l'expérience. Êtes-vous en faveur de cette tarification ou non?

M. Mark: Oui, en principe, dans notre entreprise. Cette tarification s'applique lorsqu'il existe des groupes nombreux d'employés.

M. Francis: Je vais lire votre paragraphe et le citer pour le dossier.

M. Mark: Très bien.

M. Francis: Le voici:

> Par exemple, on imposerait dès le début la contribution la plus élevée à un employeur faisant face à un problème constant de chômage. A ce moment, ce dernier est tout à fait stimulé à utiliser au maximum le régime de revenu pour cause d'invalidité de la Commission d'assurance-chômage, à la suite duquel ses coûts ont augmenté au maximum. En même temps, il fera des épargnes sur les paiements de primes d'assurance en réduisant les prestations de son régime privé.

J'ai lu ce paragraphe comme étant une condamnation de la tarification précitée. Peut-être que je l'ai mal comprise.

M. Sylvestre: C'est bien le contraire en fait, car nous signalons qu'en combinant les prestations de chômage et d'invalidité sous un seul système de tarification selon l'expérience, une fois que l'employeur a réalisé l'utilisation maximale dans un secteur et a atteint très rapidement le taux maximal qui s'appliquera, il n'a aucun encouragement en ce qui concerne l'utilisation dans votre domaine.

M. Francis: Alors comment la tarification selon l'expérience est-elle utile dans un tel cas?

M. Beadle: L'un des objectifs de la personnalisation des primes est d'identifier ces cas, ces situations où les pertes se situent à un

[*Texte*]

an abnormally high or abnormally low level. If one combines two substantially different situations—in this case we are talking about unemployment versus sickness—under the one plan, you camouflage the figures. They become less meaningful because you cannot identify which is related to unemployment, which is related to sickness. Where is your problem? Is it in the area of unemployment? Is it in the area of sickness? That is the one element, the masking of the real problem. The other is that either one of these causes can take you to the maximum rate level and then create less concern in the other area to hold the line in that other area. The objective of having a triple rating system where there are penalties and rewards for good experience is lost the minute that you exceed your rate level in either one of the areas.

Mr. Francis: You still think that experience rating is worth doing, in spite of that comment?

Mr. Beadle: Experience rating is a concept we buy. In this particular instance, I think it is a little early for us to say, on the sickness side, that it is a good one. We are not criticizing the experience rating concept in our brief, only the cross-experience rating of unemployment and disability.

Mr. Francis: I will pass for the moment, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Your one primary technical point about the sickness benefits is connected with what you would call the second payer role assumed by the government. From an actuarial point of view, is there any evidence to suggest that if the government took over the complete role here—not only the second-payer role but the primary payer role—through a universal plan, that this would be more costly, for example, than using private agencies?

Mr. Sylvestre: There is no doubt that the cost of any program is equal to the total benefits paid plus the cost of administration.

Mr. Broadbent: Right. That is a syllogism.

Mr. Sylvestre: But it is a very basic point. We should avoid talking about rates and the like in a conversation like this because the rates are just estimates of these two elements.

Mr. Beadle: It would be terribly important in a case like that to know exactly what you are talking about in plan design in both

[*Interprétation*]

niveau anormalement élevé ou inférieur. Si on combine deux situations tout à fait différentes, c'est-à-dire chômage et maladie, sous un seul régime, on camoufle les chiffres. Ceux-ci deviennent moins importants parce qu'il est impossible d'identifier ce qui se rapporte au chômage ou à la maladie. Où se situe le problème? Est-ce dans le secteur du chômage ou de la maladie? Voilà un élément. L'autre que l'un ou l'autre de ces causes peut vous mener au niveau du taux maximum et peut créer moins de préoccupations dans l'autre domaine. L'objectif qui consiste à avoir un triple système de taux où il y a des sanctions et des récompenses d'après l'expérience, se perd du moment où on dépasse le niveau du taux dans l'un ou l'autre de ces secteurs.

M. Francis: En dépit de ce commentaire croyez-vous toujours que la personnalisation des primes est valable?

M. Beadle: Dans un cas qui nous concerne je crois qu'il est un peu trop tôt pour nous prononcer en ce qui concerne le secteur maladie. Dans notre mémoire, nous ne critiquons pas le concept de la personnalisation des primes mais seulement la personnalisation des primes en croisé du chômage et de l'invalidité.

M. Francis: Je passe pour l'instant, monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Votre premier point technique au sujet des prestations de maladie a rapport avec ce que vous appeleriez le rôle de second payeur joué par le gouvernement. Du point de vue actuaire, y a-t-il des preuves pour avancer que si le gouvernement joueait le rôle au complet ici, au moyen d'un régime universel, qu'il en coûterait plus cher, par exemple, que d'utiliser les services d'organismes privés?

M. Sylvestre: Aucun doute que le coût de tout programme égale le total des prestations payées en plus du coût de l'administration.

M. Broadbent: Oui. C'est là un syllogisme.

M. Sylvestre: Mais c'est un point très essentiel. Nous devrions éviter de parler de taux dans une telle conversation, car les taux ne sont que des estimations de ces deux éléments.

M. Beadle: Il serait très important dans un tel cas de savoir exactement ce dont vous parlez, dans les deux cas, quand il s'agit de la

[*Text*]

instances. It is not the kind of thing you can suppose about. One has to anticipate what the future plan design will be that will grow out of it and what implications that has. It is a very complicated question.

Mr. Broadbent: I will try to rephrase it and see if perhaps this is an equally complicated question.

It is my recollection that one of the conclusions of the Hall Royal Commission on Health Insurance, and I emphasize it is just a recollection, was that, from an actuarial point of view, a government pure insurance plan, no matter what the benefits you were going to get of plan A, B, C or whatever it may be, if set up on a national basis, would give no reason for assuming that a private plan could be done any more efficiently. In fact, there are a lot reasons to assume, given the use of computers and the elimination of a number of competing bureaucracies in a private sector, that you could do the whole thing a hell of a lot cheaper through one public agency.

Mr. Sylvestre: Possibly the total cost of administration would be less but whether the total volume of claims would be less is still a question mark. I was reading an article yesterday about the Economic Council recommending the use of utilization fees with medicare programmes as a means to stop the very spectacular rising cost of these programs. As Mr. Beadle said, it depends how it is going to evaluate.

Mr. Broadbent: But again, without passing judgment on the value or otherwise of utilization fees, they could be incorporated into either a public or a private plan. Right? It is part of the same thing, perhaps. So the point it would seem to me that it would still hold. If you can incorporate it in public or private, then when you are talking about an insurance function, can you not still make these broad comparisons?

The Chairman: Mr. Beadle, would you like to comment on that?

• 1510

Mr. Beadle: Referring to your specific example, the Hall Commission Report and its projections, I think one terribly important point that it failed to project at all was the change in medical practice that would occur if the individual ceased to be responsible for the payment of his bills, be it through an insurance scheme or even a government scheme to which he contributed personally,

[*Interpretation*]

conception de régime. Il faut prévoir ce que deviendra la conception du régime future et quelles en seront les répercussions. C'est une question très compliquée.

M. Broadbent: Je vais la poser en d'autres termes et voir si elle est également compliquée.

Je me souviens que l'une des conclusions de la Commission royale d'enquête Hall sur l'assurance-santé était la suivante: du point de vue actuaire, il n'y aurait pas lieu de supposer qu'un régime privé serait plus efficace qu'un régime d'assurance purement gouvernemental, s'il était établi sur une base nationale. En fait, bien des raisons nous amènent à supposer que, si l'on utilise des ordinateurs et si on élimine un certain nombre de bureaucraties concurrentielles dans un secteur privé, les coûts seraient beaucoup moins élevés dans le cadre d'un organisme public.

M. Sylvestre: Il se peut que le coût total de l'administration serait moindre, mais on se sait pas encore si le volume total des réclamations serait moindre. Je lisais hier un article sur le Conseil économique, dans lequel on recommandait l'imposition de frais d'utilisation pour les programmes assurance-santé comme moyen de mettre fin aux coûts de plus en plus élevés que représentent ces programmes. Comme M. Beadle l'a dit, ça dépend de la façon dont on fera l'évaluation.

M. Broadbent: Sans passer de jugements sur la valeur des frais d'utilisation, je maintiens que ceux-ci pourraient être incorporés dans un régime soit public, soit privé? N'est-ce pas? Si on peut faire cela, alors lorsqu'on parle de fonction d'assurance, ne peut-on pas faire encore ces comparaisons générales?

Le président: Monsieur Beadle, voulez-vous faire des commentaires à ce sujet?

M. Beadle: Au sujet de l'exemple dont vous vous êtes servi, le Rapport de la Commission Hall et ses préconisations, je trouve qu'un point extrêmement important qui ne fut pas traité du tout dans ce rapport est le changement qui s'imposera dans la pratique de la médecine si l'individu cesse d'être responsable pour le paiement de ses comptes que ce soit par l'entremise des rapports d'assurance ou

[*Texte*]

versus what would occur under a national or universal type of medicare scheme.

We have situations where both the patient and the doctor have gone beyond what you might call a maximizing fair use of a plan to meet the medical requirements. Certainly no one should be constrained in any way whatsoever to obtain necessary medical care. Many of the plans that were in existence—and I can refer to government plans such as the Alberta Health Plan, the British Columbia Health Plan, OMSIP in Ontario—did not have constraints to fair use of coverage.

But a rather peculiar phenomenon seems to be occurring as universal medicare takes over whereby the doctor feels it is easier to have additional calls because there is a connotation of "free" although we should all know that it is not.

Mr. Broadbent: He gets more money for his additional calls.

Mr. Beadle: That is right. It is an incentive almost for him to do it. As we get into further studies by the likes of the Economic Council of the future of medicare, we may see that there are dramatically greater costs to the plan designed than might have been possible had it followed another route. If it were possible to follow another route using the public or the private sector then I could say to you: "Yes, there should be a relationship between the costs." Whether it is possible for the public sector to follow exactly the same route as they might encourage the private sector to take is really the case in point and if they cannot, then we cannot give you an answer on relative costs.

Mr. Broadbent: Is there any reason to assume that you would have greater difficulty doing this in a public plan than you would in a private plan?

Mr. Beadle: The best answer I can give is Quebec and medicare at the moment. One needs to be a student of the subject to see all of the minute implications that have seemed relatively unimportant. Yet we have a very tense situation there. It has been encountered before across the country and the final plan design has been influenced by these pressures which might not have been present in the

[*Interprétation*]

même un plan régi par le gouvernement auquel il contribue personnellement, par comparaison à ce qui se passerait sous un régime d'assurance médicale nationale ou universelle.

Il existe des situations où le patient ainsi que le docteur ont tout repassé que l'on doit appeler l'extrême limite du juste emploi d'un régime afin de satisfaire aux exigences médicales. Il est certain que personne ne devrait être moindrement forcé de se procurer les soins médicaux nécessaires. Plusieurs des régimes qui avaient été établis comme par exemple les régimes gouvernementaux comme l'Alberta Health Plan, le British Columbia Health Plan, l'OMSIP en Ontario, n'avaient pas de contraintes à l'égard du juste emploi du genre d'application. Toutefois, il y a un phénomène assez particulier qui semble se manifester au fur et à mesure que le régime d'assurance médicale universelle s'implante, c.-à-d. que le docteur considère que c'est plus facile d'avoir des visites supplémentaires parce qu'il s'imagine que celles-là sont de caractère «libre» quoique nous devrions tous nous rendre compte que ce n'est pas le cas.

M. Broadbent: Il reçoit plus d'argent pour ses visites supplémentaires.

M. Beadle: C'est exact. C'est pour ainsi dire un encouragement pour qu'il le fasse. En examinant d'autres études telles celles faites par le Conseil économique au sujet de l'avenir de l'assurance médicale, nous nous rendons compte que les cours du régime tels que projetés sont beaucoup plus élevés que ce n'eût été le cas si le régime eut été projeté d'une autre manière. Si c'était possible de suivre un autre acheminement en employant le secteur public ou privé, alors je pourrais vous dire, «oui, il devrait y avoir un rapport entre les cours». En fait, il s'agit de savoir s'il est possible pour le secteur public de faire exactement le même acheminement que le secteur privé pourrait être encouragé de faire, et si ce n'est pas possible, nous ne pouvons vous répondre au sujet des cours relatifs.

M. Broadbent: Y a-t-il une raison pour laquelle on pourrait dire qu'il serait plus difficile de faire cela dans un régime public que dans un régime privé?

M. Beadle: Les meilleurs exemples que je peux vous donner en guise de réponse sont le Québec et l'assurance médicale. Il faut connaître le sujet pour se rendre compte de toutes les implications infimes qui ont paru être relativement d'importantes. Et pourtant, il existe une situation très tendue dans ce domaine. Cette situation s'est déjà manifestée auparavant à travers le pays et le projet de

[*Text*]

private sector encouraged by government legislation to meet certain standards for example.

Mr. Broadbent: Could you give us some examples of these pressures you are talking about that might be related to this plan we are all looking at.

Mr. Sylvestre: There is one aspect which is fairly striking. There are no utilization fees included in the program which could be very helpful in checking costs. This may have to do with getting acceptance from the physicians because utilization fees are not usually very popular with physicians. We may think that it is unpopular with patients but it is equally unpopular with physicians.

Coming back to the question of the White Paper on unemployment, one aspect that struck me deals a little bit with what you have been talking about, universal coverage. Just a few minutes ago Mr. Francis referred to the vehicle used. I think that it is quite glaringly apparent that using one vehicle to provide a secondary benefit creates distortions in various provisions. While it may be quite appropriate not to cover self-employed people under unemployment insurance for obvious reasons, I fail to understand why the self-employed truck driver could not be covered for disability coverage. Some of the benefits that could be gained by government participation in programs like this are lost unless changes are made in that area. I do not believe that anybody would have attempted to conceive a plan on disability insurance with the objectives stated in the White Paper. The objective seems to be an attempt to bridge the gap. You cannot do this and specifically avoid covering self-employed people.

Mr. Broadbent: You have made a good point. Maybe an amendment is needed to include this disability aspect of the working life of the self-employed truck driver. If it were possible to incorporate that in the plan without the other, conceivably it could be worked out.

Mr. Sylvestre: Conceivably it could be but it points to pitfalls that nobody thinks about when you do use one vehicle to provide a secondary benefit.

Mr. Francis: You have that in private plans.

[*Interprétation*]

régime final a été influencé par ces pressions qui ne se seraient peut-être pas manifestées dans le secteur privé s'il eut été encouragé par la législation gouvernementale de répondre, par exemple, à certaines normes.

M. Broadbent: Pourriez-vous nous donner quelques exemples de ces pressions dont vous parlez qui pourraient avoir un rapport au régime que nous examinons.

M. Sylvestre: Il y a un aspect qui est assez frappant. Le programme ne comprend pas de frais d'utilisation et cela pourrait être très utile à la vérification des coûts.

Il se peut que cela dépende de l'attitude des médecins car dans leur estimation les frais d'utilisation ne sont habituellement pas très populaires. C'est aussi populaire chez les médecins que chez les malades.

Pour revenir à la question du Livre blanc sur le chômage, un des aspects qui m'ont frappé traite un peu du sujet dont vous avez parlé c'est-à-dire l'assurance universelle. Il y a quelques instants, M. Francis a parlé du moyen que l'on utilise. Je crois qu'il est très évident qu'en utilisant un moyen afin d'obtenir un avantage secondaire on crée des distorsions dans plusieurs des dispositions. Si, d'un côté, il est juste de ne pas accorder de l'assurance-chômage aux gens qui sont leur propre patron pour des raisons évidentes, je ne comprends pas pourquoi un chauffeur de camion qui est son propre patron ne pourrait pas recevoir l'assurance-invalidité. Certains des avantages qui pourraient être obtenus grâce à la participation du gouvernement dans des programmes comme celui-ci sont perdus à moins que des changements ne soient apportés dans ce domaine. Je ne crois pas qu'il eût été possible de concevoir un régime d'assurance-invalidité basé sur les objectifs énoncés dans le Livre blanc. Il semble que le but est de colmater la brèche. Il est impossible de faire cela tout en évitant d'accorder l'assurance aux gens qui sont leur propre patron.

M. Broadbent: Voilà un point qui est à noter. Nous avons peut-être besoin d'un amendement pour inclure l'assurance-invalidité pour les chauffeurs de camions qui sont leur propre patron. S'il est possible d'incorporer cela dans le régime sans incorporer l'autre aspect, nous croyons qu'il serait possible d'en arriver à une solution.

M. Sylvestre: Il est possible que cela puisse se faire mais cela met en relief les pièges auxquels personne ne pense lorsqu'on emploie un moyen afin d'obtenir un avantage secondaire.

M. Francis: C'est ce qui existe au niveau des régimes privés.

[*Texte*]

Mr. Sylvestre: Yes, it is a common problem in any plan.

Mr. Beadle: Perhaps the key with the private plans is that there is a considerable effort today to move away from the concept where a plan is designed for a particular kind of difficulty an individual can suffer over the course of his life or death as the case may be.

Mr. Francis: If Mr. Broadbent will excuse me, it seems to me that the whole trend under private plans is to broaden the package. You start with a package, maybe a retirement pension, you add a sick benefit; you add a permanent disability feature; you keep adding to it. You use the primary vehicle as the instrument of adding other features, do you not? This is the regular thing that you do.

Mr. Mark: Excuse me. This is true, Mr. Francis, but I think employee benefits have grown over the years and they have grown within the framework of the employee-employer relationship and their ability to pay for these benefits. Union participation or involvement is also important. You now have the trend, particularly in the area of sickness benefits, for eligibility to start on the first day of employment. In other words, probationary periods are now beginning to be eliminated. This brings up the point that the eligibility suggested in the White Paper might be questioned because disabilities really are no "respecter" of a man's participation in the work force or employment.

Mr. Francis: Correct.

Mr. Mark: They can happen at any time. I made the comment earlier that the government is proposing to get, with this White Paper, into the short-term disability field. You are now becoming involved in some very basic human factors. You could even make the comment that on the whole we are all two weeks away from bankruptcy.

Mr. Francis: I do not think some people are as badly off as the members of Parliament!

Some hon. Members: Hear, hear.

Mr. Mark: The availability of these benefit payments is very very important to the individual. He is disabled and sick. His earnings have been cut off. It is a time when he needs help most.

[*Interprétation*]

M. Sylvestre: Oui, c'est un problème commun dans n'importe quel régime.

M. Beadle: Je crois qu'aujourd'hui l'orientation principale des régimes privés est de s'éloigner de la conception selon laquelle un régime a pour but de s'occuper d'une catégorie particulière d'un problème qu'un individu peut rencontrer durant sa vie ou qui peut être la cause de sa mort selon le cas.

M. Francis: Si monsieur veut bien m'excuser, il me semble que la tendance générale des régimes privés est d'élargir le champ d'application de l'assurance. D'abord, on commence par établir une pension de retraite à laquelle on ajoute une assurance-maladie, ensuite on y ajoute une assurance-invalidité à caractère permanant, et on continue à y ajouter. On emploie le moyen de propagation primaire comme instrument lorsqu'on ajoute d'autres éléments, n'est-ce pas? C'est le procédé normal que vous suivez.

M. Mark: Pardon. C'est vrai, monsieur Francis, mais je pense que les indemnités des employés se sont accrues au cours des années et que cela s'est fait dans le cadre des rapports des employés, le patronat et les moyens dont ils disposent pour payer ces indemnités. La participation des syndicats est aussi un élément important. La tendance actuelle, particulièrement dans le domaine de l'assurance-maladie, est d'établir le premier jour le travail comme point de départ d'admissibilité. En d'autres termes, on commence à éliminer les périodes d'épreuves. Donc, le principe d'admissibilité tel que proposé dans le Livre blanc peut être mis en doute parce que l'invalidité ne tient pas compte de l'occupation d'un individu.

M. Francis: C'est exact.

M. Mark: L'invalidité peut nous frapper n'importe quand. J'ai déjà dit que le gouvernement propose, par l'entremise de ce Livre blanc, de se lancer dans ce domaine de l'assurance-invalidité à court terme. A ce point-ci on touche certains éléments humains, fondamentaux. On pourrait même dire qu'en général tout ce qui nous sépare de la banqueroute est deux semaines de répit.

M. Francis: Je crois tout de même qu'il y a des gens qui sont plus fortunés que les députés!

Des voix: Bien dit.

M. Mark: Il est extrêmement important pour les individus de pouvoir obtenir ces payements d'indemnités. Lorsqu'un individu est incapable de travailler à cause de maladie il perd son revenu et c'est alors qu'il a le plus besoin d'aide.

[*Text*]

• 1520

Now is the time for these benefits to be made available so that they assist him in getting him over that economic hump. The administration of disability plans, particularly in employer groups—and I am speaking, specifically of employer groups—has become almost a one-to-one relationship between the employer administration and the employee himself. I am really suggesting that if the government gets into the disability income field, it is going to have to take the place of that employer-employee relationship to some extent at least. I would suggest that at the moment at least, this is going to present some problems.

Your earlier comment was that these would work themselves out. Because of the immediate need of that benefit when a man is disabled, I do not think we can afford to wait for them to work themselves out.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: This is a major problem of a different kind though. The auto workers were here this morning. I know the details of their benefits reasonably well and they are well off compared to most Canadian workers.

Mr. Francis: Yes, they are.

Mr. Broadbent: I am glad to agree with Mr. Francis for once.

Mr. Francis: We are agreeing very well this afternoon.

Mr. Broadbent: Right. The general principle is to get away from all these private plans that discriminate in favour of the well-off worker, the powerful worker in Canadian society, to the disadvantage of the weaker worker. It seems to me that if we begin with one level of plan, the principle suggested by Mr. Francis would be desirable. You could build all kinds of secondary benefits upon that and make it universal for the Canadian work force.

Mr. Beadle: It is terribly important, Mr. Broadbent, for us to re-establish that a concept such as that is not one that we have disagreed with. I am not saying at this point that we agree with it either. It is not really

[*Interpretation*]

C'est durant cette période là qu'il doit pouvoir obtenir ces indemnités afin de pourvoir à ses besoins durant cette période critique. L'administration des régimes d'invalidité, particulièrement dans les groupes d'employeurs, et il s'agit ici des groupes d'employeurs en particulier, s'est établie plus ou moins comme étant un rapport d'individu à individu entre l'administration de l'employeur et l'employé lui-même. Ce que je suggère en fait c'est que si le gouvernement se lance dans le domaine de l'assurance-invalidité, il devra assumer, au moins jusqu'à un certain point, le rôle qu'a joué ce rapport entre employeur et employé. Je pense, que pour l'instant en tout cas, cela va causer des problèmes. Il y a quelques instants, vous avez dit que ces problèmes se résoudraient. Vu le besoin immédiat qu'a un invalide de pouvoir tirer ces indemnités, je ne pense pas que nous pouvions attendre que ces problèmes se résoudent d'eux-mêmes.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: C'est un des principaux problèmes quoi qu'il soit de caractère différent. Les représentants du Syndicat des employés de l'industrie de l'automobile sont venus témoigner ce matin. Je connais les détails de leurs indemnités assez biens, et ils sont bien pourvus comparé à la plupart des travailleurs canadiens.

M. Francis: Oui, en effet.

M. Broadbent: J'ai le plaisir d'être d'accord pour une fois avec M. Francis.

M. Francis: Nous nous accordons très bien cet après-midi.

M. Broadbent: Bien. Le principe général est de s'éloigner de tous ces régimes privés qui pratiquent la discrimination en faveur des travailleurs bien payés, des travailleurs ayant l'appui d'une puissante organisation dans la société canadienne, au désavantage du travailleur qui se trouve dans une position plus faible. Je trouve que si nous commençons avec un régime à un niveau donné, le principe proposé par M. Francis serait souhaitable. On pourrait y ajouter toutes sortes d'indemnités secondaires et rendre cela universel pour tous les travailleurs canadiens.

M. Beadle: Il est extrêmement important, monsieur Broadbent, pour nous de rétablir que nous ne sommes pas en désaccord avec cette idée là. Je ne dis pas non plus, au point où nous en sommes, que nous sommes d'ac-

[*Texte*]

the point that we have made in our brief. We have suggested in our brief that there are ingredients in the proposed plan that could be improved upon. Whether that is one of the ultimate improvements is certainly a possibility. We have not said it is not but we are not criticizing it either.

Mr. Broadbent: All right. I will pass, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président. Puis-je poser une question à M. Sylvestre, il parle français, je pense?

Monsieur Sylvestre, dans votre mémoire vous parlez très peu des cotisations basées sur la stabilité de l'emploi. Votre compagnie est-elle d'accord avec le gouvernement en ce qui a trait aux prochains taux de cotisation? Jusqu'à maintenant, plusieurs représentants d'employeurs ont semblé s'opposer à ce mode de taxation.

M. Sylvestre: Voici, monsieur Portelance, nous ne nous en sommes tenus qu'aux prestations en cas d'invalidité. Vous parlez du niveau des cotisations prévu?

M. Portelance: Il s'agit de différents groupes: Certains paieront moins, d'autres paieront plus. Tout dépendra de leur mode d'exploitation. Si une compagnie garde plusieurs employés de façon permanente, elle paiera un meilleur taux que celle qui, au contraire, en congédie de temps à autre et est responsable du chômage.

M. Francis: Vous parlez du principe?

M. Portelance: Le principe.

M. Sylvestre: Encore une fois, pour ce qui est de l'assurance-chômage, nous nous sommes abstenus de faire des commentaires; il y avait d'abord une question de temps et, en outre, nous estimions que notre expertise, touchant l'assurance-invalidité, serait probablement plus utile au gouvernement, elle pourrait sans doute l'aider à exercer une surveillance sur le volume des réclamations.

M. Portelance: On a dit tout à l'heure que les prestations prendraient un peu trop de temps à parvenir à l'assuré. Mais présentement, le délai n'est-il pas le même dans le cas d'assurances du secteur privé? Est-ce que ces compagnies d'assurance paient immédiatement une personne qui tombe malade?

[*Interprétation*]

cord avec ce concept. Ce n'est pas ce que nous avons cherché à démontrer dans notre mémoire. Nous avons suggéré dans notre mémoire qu'il y a certains éléments dans le régime proposé qui pourraient être améliorés. Je trouve qu'il est fort possible que cela soit une des améliorations à retenir. Nous n'avons pas dit que ce n'était pas le cas, mais nous refusons aussi de le critiquer.

M. Broadbent: Très bien. Monsieur le président, je laisse la parole à quelqu'un d'autre.

Le président: Monsieur Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, mister Chairman. May I ask Mr. Sylvestre a question? I believe he speaks French. In your brief, Mr. Sylvestre, you say very little about contributions based upon employment stability. Is your company in agreement with the government regarding the future contribution rates? So far, many employers' representatives seem to be opposed to this manner of rating.

Mr. Sylvestre: Mr. Portelance, we did not only deal with benefits in case of disability. Are you referring to the expected level of the contributions?

Mr. Portelance: We are referring to different groups. Some will pay more, others will pay less. Everything will depend on the manner in which they operate. If a company keeps several employees on a full-time basis, it will pay a better rate than those which, on the contrary, lay off some of their employees from time to time and are responsible for unemployment.

Mr. Francis: Are you talking about the principle?

Mr. Portelance: Yes.

Mr. Sylvestre: Again, with regard to unemployment insurance, we refrained from commenting. In the first place, it was a matter of time and, furthermore, we figured that our expertise with respect to disability insurance would probably be more useful to the government and would no doubt help it in controlling the volume of applications.

Mr. Portelance: A while ago it was said that benefits would take too long in reaching the insured employee. But, at the present time, it does not take as much time where private insurance is concerned? Do these insurance companies start paying benefits immediately when a person becomes ill?

[*Text*]

M. Sylvestre: Tout dépend des circonstances. En général, on voit à ce que les paiements soient faits le plus rapidement possible; pour ce faire, il faut qu'il existe une collaboration étroite entre l'employeur, les employés et l'assureur.

M. Portelance: Diriez-vous que, dans tous les cas, ils sont faits dans un délai de trois semaines?

M. Sylvestre: Beaucoup plus rapidement, mais pas dans tous les cas. C'est impossible de l'affirmer pour tout l'ensemble, mais je dirais que dans la majorité des cas, les paiements se font en moins d'une semaine. Il y a sûrement un très grand effort de fait dans ce sens-là.

M. Portelance: S'il en est ainsi dans ce domaine-là, c'est vraiment une amélioration, parce que je sais que, dans des cas d'accidents d'automobiles, d'incendies, etc., les assurés éprouvent des difficultés à percevoir ce qui leur est dû, il faut souvent plusieurs semaines.

Maintenant, un autre des avantages de cette assurance réside dans le fait qu'elle permettra à des personnes qui ne restent à l'emploi de telle compagnie que pour bénéficier du régime d'assurance qui y existe, de changer pour une meilleure situation. Ainsi, elle ne perdra absolument rien de ces avantages qu'elle n'aurait pu acquérir qu'après un an ou deux de service.

M. Sylvestre: De nos jours, il n'y a pas tellement de régimes qui prévoient une période d'attente d'un an ou deux de service. La période était fixée à trois mois comparativement à celle de vingt semaines proposée dans le Livre blanc, ce qui fait cinq mois. De nos jours, on voit de plus en plus de régimes d'assurance qui prévoient une admissibilité sans période d'attente, surtout dans les cas où il y a des syndicats et dans d'autres aussi.

M. Portelance: Vous parlez de vingt semaines, mais cela peut très bien être quinze semaines chez un employeur...

M. Sylvestre: Oui.

M. Portelance: ...et cinq chez un autre. C'est simplement une continuité de vingt semaines.

M. Sylvestre: Oui, d'accord. Me basant toujours sur le Livre blanc, j'en déduis que le Gouvernement veut servir de complément plutôt que d'être le premier payeur. Vous mentionniez tout à l'heure que les paiements se feraient dans un délai de trois semaines.

[*Interpretation*]

Mr. Sylvestre: It all depends on the circumstances. Generally speaking, we see to it that payments are made as quickly as possible. In order to do that, there must be close co-operation between the employer, the employees and the insurance company.

Mr. Portelance: Would you say that in all cases these payments are made within three weeks?

Mr. Sylvestre: Much earlier than that, but not in all cases. It is impossible to make a statement that covers all cases, but I would say that in a majority of cases payments are made within less than one week. A considerable effort is definitely being made in that direction.

Mr. Portelance: If that is the case in that field, there is a definite improvement because I know that where car accidents, fire, and so forth are concerned, the insured parties encounter problems collecting their benefits and often have to wait several weeks before doing so.

Now, one of the other advantages of that type of insurance is that it will permit persons who remain employed with a given company solely in order to take advantage of its insurance plan to change jobs in order to seek a better position. Thus, these persons would lose none of the benefits that they would only have been able to aquire after one or two years of service.

Mr. Sylvestre: Nowadays, there are not many insurance plans which provide for a waiting period amounting to one or two years of service. The period was set at three months compared to the twenty-week period proposed in the White Paper which amounts to five months. Nowadays, there are more and more insurance plans which provide for eligibility without a waiting period, especially in those cases where unions are involved and also in some other cases.

Mr. Portelance: ...and five weeks for but that may very well be fifteen weeks for one employer...

Mr. Sylvestre: Yes.

Mr. Portelance: ...and five weeks for another one. It is simply a continuity of twenty weeks.

Mr. Sylvestre: Yes, I agree. On the basis of the White Paper, I gather that the government wants to act in a complementary role rather than being the prime payer. A while ago you said that payments would be made within a three-week period. That is possible,

[*Texte*]

C'est possible, mais ce sera excessivement difficile à cause de la complexité des calculs qu'on devra faire pour en arriver à déterminer le montant à payer à chaque individu. Le Gouvernement, alors, sera certainement dans la même position que l'assureur, il voudra obtenir les pièces justificatives avant de payer une réclamation quand un individu est absent de son travail à cause d'invalidité.

M. Portelance: Tout comme une compagnie d'assurance fait présentement.

M. Sylvestre: Alors, il y a cette contrainte qu'il peut difficilement contrôler, à moins, évidemment, que le régime soit administré par les régimes d'assurance-maladie.

M. Francis: On va payer et l'enquête se fera plus tard. Je m'excuse.

M. Portelance: Oui, oui, c'est très bien.

M. Sylvestre: Peut-être pas, mais on aura sûrement de sérieux problèmes à résoudre dans ce sens-là, surtout si le gouvernement garde son rôle de deuxième payeur. Si tel est le cas, il aura à déterminer si l'individu a droit à des prestations en vertu d'un ou plusieurs premiers payeurs, que ce soit la Commission des accidents du travail, un régime d'assurance privé ou autres. Il devra décider s'il a droit à ces indemnités-là et, s'il les a reçues, pour quel montant et pour quelle période. Ceci sera assez complexe.

You will make advance payments and administer the claims afterwards.

Mr. Francis: In some cases, there will not be inordinate delays. There will be payments and subsequently the verifications will be made. I just do not anticipate any really excessive delays in the public sector here.

M. Portelance: Maintenant, tout dépendra justement de son administration, mais si le délai n'est que de trois semaines, cela peut toujours être acceptable.

Ce matin, les représentants de l'automobile ont également parlé du taux. Connaissez-vous des compagnies qui peuvent offrir un meilleur taux que le taux actuel? Existe-t-il un régime global de ce genre?

M. Sylvestre: Il s'agit évidemment d'une évaluation du coût. Quel sera le coût réel du programme par rapport à celui d'un programme privé? Cela variera d'après les circonstances dont on a discuté tout à l'heure avec M. Broadbent. Vous vous référez à un taux. De quel taux s'agit-il? Celui qui est...

[*Interprétation*]

but it will be extremely difficult because of the complexity of the calculations that will have to be made in order to determine the amount to be paid to each individual. The government will thus certainly find itself in the same position as the insurance companies and will want to obtain all the necessary documents before paying a claim when an individual is absent from work because of a disability.

Mr. Portelance: As an insurance company would do at the present time.

Mr. Sylvestre: So, there is this constraint which is difficult to control unless, of course, the plan is administered by the medicare plans.

Mr. Francis: and check each case later on. I beg your pardon.

Mr. Portelance: Yes, it is right.

Mr. Sylvestre: Maybe not, but we will certainly have serious problems to solve in that area, especially if the government maintains its role as second payer. Should that be the case, it will have to determine whether an individual is entitled to benefits by virtue of one or several prime payers whether it be the Workmen's Compensation Board, a private insurance plan or some other body. It would have to decide whether he is entitled to those benefits and, if he has received them, in what amount and for what period of time. This will be a rather complex matter.

Vous ferez des paiements anticipés et vous allez vérifier les réclamations plus tard.

M. Francis: Dans certains cas, il n'y aura pas de délais exagérés. Les versements seront faits et on s'occupera de la vérification ensuite. Je ne prévois pas d'énormes délais dans le secteur public dans ce domaine-là.

Mr. Portelance: Well, everything will depend precisely on the way it is administered, but if the waiting period does not exceed three weeks, that may be acceptable. This morning, the representatives of the automobile industry also referred to the rates. Do you know of any companies which can offer a better rate than the present one? Is there a universal plan of that type?

Mr. Sylvestre: Of course, it is all a matter of cost estimation. What will be the real cost of the plan compared with that of a private plan? It will depend according to the circumstances referred to early by Mr. Broadbent. You have spoken about a rate. What rate are you referring to? The one which is...

[*Text*]

M. Portelance: Je parle des citoyens qui feront automatiquement parti du régime. Ils sont tout de même assurés à un taux très bas comparativement à celui qui est versé dans l'industrie privée.

M. Sylvestre: Je m'excuse monsieur Portelance, mais j'ai vu les taux de l'assurance-chômage et des industries combinés.

M. Portelance: Oui, enfin les deux sont inclus.

M. Sylvestre: Connaissez-vous le montant d'argent que cela représente? Vous me demandez de comparer les taux d'un régime privé avec ceux d'un régime gouvernemental. A ma connaissance, le taux des prestations d'invalidité n'est pas indiqué dans le Livre blanc.

M. Portelance: Non, mais présentement, on sait très bien, par exemple, que l'employé qui gagnait $100 par semaine payait $1.40 d'assurance-chômage par semaine. A l'avenir, ce même employé versera 79c. Il va payer moins qu'avant et il est assuré de toucher les ¾ de son salaire lorsqu'il sera malade.

M. Sylvestre: En effet, cela lui coûte 71c. ou 81c. de moins qu'avant. Je dois dire que je ne connais aucune compagnie d'assurance qui paierait 81c. pour assurer des gens pour des prestations d'invalidité. C'est évident que le régime a été changé.

Sauf erreur, on propose d'étendre le régime à tous les travailleurs. Ce changement a permis une restructuration des taux. Si vous comparez le taux précédent de $1.40 et le taux actuel de 79c., il y a une baisse. Quelle portion paiera les bénéfices spéciaux. Cela me permettrait, disons, de faire une comparaison avec le coût d'un régime privé, mais c'est absolument impossible en ce qui concerne le Livre blanc...

M. Portelance: Existe-t-il, à l'heure actuelle des régimes privés qui coûtent moins cher à l'employé par semaine et qui comprend l'assurance-chômage et l'assurance-maladie?

M. Sylvestre: Oui, il y en a beaucoup.

M. Portelance: Il y en a qui coûtent moins que 79c. par semaine et qui permettent de retirer les ¾ du salaire en cas de maladie.

M. Sylvestre: Il ne s'agit pas de 79c. par semaine. Il faut prendre la portion du... Cer-

[*Interpretation*]

Mr. Portelance: I am speaking about the citizens who will automatically participate in the plan, they are assured and at a very low rate compared with that paid in private industry.

Mr. Sylvestre: Excuse me, Mr. Portelance, but I have checked the unemployment insurance rates and those of the combined industries.

Mr. Portelance: Yes, those are included.

Mr. Sylvestre: Do you know what amount of money that represents? You have asked me to compare the rates of a private plan with those of a government. To my knowledge, the disability benefits rate is not indicated in the White Paper.

Mr. Portelance: No, but at the best time, we are well aware, for instance, that an employee who earned $100 per week paid $1.40 per week for unemployment insurance. In the future, that same employee will pay 79¢. He will pay less than before and he is assured of getting ¾ of his earnings when he is sick.

Mr. Sylvestre: It would cost him 71¢ or 81¢ less than before. I must say that I know of no insurance company that would pay 81¢ to insurance people for disability benefits. The plan has obviously been changed. If I am not mistaken, it has been suggested to extend coverage to all workers. That change has made it possible to restructure the rates. If you compare the previous rate of $1.40 and the present rate of 79¢, you can see that there has been a decrease. What portion will pay for these specials benefits. That would allow me, let us say, to make a comparison with the cost of a private plan, but that is absolutely impossible where the White Paper is concerned...

Mr. Portelance: At the present time, are there any private plans which cost less per week to the employee and which include unemployment insurance and sickness benefits?

Mr. Sylvestre: Yes, there are quite a number of them.

Mr. Portelance: There are some which cost less than 79¢ per week and which pay ¾ of an employee's earnings in case of illness.

Mr. Sylvestre: It is not a matter of 79¢ per week. You must take the portion of... some

[*Texte*]

tains ne coûtent absolument rien aux employés qui ont négocié avec l'employeur à ce sujet.

M. Portelance: Cela est payé entièrement par l'employeur.

M. Sylvestre: Je pense qu'on ne pourrait arriver à des conclusions logiques et valables en prenant ce 79c. et en le comparant au coût des employés parce qu'à ce moment-là, je peux vous répondre, comme je viens de le faire, que dans certains cas, cela ne coûte rien.

M. Portelance: Il n'en coûte rien à l'employé, mais tout de même il en coûte quelque chose à l'employeur.

M. Sylvestre: Oui, d'accord.

M. Portelance: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: All right. Thank you, Mr. Chairman. I notice on page 2 of your brief some comments regarding "Loss Control". You state:

> Necessary controls to minimize abuse and cost escalation may not fall within the jurisdiction of the Unemployment Insurance Commission.

I can see some merit in the latter part, cost escalation. I would think that in view of what we have been hearing here in the past four or five days, the government can become more involved in order to reduce unemployment itself. Could you envisage problems whereby the Unemployment Insurance Commission would not have the necessary controls to minimize abuse? Let us just relate our remarks to that in terms of the sickness end of this program. What type of problems are you envisaging which the Unemployment Insurance Commission could not cope with?

Mr. Mark: Part of this problem also involves the amount of the ultimate benefit to the individual. The ultimate benefit in relation to the employee's net take-home pay could be such that it encourages abuse for malingering. Malingering in the sickness disability field is a problem today. We have been witnessing increasing escalating costs in this area within employer groups with whom we are involved as clients.

Mr. Alexander: As a result of sickness?

Mr. Mark: Yes, that is correct.

[*Interprétation*]

cost absolutely nothing to the employees who have settled this matter at the bargaining table with their employers.

Mr. Portelance: It is paid entirely by the employer.

Mr. Sylvestre: I do not think that we could reach any logical and valid conclusions on the basis of those 79¢ and by comparing it with the cost of the employees because I can turn around and answer, as I have just done, that in some cases it does not cost anything.

Mr. Portelance: It does not cost anything to the employee, but it does cost something to the employer.

Mr. Sylvestre: Yes, I agree.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Alexandre.

M. Alexander: Très bien. Merci, monsieur le président. A la page 2 de votre mémoire je note que vous avez fait des commentaires au sujet du «Contrôle des pertes». Je cite:

> Le contrôle nécessaire afin de minimiser les abus et la hausse des coûts ne peut-être assimilé à la juridiction de la Commission d'assurance-chômage.

Je suis d'accord en ce qui concerne la dernière partie au sujet de la hausse des coûts. Je pense, d'après ce qui a été dit ici durant les quatre ou cinq jours passés, que le gouvernement peut participer davantage afin de réduire le chômage même. Pouvez-vous penser à des problèmes où la Commission d'assurance-chômage n'aurait pas le pouvoir de contrôle nécessaire afin de minimiser les abus? Établissons le rapport entre nos commentaires à ce sujet et la partie de ce programme qui traite de la maladie. Quel sorte de problème envisagez-vous auquel la Commission d'assurance-chômage ne pourrait faire face?

M. Mark: Une partie de ce problème a aussi trait au montant de l'indemnité finale payée à l'individu. Le versement final par rapport au salaire net de l'employé pourrait être tel qu'il mène à l'abus en encourageant la simulation. La simulation dans le domaine de l'assurance-invalidité pour maladie est un problème à l'heure actuelle. Nous avons remarqué qu'il y a une hausse des frais dans ce domaine dans les groupes d'employeurs avec qui nous avons affaire comme client.

M. Alexander: A cause de la maladie?

M. Mark: Oui, c'est exact.

[*Text*]

Mr. Alexander: How do you determine sickness? How does a person prove or declare that he is sick? Is it just by a doctor's certificate?

Mr. Mark: That is correct. To begin with, you have to rely pretty exclusively on the employee's own physician. I think you will agree that there is usually a pretty close relationship between the employee's physician and himself under those circumstances.

Mr. Alexander: Are you questioning the doctor's integrity in these matters?

Mr. Mark: Not at all. He has principally the welfare of the employee in mind. The control of abuse or malingering of sickness plans pretty well rests within the so-called framework of the employer-employee relationship. We have found that the private insurers are really not too effective in this area.

Mr. Alexander: Why are they not too effective? As far as I understood it, your costs are escalating.

Mr. Mark: They are unable to utilize, sir, the degree of relationship that I am trying to refer to with the employee. The method of payment of claims is also important. If, in fact, the administration is such that the payer of the claim recognizes a possible area of abuse after the claim has been paid or after the man is back to work, then any controls that might have been available to get the man legitimately back to work earlier would have been lost. The point is that the success or failure of any "claims control program" depends almost exclusively on this employer-employee relationship. The employer knows the man's circumstances. Whether this statement would be questioned or not, he is concerned with the man's welfare. He is also interested in getting him back to work as quickly as he can within the man's ability, medically, to get back to work.

Mr. Alexander: It has been proposed that one of the means of control is that the applicant would supply a doctor's certificate. We can see that the same type of employer-employee relationship will not be in existence when it comes to the federal government. Have you any other suggestions as to control? Apparently this doctor's certificate because of the peculiar relationship of the doctor and patient may not be sufficient when it comes to

[*Interpretation*]

M. Alexander: Comment déterminez-vous s'il s'agit de maladie? Comment une personne prouve-t-elle ou déclare-t-elle qu'elle est malade? Est-ce que cela se fait simplement par un certificat de médecin?

M. Mark: C'est exact. En premier lieu, il faut se fier à peu près exclusivement au médecin de l'employé. Je pense que vous êtes d'accord que, dans ces circonstances, il y a habituellement un rapport assez proche entre le médecin de l'employé et l'employé lui-même.

M. Alexander: Est-ce que vous mettez en doute la vérité du médecin dans ce domaine là?

M. Mark: Pas du tout. Son premier souci est le bien-être de l'employé. Le contrôle des abus ou de la simulation en ce qui concerne les régimes de maladie relève surtout des rapports entre l'employeur et l'employé. Nous avons découvert que les assureurs privés ne sont pas vraiment très efficaces dans ce domaine.

M. Alexander: Pourquoi ne sont-ils pas très efficaces? D'après ce que j'ai compris, vos frais sont en train d'augmenter.

M. Mark: Monsieur, ils ne sont pas capables d'utiliser les rapports que j'essaie d'expliquer avec l'employé. La méthode de versement des réclamations est aussi importante. En fait, si l'administration est telle que le payeur de la réclamation se rend d'un domaine où il peut y avoir eu des abus après que la réclamation a été payée, ou après que l'individu est de retour au travail, alors tout contrôle qui aurait pu exister afin de faire retourner l'individu au travail plus tôt par voie légitime serait perdu. Ce qui est important c'est que le succès ou le manque de succès de tout «programme de contrôle des réclamations» dépend presque exclusivement de ce rapport entre l'employeur et l'employé. L'employeur connaît les circonstances dans lesquelles vit l'employé, Que cette déclaration soit mise en doute ou non, il se soucie du bien-être de l'employé. Il est aussi intéressé à voir l'employé retourner au travail aussi vite que possible tenant compte de son état médical.

M. Alexander: Il a été proposé qu'un des moyens d'établir le contrôle serait de faire présenter un certificat de médecin par le requérant. Nous nous rendons compte que le genre de rapport entre l'employeur et l'employé n'existera pas en ce qui concerne le gouvernement fédéral. Avez-vous d'autres suggestions à l'égard de l'établissement d'une méthode de contrôle? A cause du rapport particulier entre le médecin et son client, il semble que ce

[*Texte*]

government intervention? Have you any other suggestions that would perhaps assist us in the control of this sort of situation?

Mr. Beadle: I do not think there is anything that quite replaces the phenomenon, if you like, that occurs when one can be "Johnny-on-the-spot" in a given situation. If one is close to the situation and if one has an opportunity to view all sides of it, one can inevitably do a far better appraisal job than one who is operating by remote control whether it be a private carrier or a government. I suppose the main feature of the private plans in this sense is that they perhaps have a little better opportunity to get the employer's interests in acting as the man on the spot.

• 1540

Mr. Alexander: In other words you envisage—I will not say significant or major but let us be fair about it—you envisage some problems in this area as a result of the government's not having that same relationship of employer-employee when it comes down to the sickness end of it.

Mr. Beadle: We have had experiences with insurance companies that have not fulfilled their real responsibilities in this area and worked out an arrangement with the local employer and union where the cost of sickness benefits has been 300 to 500 per cent of the experience in a similar plant, a similar industry, a similar geographic location. It can have that great an effect. One of our real concerns is that this be properly recognized in a planned design.

Mr. Alexander: I think we should be concerned about it too. Just tell me this, witness, the White Paper seems to imply that the private carrier and even the benefits that come as a result of employer-employee relationship, by that I mean by big unions, et cetera, the first being to many individuals too expensive to maintain as individuals. Second, there are a lot of people in Canada who do not belong to these big unions and so, they are necessarily excluded. On the other hand, we find there is coverage that can come as a result of small firms having, I think it is, 10 or 12 employees, but then you have those firms that have less than that who are not covered. So I have entered into three areas, the private carrier, the employer contract and the small firm.

[*Interprétation*]

certificat de médecin ne suffira peut-être pas quand il s'agira d'une intervention gouvernementale? Avez-vous d'autres suggestions qui nous aideraient peut-être à contrôler cette sorte de situation?

M. Beadle: Je ne pense pas qu'il y ait quoique ce soit qui puisse remplacer la présence «en personne» dans une situation donnée. Lorsqu'on se trouve en rapport étroit avec la situation et lorsqu'on a l'occasion d'en examiner tous les aspects, il est inévitable que l'on puisse la juger de façon plus réaliste qu'une personne dont les méthodes de contrôle fonctionnent à longue distance que ce soit une compagnie privée ou un gouvernement. Je suppose que, en ce qui concerne cet aspect, la caractéristique principale des régimes privés est leur chance d'utiliser l'intérêt de l'employeur comme individu qui observe la situation sur place.

M. Alexander: En d'autres mots, vous envisagez je ne dirais pas des problèmes majeurs ou terriblement importants mais vous envisagez certains problèmes dans ce domaine, qui seraient le résultat de l'absence chez le gouvernement des mêmes relations employeur-employé lorsqu'il s'agit des questions de maladie.

M. Beadle: Nous avons eu certaines expériences avec des compagnies d'assurance qui n'ont pas fait face à leurs véritables responsabilités en ce domaine et qui se sont arrangées avec l'employeur local et avec le syndicat lorsque les coûts des prestations de maladie ont dépassé de 300 à 500 p. 100 la moyenne acceptée dans une usine ou une industrie ou une situation géographique semblable. Cela peut avoir des conséquences considérables. L'une de nos véritables préoccupations, c'est que ces responsabilités soient dûment reconnues dans un projet bien conçu.

M. Alexander: Je pense que nous devons aussi y porter attention. Pourriez-vous me dire, monsieur, si le Livre blanc vous semble impliquer que l'assuré privé, et même les prestations qui découlent d'une relation employeur-employé, et je veux dire par là les grands syndicats, etc., deviennent trop coûteux pour être maintenus sur un plan individuel. Deuxièmement, il y a un grand nombre de personnes au Canada qui n'appartiennent pas à ces grands syndicats et ainsi ils sont nécessairement exclus de ces régimes. D'autre part, nous avons découvert qu'un régime pouvait être envisagé pour des petites entreprises de dix ou douze employés, mais vous avez des entreprises qui ont encore moins d'employés qui ne sont pas couverts. Ainsi j'ai passé en revue les trois domaines suivants. L'assuré

[*Text*]

It seems to me that those whom you represent have been more or less derelict in their duties in trying to reach a significant number of Canadians, therefore, we get down to the White Paper that seems to want to include some 1 million-odd people which means now, we will have universality up to at least 96 per cent of the work force. Could those whom you represent have become involved in such a way that government would not have had to step in?

Mr. Mark: First of all, I would like to make it quite clear that I think the question implies that we are here representing the private insurance carriers. I would like to correct that. We are not here representing the private insurance industry.

Mr. Alexander: Well whom do you represent, sir?

Mr. Mark: We are a firm of consultants, consulting actuaries in the field of employee benefit planning. We work exclusively for clients.

Mr. Alexander: Yes, I am sorry. I am sorry that I was mislead and I am sorry that I have touched on a very sensitive area but at the same time my question still remains. You certainly have been involved. Is there any reason you know of, why the carriers have not become involved in the matter I am concerned about?

Mr. Mark: First of all, generally, I think the insurance industry has done a very creditable job meeting the employees' needs as they have become defined over the years through employer groups, through trade and industrial associations and so on.

Mr. Alexander: But there is a significant majority of Canadians who are not included though.

Mr. Mark: That is true. I think there is the need with respect to individuals, for instance, the self-employed truck driver referred to earlier. There is also a need within the very small employer groups. It is possible that these people are not covered for an insured disability income plan today but on the other hand, you would probably find that the employers themselves, through informal or even formal plans within the terms of their employment have provided some form of coverage. The problem that the insurance indus-

[*Interpretation*]

privé, le contrat de l'employeur et la petite entreprise.

Il me semble que ceux que vous représentez ont plus ou moins failli à leur tâche lorsqu'ils ont voulu rejoindre un nombre important de Canadiens, ainsi nous revenons au Livre blanc qui semble lui vouloir inclure environ un million de citoyens, ce qui voudrait dire que ce régime universel toucherait environ 96 p. 100 de la main-d'œuvre. Est-ce que les personnes que vous représentez n'auraient pas pu participer à ce régime d'une façon que le gouvernement n'aurait pas eu à s'en mêler?

M. Mark: Premièrement, j'aimerais faire clairement savoir que d'après moi, cette question voudrait dire que nous représentons ici un secteur privé de l'assurance. J'aimerais corriger ceci. Nous ne représentons pas l'industrie privée de l'assurance.

M. Alexander: Alors qui représentez-vous, monsieur?

M. Mark: Nous sommes une société de conseilleurs en actuariat travaillant dans le domaine de la planification des prestations aux employés. Nous travaillons exclusivement pour nos clients.

M. Alexander: Oui, je suis désolé. Je suis désolé de m'être trompé et je m'excuse d'avoir touché à un point très sensible même si ma question reste valable. Vous avez certainement participé à ces travaux. A votre avis, y a-t-il une raison quelconque que pour laquelle les assurés n'aient pas été touchés par la question qui nous préoccupe?

M. Mark: Premièrement, généralement, je trouve que l'industrie de l'assurance a fait un travail très convenable pour satisfaire aux besoins des employés, définis au cours des années par ces mêmes groupes d'employés, par le commerce, les associations industrielles, etc.

M. Alexander: Cependant, la majorité des Canadiens n'étaient pas inclus dans ces programmes.

M. Mark: C'est exact. Je pense qu'il y a des besoins en ce qui concerne les individus, par example le chauffeur de camion à son propre compte, auxquels vous avez fait allusion tout à l'heure. Il y a aussi des besoins touchant les groupes des très petits employeurs. Il est possible que ces personnes ne soient pas couvertes par un régime d'assurance sur le revenu en cas d'invalidité. Mais d'autre part, vous découvrirez peut-être que les employeurs eux-mêmes grâce à des régimes officieux et même souvent officiels, concordant à leur

[*Texte*]

try is faced with in extending coverage down to these very small groups is principally one of an underwiriting problem.

First of all, if you could, for instance insure every person who went by the door out here during the course of a day, according to insurance principles you would insure each one of them on a standard-rate basis. You would, in the process, get a satisfactory broad spread of risk so that you could insure those people within a reasonable cost. That still can be done it seems to me through a vehicle which would ensure that the insurance industry would get a satisfactory number of these small employer groups if the employer in fact wanted to insure his disability program through a private insurer.

Mr. Alexander: If he wanted to. If he did not want to, what happens then?

Mr. Mark: Well, you have the matter of selection. Those employers with very poor risks would, of course, take advantage of the opportunity to insure their employees against disability and theoretically those with good risk would not. They possibly would insure it themselves and the actuary will tell you, of course, that this is selection against him. If it goes back to the principle of insurance where you are able to obtain a proper cross section of the population, then you can insure those people at a reasonable cost.

The Chairman: Do you have one last question, Mr. Alexander at this time?

Mr. Alexander: Let me ask you this: what about the portability aspect of the several plans in which you have been involved. Are they portable generally speaking?

Mr. Mark: From one employer to another?

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mark: Generally speaking, no. I am subject to correction but I think generally speaking this is not the case.

Mr. Beadle: There are a few isolated examples of plans with portability such as, say, all the hospitals in a given province, but more and more, the plans are moving to a minimum employment requirement, some of them with no employment requirement at all, other

[*Interprétation*]

genre de patronat, ont quand même offert certaines formes de couverture. Le problème devant lequel est placé l'industrie de l'assurance en ce qui concerne l'extension du champ d'application à ces groupes de très petits employeurs est principalement un problème de souscription.

Si par exemple vous pouviez assurer toute personne qui entre dans votre bureau au cours de la journée, conformément aux principes de l'assurance, vous assureriez chacun sur la base du taux normal. Ainsi, grâce à ce procédé, vous auriez une répartition satisfaisante et très large des risques et vous pourriez ainsi assurer ces gens à un taux raisonnable. Je crois que cela peut être encore fait au moyen d'un régime qui permettrait à l'assurance de l'industrie de répondre aux besoins d'un grand nombre de ces petits employeurs, si l'employeur, en fait, désire assurer ses employés au moyen d'un régime d'assurance-invalidité par l'intermédiaire d'un assureur privé.

M. Alexander: S'il le désire. Mais s'il ne le veut pas, qu'est-ce qui arrive?

M. Mark: Vous entrez alors dans un domaine de sélection. Ainsi les employeurs dont les risques sont grands, bien sûr, voudront assurer leurs employés contre l'invalidité et ceux qui théoriquement représentent un risque raisonnable, ne le feront pas. Ils vondront peut-être assurer ces risques par eux-êmes et l'actuaire vous dira, bien sûr, que ce genre de sélection joue contre lui. Si l'on retourne aux principes de l'assurance où vous pouvez obtenir un secteur satisfaisant de la population, vous assurez évidemment ces gens à un coût raisonnable.

Le président: Avez-vous encore une question, monsieur Alexander?

M. Alexander: J'aimerais simplement vous poser cette question. Pouvez-vous me dire ce qu'il advient de l'aspect de transférabilité des divers régimes que vous avez connus? Sont-ils transférables généralement?

M. Mark: D'un employeur à l'autre?

M. Alexander: Justement.

M. Mark: Généralement, non. Je me trompe peut-être mais généralement je crois que ce n'est pas le cas.

M. Beadle: Il y a quelques cas isolés de régimes transférables. Disons, en ce qui concerne les hôpitaux, dans une province donnée, mais de plus en plus les régimes tendent à s'étendre à une période d'emploi minimum, certains d'entre eux, n'ont même pas cette

[*Text*]

than that they report to work on the first day. This is an evolutionary process.

Mr. Alexander: They are covered as of the first day?

Mr. Beadle: That is right.

Mr. Alexander: Is this a significant move in terms of numbers or is it just the isolated case?

Mr. Beadle: I would say it is a significant movement in terms of numbers. It would be pretty hazardous, I guess, to try to put a percentage figure on it other than that we are seeing more and more evidence of employers and unions being prepared to go in this direction every day and to the extent that that continues, the need for portability diminishes.

Mr. Alexander: Thank you.

Mr. Broadbent: Yes, excuse me. Just a supplementary on that, if I may. When you say increasing numbers involved in this you mean an increasing percentage of those who already have plans, I take it?

Mr. Beadle: That is right, yes.

Mr. Broadbent: Which could represent and does represent a relatively small percentage of the total work force, I think.

Mr. Beadle: No, it is not a relatively small percentage of the total work force but of the million that Mr. Alexander was referring to. I think it is awfully important that the Committee keep in mind that million includes all of the self-insured we have been talking about who are not related to in the proposal either.

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, the field of questioning has been well tilled this afternoon and my list has gradually been reduced to only the minimum, members of the Committee will be pleased to hear. There was a suggestion in this brief that somehow there are some widespread abuses in the way the UIC is being administered. I just want to ask these gentlemen whether they believe that the present method of policing the UIC is efficient or needs improving. Perhaps they

[*Interpretation*]

clause d'emploi minimum du tout, à part que l'ouvrier doit se présenter à son travail le premier jour d'emploi. C'est un processus en pleine évolution.

M. Alexander: Sont-ils couverts depuis le premier jour de travail?

M. Beadle: C'est exact.

M. Alexander: S'agit-il d'une tendance générale ou est-ce que ce sont là des cas isolés?

M. Beadle: Je pense que, en ce qui concerne le nombre, il s'agit d'un mouvement général. Il devindrait peut-être hasardeux, je crois d'essayer de définir ceci en pourcentage. Cependant, nous voyons de plus en plus la preuve que les employeurs et les syndicats sont prêts à prendre cette direction chaque jour et si ce système se perpétue, le besoin de transférabilité diminuera.

M. Alexander: Merci beaucoup.

M. Broadbent: Excusez-moi, j'aurais une question supplémentaire à ce sujet, si vous me le permettez. Lorsque vous dites qu'un nombre croissant de régimes tendent à appliquer ce principe, voulez-vous dire qu'il s'agit d'un pourcentage accru des régimes déjà en vigueur?

M. Beadle: C'est exact.

M. Broadbent: Qui représente peut-être certainement un pourcentage relativement faible de l'ensemble de la main-d'œuvre, je pense.

M. Beadle: Non, il ne s'agit pas d'un pourcentage relativement faible de l'ensemble de la main-d'œuvre mais du million auquel M. Alexander faisait allusion. Je pense qu'il est très important que ce Comité se souvienne que ce million comprend aussi les personnes qui s'assurent à leur propre compte et dont nous avons parlé, et qui ne sont pas comprises dans ces dispositions.

M. Alexander: Exact.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président. Le champ des questions a été bien exploité cet après-midi et ma liste s'est vu graduellement rétrécir jusqu'au minimum. Les membres du Comité en seront heureux. On a fait une suggestion dans ce mémoire qu'il y a des abus généralisés dans la façon d'administrer la CAC. J'aimerais simplement demander à ces messieurs s'il croient que la méthode qui régit actuellement la CAC est efficace ou nécessite des améliorations. Ils pourraient peut-être

[*Texte*]

can suggest how it should be improved. On page 11 it is stated:

> To the extent that the Unemployment Insurance Commission plan inadvertently encourages the transfer of benefits from the private to the public sector, these controls on cost can be expected to diminish.

There is a suggestion here that private plans are very much more efficient, well administered and better policed than unemployment insurance.

• 1550

Mr. Beadle: In a way that is related to the comment we made earlier that it has been our experience working with employer groups that the closer the processor of claims is to the actual claim situation, the less likely are the possibilities for malingering or abusive situations to occur.

Mr. Perrault: Are you not encouraged by the suggestion in the White Paper that controls are going to be more efficient than heretofore, that there will be two interviews involved which should mean less fraud?

Mr. Mark: The White Paper implies that these interviews—at least this is my interpretation—would take place in some central point, for instance, a UIC office of some sort. First of all, I would like to correct an impression obviously that we were criticizing the UIC and its method of administration and effectiveness in efficiency. That was not the case at all. We are really not qualified to comment one way or the other as a matter of fact on the Unemployment Insurance Commission in its present role.

Mr. Perrault: You do suggest on page 11 that the controls on cost can be expected to diminish under this plan. This is what concerns some of the members.

Mr. Mark: Yes, again you get back to this interfacial relationship—if I can use that term—and I do not think we can reasonably expect a disabled employee to come to the examiner or the interviewer. The interviewer is going to have to go to him if you are going to exercise any degree of control in these areas as we are suggesting. If this can be done that is one thing, but I submit you are going to have to have a pretty comprehensive organization in order to do that because you are getting into the short-term disability field where the greatest incidence of claims exist. We are not concerned about the long-term disability; those can be well defined as far as

[*Interprétation*]

nous suggérer comment cet organisme pourrait être amélioré. A la page 11 du mémoire, il est dit ceci:

> Puisque le régime d'assurance-chômage encourage par inadvertance le transfert des prestations du secteur privé au secteur public, on devrait s'attendre que les contrôles touchant les coûts pourraient diminuer.

Ainsi on sous-entend que les régimes privés sont beaucoup plus efficaces, mieux administrés et mieux réglementés que l'assurance-chômage.

M. Beadle: D'une certaine façon, cette question est reliée aux commentaires que nous avons faits plus tôt, qu'au cours de notre expérience de travail avec les groupes d'employeurs, nous pouvons dire que plus l'agent des réclamations est près de la situation nécessitant la réclamation, plus se font rares les possibilités de malversation ou d'abus.

M. Perrault: N'êtes-vous pas encouragé par la proposition du Livre blanc qui veut que les contrôles devront être à l'avenir plus efficaces et que le deux entretiens qui en découlent résulteront en une diminution de la fraude?

M. Mark: Le Livre blanc dit que ces deux entretiens, et c'est là mon interprétation, auront lieu dans un centre quelconque. Par exemple, dans un bureau quelconque de la CAC. Premièrement, j'aimerais corriger l'impression qui voulait que nous critiquions la CAC et son efficacité et ses méthodes administratives. Ce n'est pas du tout le cas. Nous ne sommes vraiment pas qualifié pour juger d'une façon ou d'une autre le rôle actuel de la Commission d'assurance-chômage.

M. Perrault: Vous avez fait allusion à la page 11 que les contrôles du coût devraient diminuer en vertu de ce régime. Est-ce que cela touche certains des membres?

M. Mark: Oui, et là encore vous revenez à ces relations personnelles, si je peux utiliser ce terme et je ne crois pas que nous puissions raisonnablement penser qu'un employé invalide puisse se présenter à l'examinateur ou l'agent chargé de l'entrevue. L'examinateur devra aller vers cette personne, si vous voulez, exercer un contrôle quelconque dans les domaines que vous suggérez. Est-ce possible? C'est là un des problèmes, mais je pense que vous devrez en arriver à une organisation très souple afin de toucher à ce but. Vous entrez là dans le domaine de l'invalidité à court terme dans lequel le plus grand nombre de réclamations survient. Nous ne nous occu-

[*Text*]

the possibility of abuse and so on. When you are getting into the claims of two, three or four weeks duration, you are into an entirely different field from the standpoint of claims control or the control of abuse and malingering. This interfacial relationship between the employee and his employer is most important in that area. We are suggesting that this possibly would be lost.

Mr. Perrault: I, for one, feel encouraged by the fact that last year in a pilot project, $5 million was reclaimed by UIC in benefits improperly paid out. Even under the existing plan there are signs that there are greater efficiencies than perhaps there were in the past.

Mr. Broadbent: Mr. Perrault, I wish you could get some clarification on the point.

Mr. Perrault: That information is being tabled, I understand.

Mr. Broadbent: Is it?

Mr. Perrault: This was the basis of the question yesterday and it was promised to be official material. It is my understanding it is being tabled.

Mr. Broadbent: Is that right? Are we going to have it?

Mr. Perrault: I understand that a section of the claims were reviewed and on the basis of one interview, $5 million was either reclaimed by the Unemployment Insurance Commission or saved in benefits it might have paid out under other circumstances.

The Chairman: Order, please.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I think we said yesterday we were going to table this official data and I presume it is official.

Mr. Alexander: I am just trying to help you out.

Mr. Perrault: I know. That is the characteristic of the Opposition.

Mr. Alexander: I am glad you appreciate that fact.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, on page 12, speaking of the employer, it says:

[*Interpretation*]

pons pas de l'invalidité à long terme; ceci peut être très bien défini en ce qui concerne les abus, etc. Quand vous touchez le domaine des réclamations de deux, trois ou quatre semaines d'invalidité, vous entrez dans un domaine complètement différent en ce qui concerne le contrôle des réclamations ou le contrôle des abus et des malversations. Cette relation personnelle entre l'employé et son employeur est la plus importante dans ce domaine. Nous croyons que cette possibilité pourrait être oubliée.

M. Perrault: En ce qui me concerne, je suis très encouragé par le fait qu'au cours de l'année passée, grâce à un projet pilote, 5 millions de dollars furent réclamés par la CAC au sujet de prestations versées d'une façon injustifiée. Même en vertu du régime actuel, il y a des indications d'une plus grande efficacité que par le passé.

M. Broadbent: Monsieur Perrault, j'espère que vous pourrai avoir quelques éclaircissements sur ce sujet.

M. Perrault: Ces renseignements seront déposés si je comprends bien.

M. Broadbent: Le sont-ils?

M. Perrault: Ce fut là le nœud de la question hier et on nous a promis d'obtenir des documents officiels. Selon moi, ils seront déposés.

M. Broadbent: Est-ce exact? Allons-nous les obtenir?

M. Perrault: Je crois qu'une section des réclamations a été étudiée et sur la base d'un entretien, 5 millions de dollars ont été réclamés par l'assurance de la Commission d'assurance-chômage ou épargnés sous forme de prestations qui auraient pû être payées en d'autres circonstances.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Perrault: Monsieur le président, il me semble que nous avons dit hier que nous déposerions ces données officielles et je pense qu'il s'agit là de documents officiels.

M. Alexander: J'essaie de vous en sortir.

M. Perrault: Je sais, c'est là une des caractéristiques de l'opposition.

M. Alexander: Je suis heureux que vous appréciez ces faits.

M. Perrault: Monsieur le président, à la page 12, lorsqu'on parle de l'employeur, il est dit:

[*Texte*]

At that point he has every incentive to make maximum use of the disability income plan of the Unemployment Insurance Commission under which his costs have hit the ceiling. At the same time, he will save on insurance premiums by reducing his private plan benefits.

I suggest to you that under labour-management relations as now constituted, no employer is going to act unilaterally to say he is simply going to reduce the benefits he is paying to the private pension plan. Surely to heaven the worker has some rights here, and the trade unions have some rights. I cannot foresee any possibility of a substantial section of industry simply saying: "We are not going to participate to the same extent in the pension plan."

Mr. Mark: It depends entirely on the number of plans which are governed by collective bargaining agreements. I do not have any statistics in that regard.

Mr. Perrault: I do not think it is entirely correct to use this flat statement that as a general rule the employer will simply reduce his private plan benefits, because he simply is not going to be able to do it even if he should desire to.

Mr. Beadle: He may well have found a point on which they will both agree to take co-opeative action.

Mr. Perrault: Do you think the unions and the employer would agree on...

Mr. Beadle: Dollars in their pockets directly.

Mr. Sylvestre: It would be to their mutual advantage. Even under labour negotiated plans if the employer has simply undertaken or agreed to an obligation to provide a given level of benefit, if he has the possibility of partifipating under the UIC plan and discharging part of his responsibility in that way, there may be no provision within the labour agreement for the union to object to the carrier the employer chooses.

Mr. Perrault: Less so, I suggest, than perhaps 15 or 25 years ago, because the trade unions have been making some substantial advances in this field surely in the past 10 or 15 years.

[*Interprétation*]

A ce moment, il a été poussé par tous les moyens d'utiliser au maximum le régime de protection du revenu en cas d'invalidité de l'assurance de la Commission d'assurance-chômage en vertu duquel les coûts ont atteint le plafond. En même temps, il économisait les primes d'assurance en réduisant son propre régime de prestations privé.

Je vous suggère qu'en vertu des relations ouvrières patronales, telles qu'elles sont actuellement constituées, aucun employeur ne puisse agir d'une façon unilatérale afin qu'il réduise simplement les prestations pour lesquelles il paie en vertu d'un fonds de pension un régime de pension privé. Il est indéniable que le travailleur a certains droits, et les syndicats ont aussi les leurs. Je ne vois aucune possibilité pour une partie importante de l'industrie d'avancer simplement la raison suivante: «Nous n'allons pas participer de la même façon au régime de pension.»

M. Mark: Cela dépend uniquement du nombre de régimes qui sont administrés par une convention collective. Je n'ai aucune donnée statistique dans ce domaine.

M. Perrault: Je ne crois pas qu'il soit entièrement exact de dire simplement qu'en règle générale l'employeur réduira tout simplement son régime de prestations privées, car il ne sera certainement pas capable de le faire même s'il le désire.

M. Beadle: Il rsique bien de trouver un point d'entente pour une collaboration des deux parties.

M. Perrault: Croyez-vous que les syndicats et l'employeur se mettront d'accord...

M. Beadle: ...pour mettre directement de l'argent dans leur poche.

M. Sylvestre: Cela pourrait être à leur avantage mutuel. Même en vertu des régimes négociés par les syndicats si l'employeur a simplement souscrit ou s'est mis d'accord au sujet de l'obligation de fournir un certain niveau de prestations, si le même patron a la possibilité de participer en vertu du régime de la CAC et de se démettre d'une part de sa responsabilité de cette façon, il n'y aura peut-être pas moyen pour le syndicat d'obtenir une disposition en vertu de la convention de travail qui lui permettrait de s'objecter au choix de l'employeur.

M. Perrault: Moins je pense qu'il y a 15 ou 25 ans car les syndicats ont fait des progrès importants dans ce domaine au cours des 10 ou 15 dernières années.

[*Text*]

On page 13 you talk about over-utilization of all plans and say:

> If the ultimate level of benefit contemplated by the Unemployment Insurance Commission is too closely related to the individual's usual "net take-home pay", abuse and malingering will result.

You hold out the dire peril of malingering. Now if there is this acute danger to which you refer, what rates do you believe should prevail so we shall not be placed in peril by malingering? Do you think the rates should be reduced 25 per cent as set forth in the White Paper?

Mr. Mark: By rates do you mean the ultimate benefit rates or benefit formula?

Mr. Perrault: You said that abuse and malingering may result.

Mr. Sylvestre: The White Paper says that the objective is not to replace private plans but to complement them up to certain limits. The limits are not stated in the White Paper, I do not believe. This implies that the limits would be in excess of the 66 2/3 per cent of salary. Depending on the level of that ultimate limit, this is the justification for the statement, because experience has proven that you do not have an incentive in the economical sense to go back to work and obviously you will malinger.

On the question of malingering coming back to what you were saying before, it ties in with what you were saying about the recovery by the UIC. I think we have to realize that in the area of claims-cost control in the case of disabilities, it is not a black and white situation where you can go back and reclaim money from an individual. It seems that it is quite natural if a person is disabled enough to start with to be away from work, let us say, three weeks, who can say for sure that person, based on the diagnostics, should be going back to work after three weeks of disability or, let us say, even four weeks if there is a very grey area. Bearing in mind that the first two weeks will not be paid under the proposed scheme, if he goes back to work after four weeks, two weeks will be paid; if he goes back to work after three weeks, one week will be paid or half of it. So there is a significant cost implication in claims-cost control with no possibility of recovery.

[*Interpretation*]

A la page 13, vous parlez de l'utilisation à outrance des régimes et vous dites:

> Si le niveau supérieur des prestations envisagé par la Commission d'assurance-chômage est trop proche du revenu net de l'individu, des abus et des malversations pourraient en résulter.

Vous continuez à grandir le péril effroyable de la malversation. Cependant, s'il y a un danger véritablement réel, auquel vous faites allusion, quel taux croyez-vous que l'on devrait choisir afin de n'être pas mis en péril par ces malversations? Croyez-vous que les taux devraient être réduits de 25 p. 100 comme on l'indique dans le Livre blanc?

M. Mark: Quand vous parlez de taux, parlez-vous des niveaux supérieurs des prestations ou de la formule de prestations?

M. Perrault: Vous avez dit que des abus et des malversations pourraient en résulter.

M. Sylvestre: Le Livre blanc déclare que l'objectif n'est pas de remplacer les régimes privés mais de les compléter jusqu'à un certain point. Les limites ne sont pas décrites dans le Livre blanc, je ne crois pas du moins. Ceci veut dire que les limites pourraient être supérieures aux 66⅔ p. 100 du salaire. Ce qui dépendra du niveau du plafond supérieur; c'est là la justification de cette déclaration, car l'expérience a prouvé que si vous n'avez pas une incitation dans le sens économique du terme, pour revenir au travail, il est presque évident que vous tricherez.

Au sujet de la question de malversation, comme vous l'avez dit auparavant, celle-ci se rapproche de ce que vous avez dit, au sujet de recouvrement des prestations par la CAC. Je crois que nous devons comprendre que dans ce domaine des réclamations, et du contrôle des coûts dans le cas d'invalidité, ce n'est pas une question noire ou blanche, vous pouvez aller vers un individu et réclamer votre argent. Il me semble très naturel, si une personne est suffisamment invalide pour s'absenter de son travail disons trois semaines, de demander qui peut affirmer que cette personne, sous la foi des diagnostics, devrait retourner au travail après trois semaines d'invalidité ou plutôt quatre semaines. Il s'agit d'un domaine qui est très peu défini. Il faut garder à l'esprit que les deux premières semaines ne seront pas payées en vertu du projet soumis, si la personne revient au travail après quatre semaines, on lui paiera deux semaines de salaire; si elle revient après trois semaines, elle recevra uniquement une semaine de salaire ou la moitié même de cette semaine. Ainsi il y a une implication impor-

[*Texte*]

Mr. Perrault: There really is no such thing in any of these programs, however, as absolute social justice. You simply aim at an approximation of it and do as well as human resources enable one to reach that goal.

Mr. Sylvestre: This is where the employer-employee relationship we have found is so useful.

Mr. Perrault: Let me just pursue that subject of over-utilization again. Are you able to establish a percentage figure? In other words, if the end benefit of private plans and the government plans deliver "X" amount of dollars, what percentage of that employee's regular income should that net disability take-home represent? Should it represent 50 per cent or 75 per cent? At what point does malingering become a serious threat in your experience? You said this has happened before in the experience of your company, so can you give us a figure?

• 1600

Mr. Mark: Anywhere between 60 and 75 per cent, and certainly over 75 per cent.

Mr. Perrault: So the upper limit then should be 75 per cent, in your judgment?

Mr. Beadle: There are perhaps occupational classification or income levels where even that might prove to be accepted. Let us say that we have encountered situations where there have been unquestionable examples of over-utilization of the plans when they have been as high as that.

Mr. Perrault: You are suggesting really that every situation must be examined on its own merits?

Mr. Beadle: We are suggesting there can be a significant difference between one situation and another. I realize that you have to search for a common denominator, but there are real problems inherent in this.

Mr. Perrault: At page 13 in your final paragraph you also say:

> . . .the final plan might well follow a significantly different route.

[*Interprétation*]

tante concernant le coût dans le système de contrôle des réclamations, là où il n'y a aucune possibilité de recouvrement.

M. Perrault: Il n'y a vraiment pas de telle disposition dans aucun de ces régimes, cependant, qui pourrait être acceptée comme une solution absolue de justice sociale. Vous ne faites que vous approcher de cette solution et ceci en autant que les ressources humaines permettent d'en arriver à cet objectif.

M. Sylvestre: C'est pourquoi nous avons trouvé que la relation employeur-employé est si utile.

M. Perrault: Laissez-moi poursuivre encore quelques instants au sujet de l'utilisation abusives. Êtes-vous capable d'établir un certain pourcentage? En d'autres mots, si la prestation finale des régimes privés et des régimes du gouvernement permettent de toucher un montant «x» de dollars, quel pourcentage du revenu régulier de l'employé devrai représenter cette indemnité d'invalidité? Est-ce qu'elle devrait représenter 50 p. 100 ou 75 p. 100? A quel point les malversations deviennent-elles un sérieux danger en ce qui vous concerne? Vous avez dit que ceci vous est arrivé lors d'expériences subies par votre compagnie.

Pouvez-vous nous donner un chiffre?

M. Mark: Entre 60 et 75 p. 100, et certainement au-dessus de 75 p. 100.

M. Perrault: Ainsi selon vous la limite supérieure devrait être de 75 p. 100?

M. Beadle: Il y a certains groupes de professions ou certains niveaux de revenus qui pourraient être acceptables. Disons par exemple que nous avons rencontré certaines situations où nous avons trouvé des exemples précis de la surutilisation des régimes lorsqu'ils étaient aussi élevés.

M. Perrault: Donc vous suggérez réellement que toute situation devrait être examinée selon ses propres mérites?

M. Beadle: Nous suggérons qu'il pourrait y avoir une différence importante entre une situation et une autre. Je comprends que vous deviez chercher un dénominateur commun, mais il y a des véritables problèmes inhérents à cette recherche.

M. Perrault: A la page 13 dans votre dernier paragraphe vous dites aussi:

> . le régime final pourrait tout aussi bien suivre un cheminement différent.

[*Text*]

What do you mean by a "significantly different route"? It suggests that there is available a radically different alternative.

Mr. Mark: You are possibly correct. The problem we were faced with, sir, was one of time. When we authorized our brief we recognized the problems as we saw them but, as admitted in the brief, we could not propose any viable alternatives. We still believe that the objective set forth in the White Paper can be achieved, but in our own mind we do not know what route that ultimately would take. It might be that we were a little strong in saying it would be significantly different, but it is still possible in reaching your iltimate objective that the ultimate plan would be significantly different than the one outlined or proposed in the White Paper.

The Chairman: Mr. Perrault, do you have a final question?

Mr. Perrault: Yes, I have, Mr. Chairman.

One could draw the conclusion that it could well be outside the context of UIC and that there could be a completely different approach to it.

Mr. Mark: That is correct.

Mr. Perrault: Thank ou.

The Chairman: Gentlemen, at this time I would like to have the usual motion that the brief submitted by William M. Mercer Limited, in English and French, be printed as an appendix to this day's minutes of proceedings and evidence.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I so move.

Motion agreed to.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, I have a few questions to clarify the extent of the gap that the White Paper is endeavouring to cover. Does Mr. Mark have any figure indicating how many establishments there are in Canada where the number of employees does not meet the requirement of private carriers for insurance purposes so described.

Mr. Mark: No, I do not, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Can you give us even a rough figure?

[*Interpretation*]

Qu'est-ce que vous entendez par cheminement différent? Voulez-vous dire qu'il y aurait peut-être une solution radicalement différente?

M. Mark: Vous avez peut-être raison. Le problème auquel nous avons fait face, monsieur, était un problème de temps. Lorsque nous avons rédigé notre mémoire nous avons pris conscience des problèmes au fur et à mesure, mais comme nous l'avons admis dans ce mémoire, nous n'avons pas pu proposer des solutions différentes viables. Nous croyons cependant que l'objectif que l'on s'est fixé dans le Livre blanc peut être atteint, mais dans notre esprit nous ne savons vraiment pas quel cheminement ultime cet objectif prendra. Nous avons été peut-être un peu trop loin lorsque nous avons dit qu'il pourrait être très différent, mais il est malgré tout possible que lorsque vous atteindrez votre objectif final que le régime final lui sera foncièrement différent que celui souligné ou proposé dans le Livre blanc.

Le président: Monsieur Perrault avez-vous une dernière question?

M. Perrault: Oui, j'en ai une, monsieur le président. Donc l'on peut supposer pour conclure que cette solution pourrait être à l'extérieur du contexte de la CAC et ainsi surgir d'une approche complètement différente?

M. Mark: C'est exact.

M. Perrault: Merci.

Le président: Messieurs, comme d'habitude je voudrais avoir l'habituelle proposition voulan que le mémoire soumis par MM. William M. Mercer Limited, en anglais et en français, figure en annexe au procès-verbal et délibérations de ce jour.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je propose.

La proposition est acceptée.

M. Caccia: Monsieur le président, j'ai quelques questions tendant à clarifier l'écart que le Livre blanc cherche à couvrir. Monsieur Mark, avez-vous des chiffres qui pourraient nous dire combien d'entreprises au Canada emploient un personnel insuffisant pour rencontrer les dispositions décrites en ce qui concerne les assureurs privés?

M. Mark: Non, je n'ai pas ces chiffres monsieur Caccia.

M. Caccia: Pourriez-vous peut-être nous donner une idée vague de ces chiffres?

[*Texte*]

Mr. Mark: Personally, no. I will draw on the collective experience here.

Mr. Caccia: Is it correct to say that if establishments are too small they are not covered by private carriers as a rule?

Mr. Mark: Even that is a difficult question to answer because the small employers within a given type of business, for instance, have graviated to, say trade associations as a group, one of the purposes of their membership being the availability of insurance for employee benefits.

An hon. Member: Portable within that group.

Mr. Mark: That is correct. The chamber of commerce plans are quite significant. They have had a significant impact as far as the small businessman is concerned in a given community. You have any number of associations of course that to a large extent have extended what we term group insurance to the employees of their members.

Mr. Caccia: Is it correct that 60 per cent, or even 70 per cent, of the time loss which occurs on the part of employed people who become unemployed because of an accident is because of an accident which takes place away from work?

Mr. Beadle: Accident or accident and sickness?

Mr. Caccia: Accident and sickness, yes.

Mr. Mark: Did you say at least 70 per cent?

Mr. Caccia: I said 60 per cent to 70 per cent. Is that your experience?

Mr. Sylvestre: I do not think we have any exact figures on this.

Mr. Mark: There is a point, Mr. Caccia, I would like to make. The employee does not necessarily become unemployed when he is disabled, if he is with an employer.

Mr. Caccia: My question relates to what time the accident takes place, whether it is at work or off work, and the percentage of the accidents in these two categories.

[*Interprétation*]

M. Mark: Personnellement, non. J'aurais besoin de me reporter à l'expérience collective.

M. Caccia: Est-il exact de dire que ces entreprises si elles sont trop petites, ne peuvent pas être couvertes par des assureurs privés, est-ce là une règle?

M. Mark: Même si cette question est très difficile à répondre car les petits employeurs à l'intérieur d'un certain genre de commerces, par exemple, ont gravité autour des associations commerciales en tant que groupe, l'un des objectifs de leur participation à ces associations était principalement la disponibilité de services d'assurance pour les prestations aux employés.

Une voix: Transférable au sein de ce groupe.

M. Mark: C'est exact. Les régimes des Chambres de commerce en sont un exemple. Ces régimes ont eu un impact important en ce qui concerne les petits hommes d'affaires dans une communauté donnée. Vous avez un grand nombre d'associations, bien sûr, qui dans une large mesure, ont étendu leurs assurances collectives aux employés de leurs membres.

M. Caccia: Est-il exact que 60 p. 100 ou même 70 p. 100 du temps perdu est causé par des employés qui deviennent chômeurs par suite d'un accident en dehors de leur lieu de travail?

M. Beadle: Parlez-vous des accidents ou des accidents et de la maladie?

M. Caccia: Des accidents et des maladies, oui.

M. Mark: Avez-vous dit au moins 70 p. 100?

M. Caccia: J'ai dit entre 60 et 70 p. 100. Est-ce là votre expérience?

M. Sylvestre: Je pense que nous n'avons pas de chiffre exact à ce sujet.

M. Mark: Il y a un point que j'aimerais souligner monsieur Caccia. L'employé ne devient pas nécessairement chômeur lorsqu'il est invalide, surtout s'il est au service d'un employeur.

M. Caccia: Ma question touche particulièrement le moment où cet accident a eu lieu, que cela soit au travail ou en dehors des heures de travail et quel est le pourcentage des accidents dans ces deux catégories.

[*Text*]

Mr. Mark: We do not have any statistics of that nature with us.

Mr. Caccia: Is it correct to assume that roughly 30 per cent of Canadians at present have some kind of coverage?

Mr. Mark: You are getting me into dangerous ground. Personally, I would believe that at least 30 per cent do, but I cannot support that with any statistics.

Mr. Beadle: Is that just workers you are talking about?

Mr. Caccia: Is it correct that approximately 30 per cent of the working population have some kind of insurance and the balance do not?

Mr. Sylvestre: Mr. Hamilton gave some figures earlier dealing with that very question.

Mr. Maclagan: By insurance, sir, do you mean both insured with an insurance carrier and self-insured sick leave plans where the employer sees it as a function of pay roll...

Mr. Caccia: Any kind of insurance, yes, in the broadest possible terms.

I have one final question while the gentleman is looking that up, Mr. Chairman.

Are you aware that at present sickness benefits are paid to unemployed workers who become sick while unemployed, and do you not think that perhaps the experience gained in this particular sector would be such as to permit the covering of losses when this coverage is extended to the entire group of people regardless of whether or not they become sick while unemployed?

Mr. Mark: It is possible.

Mr. Caccia: Do you wish to offer any comment?

Mr. Mark: No, not at the present time, unless someone else would like to do so.

Mr. Sylvestre: I do not know to what extent the volume of these claims has been significant.

Mr. Caccia: You would not know the volume of these claims?

Mr. Sylvestre: No. they are not stated in the White Paper, are they?

[*Interpretation*]

M. Mark: Nous n'avons pas de statistiques semblables avec nous.

M. Caccia: Est-il exact de supposer qu'environ 30 p. 100 des Canadiens sont plus ou moins couverts par une assurance actuellement?

M. Mark: Vous me mettez dans une situation embarrassante. Personnellement je crois qu'au moins 30 p. 100 le sont, mais je ne peux pas vous rassurer au moyen de données statistiques quelconques.

M. Beadle: Parlez-vous uniquement des travailleurs?

M. Caccia: Est-il exact qu'environ 30 p. 100 de la main-d'œuvre est plus ou moins couvert par un programme d'assurance et que le reste de la population ne l'est pas?

M. Sylvestre: M. Hamilton nous a donné quelques chiffres plus tôt qui traitaient de cette question.

M. Maclagan: Quand vous parlez d'assurance, monsieur, parlez-vous de personnes qui sont assurées par un assureur, des régimes d'assurance-maladie individuels où les employeurs mettent ce régime comme partie intégrante de la liste de paie.

M. Caccia: Toutes les sortes d'assurance, dans le sens le plus large du terme.

J'ai une dernière question monsieur le président pendant que notre témoin nous trouve ces chiffres.

Êtes-vous au courant que des prestations de maladie sont payées actuellement aux travailleurs sans emploi qui tombent malades lorsqu'ils sont en chômage. Ne croyez-vous pas que l'expérience obtenue dans ce domaine particulier pourrait être telle qu'elle permettrait la couverture des pertes si cette assurance est étendue à toutes les personnes concernées qu'elles tombent ou non malades lorsqu'elles sont au chômage?

M. Mark: C'est possible.

M. Caccia: Voulez-vous nous donner vos commentaires?

M. Mark: Non, pas actuellement, à moins que quelqu'un d'autre désire le faire.

M. Sylvestre: Je ne sais pas jusqu'à quel point le volume de ces réclamations est important.

M. Caccia: Vous ne connaissez pas le nombre de ces réclamations?

M. Sylvestre: Non, on ne donne pas ces chiffres dans le Livre blanc n'est-ce pas?

[*Texte*]

Mr. Caccia: No, but I would imagine they are availabe.

You make the statement on page 11 of your brief that:

> ...these controls on cost can be expected to diminish.

This is a rather serious expectation, which of course is of concern to us as well. It would help to have some evidence to support this expectation.

Mr. Maclagan: Originally, as I understand it, you were trying to determine whether the figures that were available to the UIC based on the number and percentage of people who while they are in receipt of benefits from the UIC become disabled and receive benefits could be used to substantiate the further extension into the sickness area?

Mr. Caccia: No. My first set of questions was only meant to establish the extent of the gap that the White Paper is trying to cover through this type of social insurance by identifying how many establishments, how many people and the percentage of accidents off work. That was what I was trying to establish.

Can you relate the experience gained so far by the Unemployment Insurance Commission in paying benefits to workers who are unemployed and become subsequently sick to the question of loss controls and the statement on page 11 whereby the expectation is expressed that these controls will diminish?

• 1610

Mr. Beadle: I think we can answer that. Statistically one can expect a different rate of utilization to emerge for persons who are sick following a period of unemployment and persons who are sick while actively employed. To give you some quantitiative figure, we would have to have a very precise definition of what you mean, and it would take a little time to put the figures together. It is not the kind of thing you would pull out of a hat, but we can make that statement that there will be a significantly different cost factor attached to those two situations.

For example, there is even a considerable difference in cost between a weekly indemnity insurance plan that begins after seven days sickness and continues from that point on, versus one that goes for seven days and if the man gets to the eighth day he gets benefits back to the first day. The utilization rate above—not the cost of that first seven days—

[*Interprétation*]

M. Caccia: Non, mais je pense que ces chiffres sont disponibles.

Vous avez fait une déclaration à la page 11 de votre mémoire qui dit ce qui suit:

> ...les contrôles de ces coûts pourraient diminuer.

Il s'agit là d'une prévision très sérieuse, qui, bien sûr, nous préoccupe tous. Il nous serait utile d'avoir quelques preuves confirmant ces prévisions.

M. Maclagan: A l'origine, si je comprends bien, vous avez essayé de déterminer quels étaient les chiffres qui étaient à la disposition de la CAC, basés sur le nombre et le pourcentage des personnes qui touchaient des prestations de la CAC et qui pendant ce temps, devenaient invalides et recevaient d'autres prestations. Vous voulez savoir si ces chiffres peuvent être utilisés pour appuyer une extension future du régime dans le domaine de la maladie?

M. Caccia: Non. Ma première série de questions avait pour but de savoir jusqu'à quel point le Livre blanc voulait couvrir le domaine non touché au moyen de ce genre d'assurance sociale en identifiant le nombre d'entreprises, le nombre de personnes et le pourcentage des accidents à l'extérieur du travail. C'est là ce que j'essayais d'établir.

Pouvez-vous nous dire quelle est votre expérience en ce qui concerne particulièrement la Commission d'assurance-chômage dans le versement des prestations à des travailleurs sans emploi qui subséquemment tombent malades, en ce qui concerne la perte des contrôles et la déclaration que vous avez faite à la page 11 où vous disiez que ces contrôles allaient diminuer?

M. Beadle: Je pense pouvoir répondre à cette question. Sur le plan statistique, il est normal que le taux d'utilisation ne soit pas le même pour les personnes qui sont malades après une certaine période de temps de chômage et les personnes qui tombent malades alors qu'elles travaillent. Il est difficile de vous donner des chiffres quantitatifs précis; pour cela, nous avons tout d'abord besoin d'une définition précise de ce que vous voulez dire et ensuite, il nous faudra un certain temps pour réunir les chiffres. Cela ne se fait pas comme par magie, mais nous pouvons montrer que le facteur coût est différent dans chacune de ces situations.

Par exemple, il y a une différence de coût considérable entre un régime d'assurance prévoyant des indemnités hebdomadaires après 7 jours de maladie et un régime prévoyant des indemnités pendant 7 jours, puis si la maladie se poursuit à partir du 8e jour, il retire des

[*Text*]

in that situation could be 25 per cent higher. So we have significantly different ingredients to the plan and they will produce different costs.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, last June 30, when I got to my home in Winnipeg, I discovered that the house had been broken into. I remember the date very well because that is the day the federal cabinet went out to Winnipeg to help us celebrate the Centennial. But like the witness we had yesterday, I will make it clear that I am not accusing the federal cabinet of having done the breaking in. There was not enough taken for them to have bothered.

At any rate, when we got over the excitement, and had the police in and so on, as one would expect, I telephoned by friendly insurance agent to see what there might be to cover this, and to my surprise he said, "Oh yes, you are covered under your fire insurance policy. Do you not remember when I explained to you that you would pay just a little more, and that under that fire insurance you would have comprehensive coverage? "So the $25 that was stolen from my wife's put-away money was replaced, and we had a new door put on because they had smashed the door in getting in.

Obviously the point of the story is that there is such a thing as a package, and apparently when you have items in a package you get it for a cheaper total cost than if you had individual bits of coverage. Therefore, I do not think that we should be unfavourably concerned about the package element of this policy.

However, even apart from that, it seems to me that perhaps on both sides we are guilty of a bit of use of semantics. I notice that our friends at the table keep saying that in this policy we are getting into the short-term disability field. We are going into the field of sickness insurance. We who like the plan say no; we are extending the definition of unemployment.

We can accuse each other of semantics back and forth and each side thinks it would win, but I still think there is a good deal of weight to our side of the argument, that what we are trying to do in this piece of legislation is to protect the income that people get from working, and that surely under that heading we have the right to regard illness or accidents as one of the things that interferes with working. This is not sickness insurance for

[*Interpretation*]

prestations comme au premier jour. Le taux d'utilisation seulement, et non pas le coût de ces 7 premiers jours, pourrait être de 25 p. 100 supplémentaire dans cette situation. Le régime comporte des éléments très différents et les coûts ne seront plus les mêmes.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, le 30 juin dernier, lorsque je suis rentré chez moi à Winnipeg j'ai découvert que des voleurs s'étaient introduits dans ma maison. Je me souviens très bien de la date puisque c'était le jour où le Cabinet fédéral était allé à Winnipeg pour célébrer le Centenaire. Mais, tout comme le témoin d'hier, je tiens à dire que je ne tiens pas le Cabinet fédéral coupable de l'infraction. De toute façon, il n'y avait pas tant de choses à voler.

Lorsque nous nous sommes un peu calmés, après avoir appelé les policiers etc..., j'ai téléphoné à mon agent d'assurance afin de savoir si le risque pouvait être couvert; à ma grande surprise, il a déclaré: «Oh, oui cela est couvert par votre police d'assurance contre l'incendie. Souvenez-vous, je vous ai expliqué qu'il suffisait de payer un tout petit peu plus pour cette assurance-incendie afin d'être couvert contre tous les risques.» Par conséquent, les 25 dollars d'économie de ma femme qui avaient été volés nous ont été rendus et on nous a installé une nouvelle porte, l'autre ayant été abîmée lors de l'entrée des voleurs. Je veux démontrer par là qu'une couverture d'ensemble revient moins cher que des assurances séparées. C'est pourquoi, je pense que nous devrions être favorables à l'aspect universel de cette politique. Cependant, il me semble que nous nous servons un peu trop de sémantique. Nous entrons dans le domaine de la validité à court terme, ont déclaré certains de nos amis. Je crois que nous entrons simplement dans le domaine de l'assurance-maladie. Ceux qui sont favorables au régime, comme nous, considèrent que nous nous bornons à élargir la définition du chômage. Il ne sert à rien de discuter enfin, je crois que notre argument a un certain poids et cette loi vise avant tout à protéger les revenus des travailleurs; par conséquent, nous pouvons très bien considérer la maladie ou les accidents comme empêchant le travail. Généralement, le public n'entend pas cela par assurance-maladie; c'est pourquoi il me semble que rien ne devrait nous empêcher d'inclure la maladie dans la définition du chômage. Certes, des facteurs économiques et des facteurs de rentabilité peuvent entrer en jeu, comme je l'ai dit dans mon exemple, mais d'après moi, l'assurance

[*Texte*]

the population generally, and for that reason it seems to me that there should not be any constitutional or emotional or philosophical bar against our extending the definition of unemployment to include sickness. There may be cost factors and economic factors, but as I indicated by my earlier story, it seems to me that the package deal is always cheaper, and for these reasons, it seems to me that the plan set out in the White Paper is good.

That is hardly a question. That is a statement, but I would be happy to stop if any of the gentlemen have any comments.

Mr. Beadle: I do not think we have in our brief made the challenge that this is wrong or that the proposal is wrong. What we have attempted to do is draw attention to some specific areas that we can see within the proposal that perhaps could be improved upon.

I do not think the objective that you stated is at all at odds with ours. As a matter of fact, our opening statement of policy or principle is exactly in line, that we do agree. It is our belief that the establishment of a minimum level of income for persons whose ability to earn is interrupted by accident or sickness of any kind is a sound principle. We buy that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You buy that in your first sentence, but in your concluding sentence you think the final plan might well follow a different route.

Mr. Beadle: The final plan to achieve that objective.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Am I wrong then in saying that my impression is that though you favour sickness insurance, and even sickness insurance for unemployed people, you do not think it should be included in the Unemployment Insurance Act?

Mr. Mark: We are not convinced at the moment.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You are not convinced either way.

Mr. Mark: At this time. That is right.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is fair enough. That leaves it to us.

Mr. Sylvestre: We simply and strongly point out that quite often when you do follow a course of action such as this one, there are problems because you are setting out provisions of your program or of your legislation that are quite often the common basis for both objectives, covering interruption of earnings in the case of unemployment and sick-

[*Interprétation*]

d'ensemble revient toujours moins cher et le régime proposé par le Livre blanc me satisfait donc tout à fait. Je ne pose pas là une question, en fait je fais une déclaration, mais je laisse la parole à ceux qui veulent faire des remarques à ce sujet.

M. Beadle: Nous n'avons pas tenté de le nier pendant notre rapport ni de dire que les propositions sont erronées. Nous avons simplement voulu attirer l'attention sur des points précis de la proposition, qui pourraient être améliorés. L'objectif dont vous venez de parler ne va pas à l'encontre du nôtre. Enfin, notre déclaration d'ouverture suit à peu près la même idée: Nous croyons sage d'établir un niveau minimum de revenu pour les personnes qui perdent leurs gains à la suite d'un accident ou d'une maladie.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous approuvez cela dans la première phrase mais, en conclusion, vous trouvez que le régime définitif pourrait être modifié.

M. Beadle: Le régime définitif pour parvenir à ce but.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je me trompe peut-être, mais j'ai l'impression que, tout en étant en faveur de l'assurance-maladie et même de l'assurance-maladie pour les chômeurs, vous ne voulez pas l'introduire dans la loi sur l'assurance-chômage.

M. Mark: Nous ne sommes pas encore convaincus.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je n'étais convaincu par aucune des solutions.

M. Mark: Pas pour l'instant.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Très bien, vous nous laissez donc carte blanche.

M. Sylvestre: Non nous voulons simplement insister sur le fait que lorsque vous suivez une ligne d'action comme celle-là, il y a des difficultés parce que vous établissez dans votre programme ou dans votre loi des dispositions qui sont très souvent communes aux deux objectifs, couvrant l'interruption des gains dans le cas du chômage et de la maladie

[*Text*]

ness, and because of this, sometimes your provisions will be such that they will not permit attainment of the objectives in the ideal way. For instance, again on the question of eligibility or extent of application, I think that coverage for disabled self-employed persons certainly should, in my opinion, be an objective of the government.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Thank you. I asked for that the day the Minister was here and he said he would take another look at it.

Mr. Sylvestre: Yes, but the point I am driving at is that on the other hand it may not be appropriate for self-employed people to be covered for unemployment. There is a distinction to be made between loss of income resulting from unemployment as opposed to disability.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In other words, you are telling us to look quite carefully at this, and we shall do so.

Quite a few figures have been thrown around this afternoon. I think they will leave us in a state of confusion. Mr. Caccia had figures. I think he talked in terms of about 30 per cent of the working population having some kind of sickness insurance. Even though it is against my side of the argument, I think the figure is quite a bit higher. I believe figures were given one day last week when I did not happen to be here by the Unemployment Insurance officials themselves. Mr. Alexander had some figures, and the men at the

• 1620

table had some. But even after we get the figures sorted out, is it not still a fact that there is a very large portion of the working population that has no coverage of the income that they make from jobs from their work if they get sickness and that a very large number of those who have protection have minimal protection, a protection that is not portable, that there is a terrific gap here that has to be filled and that this is where our responsibility at the parliamentary level comes in?

Mr. Mark: I would agree, Mr. Knowles, that there is quite likely a gap in relation to disability benefits. On whether or not there is a terrific gap I would have to reserve some judgment until I am able to make some study of the subject.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If it involves as many as 2 million workers, would that not be...

Mr. Mark: If it involves as many as two workers I would think you have an area of

[*Interpretation*]

et, à cause de cela, les dispositions ne permettront pas parfois de réaliser ces objectifs. Par exemple, le gouvernement devrait avoir pour objectif de protéger les travailleurs indépendants qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Merci. J'ai posé cette question au ministre lorsqu'il est venu et il a déclaré qu'il allait s'en occuper.

M. Sylvestre: Oui, mais d'autre part, les travailleurs indépendants ne voudront peut-être pas être assurés pour le chômage. Il faut établir une distinction entre la perte de revenu causée par le chômage et la perte de revenu résultant de l'incapacité de travailler.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En d'autres termes, vous nous demandez d'étudier cette question avec beaucoup de précaution, c'est ce que nous ferons.

Nous avons entendu beaucoup de chiffres cet après-midi. Monsieur Caccia avait des chiffres; il a dit qu'environ 30 p. 100 des travailleurs avait une assurance-maladie quelconque. Je pense que les chiffres sont en fait plus élevés. Les représentants de l'assurance-chômage ont donné eux-même des chiffres la semaine dernière lorsque j'étais absent. M. Alexander avait des chiffres, ainsi que les témoins.

Mais, après avoir pris connaissance de ces chiffres, ne ressort-il pas qu'un très large secteur de la population active n'est pas protégé contre la perte du revenu qu'elle retire de son travail et qu'en cas de maladie, un très grand nombre de ceux qui n'ont pas la moindre protection sont soumis au hasard des évènements et il nous appartient, à nous parlementaires, de combler cette terrible lacune.

M. Mark: J'admets, monsieur Knowles, que la protection contre l'invalidité laisse beaucoup à désirer. Cependant, de là à dire qu'il existe une lacune terrible j'aimerais étudier le problème en profondeur avant de vous approuver.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si plus de 2 millions de travailleurs sont ainsi sans protection, ne serait-il pas...

M. Mark: Si seulement deux travailleurs étaient sans protection, je dirais qu'il faut

[*Texte*]

need. It is a relative situation and I think the government has a responsibility in meeting the needs of individuals where they cannot conceivably help themselves for various reasons. I do not want to get philosophical here.

Mr. Broadbent: You just did.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You indulged in a bit of philosophy that would tempt me to present my philosophy again but I think it is pretty well known. I do not think society stops with this principle of selectivity. I think we have to think it all in terms. However, we are having a pretty good discussion here this afternoon which I think will be helpful even though there are differences between us.

I would like to note a reference you made. On page 9 you talked about what will happen if the government gets into this business to any extent and you say in the middle of the page:

> ...there would be every incentive for those without private plans to maintain the status quo, and in fact, those who could extricate themselves from the existing plans would be encouraged to do so.

Is this not the argument that we have listened to in committee rooms on this Hill for many years about all pieces of social legislation, I think in particular of pensions, though if my memory is correct and I think it is because I know your firm—I knew Bill Mercer quite well—did not take the position against the Canada Pension Plan that the insurance companies did, but they argued that if the government came in it would destroy the insurance business. They have never done so well. And it is not also true in terms of health insurance and hospital insurance—and even the automobile insurance people in Manitoba are going to find it—true—that things are better? How do you square that fact of history, namely that when there are certain guaranteed floors of insurance, people are interested in supplementing it, with your statement here that you are going to drive these things out of business? I see you are anxious to reply and I am glad you are but may I just also add that in these days of union management consultations, union are pretty good at finding some other way to persuade management to spend the money.

An hon. Member: They can think of things.

[*Interprétation*]

faire quelque chose. Quelle que soit la situation, je pense que le gouvernement doit établir des mesures qui répondent aux besoins des individus qui ne peuvent s'aider eux-mêmes pour diverses raisons. Je ne voudrais pas vous faire ici une dissertation philosophique.

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

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): L'exposé de votre propre philosophie me porterait peut-être à faire l'étalage des principes philosophiques mais je pense qu'ils sont assez connus. Je ne pense pas que les exigences d'une société s'arrêtent au principe de sélectivité. Je crois qu'il faut penser à tout. Quoiqu'il en soit, nos échanges ont été fructueux cet avant-midi même si la divergence de nos points de vue semble très marquée.

Je voudrais maintenant relever un passage de votre mémoire. A la page 9 vous envisagez ce qui se passerait si le gouvernement décidait de passer à l'action et vous dites ceci au milieu de la page:

> Ceux qui ne sont pas déjà protégés par des régimes privés seraient portés à Maintenir le *statu quo* et en réalité, ceux qui pourraient se retirer eux-mêmes des régimes actuels seraient encouragés à le faire.

Je pense que c'est là le même argument que nous avons entendu bien des fois au cours des séances des comités qui étudiaient une loi sociale et je pense surtout à la question des pensions. Je pense que votre société que je connais très bien—je connais Bill Mercer très bien—ne s'est pas opposée au Régime de pensions du Canada comme le firent les sociétés d'assurance mais on a prétendu que si le gouvernement s'occupait de ce domaine il anéantirait l'industrie des assurances. Pourtant cette industrie se porte toujours très bien, n'est-ce pas vrai également dans le cas de l'assurance-santé, l'assurance-hospitalisation et même de l'assurance automobile, les gens du Manitoba le savent trop bien.

Comment pouvez-vous concilier le fait que les compagnies d'assurance soient toujours très florissantes avec votre affirmation que l'adoption de mesures sociales les obligeraient à fermer leur porte? Je vois que vous avez hâte de me répondre et j'en suis heureux. Et j'ajouterais que de nos jours où la consultation ouvrière patronale est à la mode, les syndicats trouvent facilement d'autres moyens pour persuader les employeurs à dépenser leur argent.

Une voix: Ils songent à bien des choses.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, yes. They can think of other benefits if the benefits that they have won are covered by social policy.

Mr. Mark: You are quite right in the latter statement. We are principally in the business of solving problems, Mr. Knowles, so that we are not concerned so much with the welfare of the insurance industry per se. They are important to us in our business, terribly important to us, for reasons that will probably be obvious.

You see, this goes back to our original premise that the White Paper implies or indicates that the plan will be a secondary pair; it will supplement existing programs. This is the thing we are concerned about or questioning in our brief. In those instances where an employer does not have a plan at all, or where in fact he may only have an informal program, the tendency on his part could be to discontinue any program that he has and the government program will suddenly become the primary one.

Mr. Beadle: You may not have fully anticipated this in your cost projections.

Mr. Mark: We are also suggesting that where the employer is able unilaterally or even otherwise to reduce his benefit base—let us assume that he has a sickness benefit program now that provides 50 per cent of wages after a four-day waiting period up to a maximum of $75 or $100 a week of benefit. Where he can or is able unilaterally to reduce that benefit base or even in concert with or in agreement with his union reduce it, your liability as a secondary carrier, as a supplement, is going to increase. These are the implications from a cost point of view that we are pointing out here that must be reviewed very, very carefully. The White Paper, in its present form at least, does not indicate that this was necessarily taken into consideration.

Mr. Beadle: We are raising the point. We do not know how far the cost figures have gone but we can visualize this one to be a dandy if it is not nailed down properly.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In the end, so far as society is concerned, it might be a transfer of costs from one spot to another.

Mr. Beadle: We are not talking about lesser benefits or greater benefits per se; we are simply talking about an unexpected shift.

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui, ils peuvent penser à d'autres prestations si les lois sociales leur donnent celles qu'ils possèdent déjà.

M. Mark: Vous avez parfaitement raison monsieur Knowles. Puisque, par définition nous nous occupons essentiellement de résoudre des problèmes, nous ne nous préoccupons pas tellement du bien-être de l'industrie de l'assurance. Dans notre industrie c'est très important, terriblement important pour des raisons qui sont sans doute évidentes.

Et ceci nous ramène à notre position initiale lorsque nous disons que le Livre blanc suppose que le régime qu'il envisage ne fera que compléter les programmes actuels. Voilà ce que nous mettons en cause dans notre mémoire. Si un employeur ne possède aucun régime ou s'il n'a qu'un semblant de programme, il aura tendance à les faire disparaître et le régime du gouvernement deviendra soudainement le régime de base.

M. Beadle: Peut-être ne l'avez-vous pas envisagé au moment de prévoir les frais.

M. Mark: Nous proposons également que lorsque l'employeur est en mesure de réduire ses bénéfices de base... Tiens, supposons qu'il a un régime d'assurance-maladie qui prévoit le versement de 50 p. 100 du salaire après une période d'attente de 4 jours jusqu'à concurrence de $75 ou $100 par semaine. S'il est en mesure de réduire unilatérallement ces prestations de base ou encore de concert avec le syndicat, sans doute que le supplément que vous envisagez de verser sera plus élevé. C'est cet aspect du problème que nous soulignons dans notre mémoire et que vous devriez étudier avec soin. Dans sa forme actuelle tout au moins, le Livre blanc ne permet pas de conclure que ce problème a été étudié.

M. Beadle: Nous ne faisons que soulever la question. Nous ne savons pas de quelle manière on a calculé les coûts mais nous croyons que dans ce cas-ci, ils seront très élevés, si on n'y prend pas garde.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En fin de compte ce pourrait être un transfert des frais d'un point à l'autre.

M. Beadle: Nous ne parlons pas de diminuer ou d'accroître les bénéfices, nous voulons simplement souligner des aspects insoupçonnés.

[*Texte*]

The Chairman: Gentlemen, I think I have Mr. Portelance for the second round. Perhaps not. Are there any further questions at all, gentlemen?

If not, I would like to thank very much Mr. Mark, Mr. Sylvestre, Mr. Beadle and Mr. Maclagan for coming this afternoon. It has been very informative, gentlemen, and we will adjourn until tomorrow morning at 10 o'clock. We will be sitting tomorrow morning only, not tomorrow afternoon. Tomorrow morning we will be hearing the Canadian Construction Association and the National Council of Women of Canada. We will also be coming back on Monday afternoon next. We will be adjourning tomorrow around noon until next Monday at 2 o'clock in the afternoon.

The meetings tomorrow instead of being in this room will be in the room behind us, Room 269, but I am informed that we have to get there by the eastern hall. Thank you very much.

[*Interprétation*]

Le président: Messieurs, la deuxième tournée des questions est terminée. Y a-t-il d'autres questions?

Je voudrais donc remercier messieurs Mark, Sylvestre, Beadle et Maclagan d'être venu témoigner cet après-midi. Nous levons maintenant la séance jusqu'à demain matin à 10 heures. Le Comité ne se réunira que demain matin et non demain après-midi. Demain, nous entendrons l'Association canadienne de la construction et le Conseil national des femmes du Canada. Il y aura une autre séance lundi après-midi. La séance de demain prendra fin vers midi et nous ne nous réunirons pas avant lundi prochain à 2 heures de l'après-midi.

Les séances de demain auront lieu dans la pièce qui est juste derrière vous, la pièce 269, pour y accéder vous devez entrer par la porte de l'Est. Merci beaucoup.

APPENDIX "T"

Canadian UAW submission on Proposed changes to the Unemployment Insurance Act.

Dennis McDermott, UAW International Vice-President and Director for Canada, 1568 Ouellette Avenue, Windsor 14, Ontario.

Herb Kelly,
Assistant Director
Canadian Region, UAW, 1568 Ouellette Avenue, Windsor 14, Ontario.

Changes and innovations proposed by the Canadian Government in its White Paper on Unemployment Insurance will significantly affect not only organized workers but the unorganized. The UAW will concern itself with both throughout this presentation.

Government is responsible for creating employment and the government's responsibility to the unemployed worker begins the moment he is laid off and continues until he resumes work.

We approach the White Paper proposals with the rationale (1) that no one should receive less under the new plan than under the old, and (2) that any changes should result in a "more realistic approach to social policy", an approach that builds a "country not simply for progress but for people".

The UAW does not believe it morally just to diminish and change unilaterally the unemployment benefits and fund that workers have contributed to for close to 30 years. These long term contributors have a right to expect that their legitimate expectations will not be lessened in any way. Nor do we see any point in any changes that are neither realistic nor conductive to an improved social policy.

Financing of the New U.I. Fund

We are opposed to the proposed changes in the financial structuring of the unemployment insurance fund. The present arrangement, whereby employees and employers pay an equal share and the federal government contributes an additional amount equal to 20 per cent of the combined employee-employer contributions, plus the administration costs, is much preferable to the new scheme. We believe that the proposed plan, where the

APPENDICE «T»

Présentation par l'UAW canadienne des changements proposés relatifs à la Loi sur l'assurance-chômage

Dennis McDermott,
Vice-président de l'UAW internationale et Directeur pour le Canada, 1568 avenue Ouellette, Windsor 14, Ontario.

Herb Kelly,
Directeur-Adjoint Région canadienne, UAW, 1568 avenue Ouellette, Windsor 14, Ontario.

Les changements et innovations proposés par le Gouvernement canadien dans son Papier blanc sur l'assurance-chômage affectera non seulement les travailleurs organisés mais aussi ceux qui ne le sont pas. L'UAW s'occupera des deux catégories dans sa présentation.

Le Gouvernement a la responsabilité de créer des emplois et la responsabilité du gouvernement vis-à-vis du chômeur commence au moment où il est mis à pied et continue jusqu'au moment où il reprend son travail.

Notre approche quant aux propositions du Papier blanc est la suivante: (1) personne ne doit recevoir moins sous le régime du nouveau projet que sous l'ancien, et (2) les changements doivent réaliser «une approche plus réaliste en ce qui concerne la politique sociale», une approche qui bâtisse un «pays non seulement en terme de progrès mais en terme de gens».

L'UAW ne croit pas qu'il soit moralement juste de diminuer et de changer unilatéralement les prestations de chômage et le fonds auquel les travailleurs ont contribué pendant près de 30 ans. Ceux qui ont fait des paiements pendant un temps assez long ont le droit de s'attendre à ce que leurs légitimes espoirs ne soient diminués en aucune façon. Nous ne voyons pas non plus l'avantage d'effectuer des changements qui ne seraient pas réalistes ou ne viseraient pas à une politique sociale améliorée.

Financement du nouveau Fonds U.I.

Nous sommes opposés aux changements proposés dans la structure financière du fonds de l'assurance-chômage. L'arrangement présent, dans lequel les employés et les employeurs paient une part égale et le gouvernement fédéral contribue un supplément égal à 20 p. cent des contributions combinées employé-employeur plus les coûts d'administration, nous semble de beaucoup préférable au nouveau projet. Nous croyons que le plan

government's share is related to the national unemployment rate, permits the government to shirk its responsibilities. In effect, by not contributing to the fund when the national unemployment rate is under 4 per cent, the government is disclaiming any responsibility for unemployment under 4 per cent. We realize the historical significance of choosing the 4 per cent unemployment rate. However, in many modern industrial countries, unemployment is practically non-existent and an unemployment rate of even 2 per cent would be considered the fault of the government. Why then should this government allow itself freedom from blame or responsibility if the unemployment rate is less than 4 per cent?

We had hoped that the government, in introducing such sweeping innovations, would have given more thought than they obviously did to ensuring that contributions were no longer taken from employees. We mention this as a serious possibility because the government proposes to lower the amount of the contribution for both employees and employers. We recommend that instead of a reduction in premiums for everyone, the employers and government should pick up the total cost themselves.

proposé, dans lequel la part du gouvernement est relative au taux national de chômage, permet au gouvernement d'éviter ses responsabilités. En fait, en ne contribuant pas au fonds quand le taux nationale de chômage est inférieur à 4 p. cent, le gouvernement renonce à sa responsabilité pour le chômage inférieur à 4 p. cent. Nous réalisons la signification historique du choix du taux de 4 p. cent. Cependant, dant beaucoup de pays industriels modernes, le chômoge est pratiquement inexistant, et un taux de chômage de même 2 p. cent serait considéré comme la faute du gouvernement. Pourquoi alors ce gouvernement se déclarerait-il dégagé de tout blâme ou de toute responsabilité si le taux de chômage n'atteint pas 4 p. cent?

Nous avions espéré que le gouvernement, en introduisant de si grandes innovations, aurait pensé davantage à s'assurer que les cotisations ne seraient plus exigées des employés. Nous mentionnons ceci comme une idée a considérer sérieusement parce que le gouvernement propose de diminuer les cotisations versées par les employés et par les employeurs. Nous recommandons que, au lieu de réduire les versements pour tout le monde, les employeurs et le gouvernement prennent eux-mêmes la charge totale des frais.

Experience Rating of Employers

Next, we object to the proposal to experience rate employers. We appreciate the government's intentions in this idea. The government obviously feels that experience rating will force the employers into more rational and considerate attitudes towards layoffs. We appreciate the intention, but must object for two major reasons: (1) the introduction of such a scheme will lead to serious abuses of the employees in order to avoid high ratings, and (2) the scheme is not suited to certain types of industries at all.

An employer experience rating plan will lead to many abuses on the part of some employers, particularly in areas where the employees are weak and/or unorganized. As presently conceived, sick time will be included in the experience rating. This is unfair to the employer, since not even we claim that he is responsible for all of his employees' sickness. It is also unfair to the employee because it will cause unscrupulous employers to fight every claim of sickness, thus imposing considerable hardship on the sick employee. Other abuses will occur. We have no doubt that some employers will attempt to claim that everyone who leaves their employ is a voluntary quit, rather than a layoff, or a disciplinary discharge and it is difficult especially for the unorganized worker to know how to protect himself from this type of claim. We

Personnalisation des primes des employeurs

Nous protestons contre la proposition de personnaliser les primes des employeurs. Nous apprécions les intentions du gouvernement en ce qui concerne cette question. Le gouvernement pense évidemment que personnaliser les primes forcera les employeurs à prendre une attitude plus rationnelle et plus réfléchie vis-à-vis des mises à pied. Nous apprécions son intention, mais nous y faisons objection pour deux raisons majeures: (1) l'introduction d'un tel plan conduirait à de sérieux abus envers les employés pour éviter les tarifications élevées et (2) le plan ne convient pas du tout à certains genres d'industries.

Un tel plan amènerait certains employeurs à commettre de nombreux abus, particulièrement dans les régions où les employés sont faibles et où ne sont pas organisés. Tel qu'il est conçu maintenant, le congé de maladie sera inclus dans la personnalisation des primes. Ceci est injuste pour l'employeur puisque pas même nous ne le déclarons responsable des maladies de ses employés. C'est aussi injuste pour l'employé, parce que les employeurs sans scrupules combattront toutes les demandes de maladie, ce qui créera une situation pénible pour l'employé malade. Il se produira d'autres abus. Il est évident que certains employeurs déclareront que toux ceux qui quittent leur emploi le font de leur plein

do not believe that the federal government should offer any economic inducement to these scrooge-like habits of some employers.

In addition, the system proposed is not fair for certain types of industries. We realize the forethought that went into ensuring that these companies had a big enough payroll to indicate stability; however, size is not the only consideration. Many industries are seasonal in nature—construction, tourist services, etc., and it is unfair that these legitimate seasonal fluctuations will be included in the experience ratings. This will mean an unfairly higher assessment for these types of companies.

For these reasons, the UAW urges that the scheme for experience rating be eliminated from the new act.

Coverage

We are pleased to see that our proposal that coverage be extended to all employees, no matter how much they earn, has been accepted. We accept, too, the reasoning that contributions will only be made on the first $7,800 at the present time. Some process must be devised to provide an annual revision of the ceiling. We view this universality of coverage as a realistic appraisal of the probable employment future of a good number of our skilled, technical and professional citizens in the face of extensive automation and computerization.

We must mention here, too, the preferential contribution rate lasting until 1975. Surely one year would be sufficient time to allow these newly covered employees to accustom themselves to contributing to unemployment insurance?

There is another point to which we object in this area The White Paper recommends that those applying for CPP or QPP should be excluded from coverage. The UAW feels that there should not be a restriction on benefits merely because of age. If an older worker is still legitimately available for work then he should receive the benefits to which his contributions entitle him. Then too, for those senior workers truly intent on retiring from the work force, the proposal as it presently stands imposes a hardship. Most senior workers are advised to apply for CPP in advance of being entitled to it because there is a considerable delay between application and receipt of CPP. Therefore, they could be legitimately laid off long before they are eligré, plutôt que pour cause de mise à pied ou de renvoi disciplinaire, et il est très difficile, surtout pour le travailleur non organisé, de se protéger contre une telle déclaration. Certains employeurs ont des habitudes de Srooge et le gouvernement ne devrait pas favoriser ces habitudes par des attraits économiques.

De plus, le système proposé n'est pas juste pour certains types d'industries. Il est évident que l'on a pensé que ces compagnies avaient un nombre d'employés suffisant pour en assurer la stabilité; cependant la taille n'est pas la seule chose à considérer. De nombreuses industries sont saisonnières par nature—construction, tourisme, etc... et il n'est pas juste que ces légitimes fluctuations saisonnières soient incluses dans les personnalisations de primes. Cela signifiera une imposition injustement plus élevée pour ces types de compagnies.

Pour ces raisons, l'UAW demande que la personnalisation des primes soit éliminée de la nouvelle loi.

Portée du regime d'assurance

Nous sommes satisfaits de voir que notre proposition d'étendre le régime à tous les employés, quelque soient leurs salaires, a été acceptée. Nous acceptons que les cotisations ne soient faites, pour le moment, que sur les premiers $7,800. On doit trouver un moyen de pouvoir réviser annuellement ce plafond. Nous estimons que cette universalité de couverture est une vue réaliste du probable emploi futur d'un bon nombre de nos citoyens entraînés, techniciens et professionnels en face de la croissance de l'automation et de l'ordinateur.

Nous devons mentionner ici le taux préférentiel de cotisation effectif jusqu'en 1975. Sûrement il suffirait d'un an pour permettre aux nouveaux employés couverts par l'assurance de s'habituer à faire des versements à l'assurance-chômage?

A ce propos nous avons une autre objection. Le Livre Blanc recommande que ceux qui font une demande pour CPP ou QPP soient exclus du système dont nous parlons. La UAW pense qu'il ne devrait pas y avoir de restrictions sur les prestations simplement à cause de l'âge. Si un travailleur plus âgé est encore légitimement sur le marché du travail, il devrait recevoir les prestations auxquelles ses cotisations lui ont donné droit. Pour les travailleurs âgés qui veulent se retirer du marché du travail, le projet, tel qu'il se présente maintenant, impose une situation pénible. La plupart des travailleurs âgés sont avisés de faire une demande à CPP longtemps avant d'avoir le droit à en profiter à cause du délai considérable existant entre la demande

gible to receive CPP and be excluded from coverage.

There is another point here, too. Both disability pensions and widows' pensions are now payable under CPP and QPP. The UAW will not approve of the situation of a woman, a working widow receiving CPP, paying her contributions to unemployment insurance, being rendered ineligible to receive unemployment benefits if she is available for work. Surely the government has no intention of excluding such cases? Rather it is a case of the wording being at fault. We are sure that Mr. Mackasey appreciates that we have brought this oversight on the part of his experts to the attention of the government.

Eligibility

The UAW is pleased that under the new plan individuals will receive regular unemployment benefits with only eight weeks attachment in the past 52 to the labour market. It will provide benefits for many more people who need them, particularly in the younger age group under 25 where unemployment is always at least double the national rate. It will also help the chronically unemployed. Since fewer weeks attachment are required, it will give them a chance to receive benefits and get into the government counselling stream too.

We are, however, not happy with the definition of an employment week as being one in which at least $25 was earned in insurable employment. We believe that credit should be given for a working week if a man works, but an arbitrary amount of money means that the man at the bottom has to work more hours than the man with an adequate wage.

Duration of Benefits

Under the present act, a person qualifying for unemployment benefits receives one-half the number of his eligible contribution weeks (to a maximum of 51). In addition, under certain circumstances he can qualify for a seasonal benefit of up to 25 weeks. We are opposed to any scheme which reduces the duration of benefits. We are naturally opposed to the new scheme where the duration of benefits is decreased to 43 weeks by right, and 51 if the unemployment situation were very bad. We do not believe it just than an employee's expectations from the fund to which he may have contributed for almost 30

et le reçu du CPP. Donc, ils pourraient être renvoyés de leur travail longtemps avant d'être éligibles pour la CPP; ils ne seraient alors pas couverts.

Il y a encore un autre point. Les pensions d'invalidité et les pensions de veuves sont maintenant payables sous le CPP et le QPP. L'UAW n'approuvera pas qu'une femme, une veuve qui travaille et qui reçoit la CPP, qui paye ses cotisations à l'assurance-chômage, devienne incapable de recevoir les prestations de chômage si elle est sur le marché du travail. Le gouvernement n'a sûrement pas l'intention d'exclure des cas de cette sorte? C'est plutôt une erreur d'expression. Nous sommes sûrs que M. Mackasey appréciera le fait que nous avons attiré l'attention du gouvernement sur cet oubli de la part de ses experts.

Qui peut toucher l'assurance

L'UAW voit avec plaisir que, d'après le nouveau plan, les individus recevront les prestations régulières de chômage après avoir travaillé seulement huit semaines dans les dernières 52 semaines. Cela rendra service à de nombreux individus qui ont particulièrement besoin de ces prestations, particulièrement ceux de moins de 25 ans chez qui le taux du chômage est au moins deux fois plus élevé que dans le reste de la nation. Cela aidera aussi ceux qui sont chroniquement en chômage. Puisque moins de semaines de travail seront requises, ils auront une chance de recevoir les prestations et de suivre les cours d'orientation du gouvernement en même temps.

Cependant, nous n'aimons pas la définition d'une semaine de travail comme étant une semaine où il y a eu au moins $25 de travail assurable. Nous pensons que l'on devrait récompenser un homme pour sa semaine de travail, mais fixer un montant d'argent signifie que celui qui est en bas de l'échelle doit travailler de plus longues heures que celui qui a un salaire adéquat.

Durée des prestations

Sous la loi actuelle, une personne éligible pour recevoir les prestations de chômage reçoit la moitié du nombre de semaines pendant lesquelles il a payé sa cotisation (avec un maximum de 51). De plus, dans certaines circonstances il peut être éligible pour une prestation saisonnière de jusqu'à 25 semaines. Nous sommes opposés à tout projet qui réduirait la durée des prestations. Nous sommes naturellement opposés au nouveau projet dans lequel la durée des prestations est baissée à 43 semaines, et 51 si le chômage est très sérieux. Il n'est pas juste que ce que l'employé attend du fonds auquel il a contribué

years be unilaterally swept aside. We realize and appreciate that the easing of the eligibility restrictions will mean that those with only eight weeks attachment will receive 18 weeks of benefits they would never get under the present scheme. However, the give-and-take attitude of the government in this area cannot be considered laudable. The government still intends to take eight weeks away from those individuals who have long-term attachments to the labour force.

We wish to comment under this section on the phases proposed by the government. The old scheme has never been considered simple and uncomplicated, either by those who administer it or by those who had recourse to it. The new scheme is not an improvement on the complexity of the old. Indeed the intricacies in the new scheme are as easily explicable to the unemployed claimant as would be Einstein's Theory of Relativity. Neither is a task for an amateur. We cannot help but be opposed to any new scheme which only complicates things more. Surely there are enough rules and regulations now without making things more difficult? Frankly, we fear that the complications of the new scheme will deter many eligible claimants from filing claims or from obtaining all the benefits that they are entitled to. For all these reasons the UAW is opposed to the whole phasing scheme.

We note that the government concedes its responsibility for unemployment, even if the point at which they do so is too high. The concept itself, that extra weeks of benefits are available when unemployment is especially bad, either nationally or regionally, is innocuous. Indeed it makes sense to admit when unemployment is rampant that a man needs more time to find a job. We do not argue with the concept itself. However, when that principle is joined with a scheme for regular benefits which is less than the present one, we are forced to plump for what is now in existence.

We have been given to understand that if the phases are ever introduced, statistics will be available for more than the five regions presently used. This will mean regions will be delineated primarily on industrial geographic lines. We look askance at the implications in this. It will be very hard for an unemployed worker to accept that he will not get an extra six weeks benefits because he is in a region of low unemployment, while his neighbour, who works 20 miles away, does get the extra six weeks.

The federal government must amend the White Paper to eliminate the confusion of the five phases, and to avoid the situation where one unemployed worker in one region gets

peut-être pendant près de 30 ans puisse être jeté par la fenêtre unilatéralement. Nous réalisons et nous apprécions que le fait de relâcher les restrictions d'éligibilité permettra à ceux qui travaillent seulement 8 semaines de recevoir 18 semaines de prestations qu'ils n'auraient jamais eues sous le présent système. Cependant l'attitude «je prends je donne» du gouvernement en la matière ne saurait être louée. Le gouvernement a toujurs l'intention de prendre ou plutôt d'enlever huit semaines à des individus qui sont depuis très longtemps sur le marché du travail.

Nous désirons commenter, dans ce paragraphe, les stades proposés par le gouvernement. L'ancien système était loin d'être simple pour les administrateurs et pour ceux qui avaient recours à leurs services. Le nouveau système n'est pas meilleur. En fait, il est si complexe qu'il serait plus facile d'expliquer au demandeur la Théorie d'Einstein sur la Relativité. Ce n'est pas un travail pour un amateur. Nous sommes obligés de nous opposer à un nouveau système qui ne ferait que compliquer les choses. Sûrement nous avons déjà assez de règlements et de complications sans rendre les choses encore plus difficiles? Franchement, nous pensons que les complications risquent d'empêcher beaucoup de demandeurs éligibles de faire leurs demandes ou d'obtenir toutes les prestations auxquelles ils ont droit. Pour toutes ces raisons l'UAW s'oppose à tout le système de stades.

Nous remarquons que le gouvernement admet être responsable pour le chômage, même s'il exagère sa responsabilité. Le concept même, que des semaines supplémentaires de prestations seront accordées dans le cas d'une grave crise de chômage, à l'échelle nationale ou régionale, ne convient pas. En fait il est raisonnable d'admettre qu'un homme a parfois besoin de plus de temps pour trouver un emploi quand le chômage augmente; nous ne discutons pas du concept lui-même. Cependant, quand on ajoute ce principe à un système de prestations régulières moins élevé que celui qui existe à l'heure actuelle, nous sommes obligés de préférer le système actuel.

On nous a dit que si les stades sont introduits, il y aura des statistiques pour un nombre supérieur aux cinq régions déjà existantes. Cela veut dire que les régions seront définies principalement sur la base de la géographie industrielle. Nous nous demandons ce qu'il en resultera. Il sera très difficile pour un chômeur d'accepter de ne pas trouver un supplément de six semaines de prestations parce qu'il se trouve dans une région où il y a peu de chômage, alors que son voisin, qui travaille à 20 milles de là, touche ce supplément.

fewer weeks of benefits than an unemployed worker in a neighbouring region.

Amounts of Benefits

The proposal recommends that the amount of benefits be increased from a maximum of $53 weekly with one or more dependents to a maximum of $100 weekly. With this goes the recommendation that the benefit be taxable and that the contributions be tax deductible. In line with the Carter proposals the UAW has no objection, in principle, to taxing the benefits nor to deducting the contributions. However, our acceptance of this principle is based on the premise that other forms of income will also be taxable. We wish to point out, too, that there is no need for the government to feel satisfied with itself for suggesting that the contributions be tax deductible. To someone making $7,000 a year that saves him a grand total of $16 (not enough even to buy a subscription to a newspaper for a year). It's simply not enough to get enthusiastic over.

We are pleased to see the amount of the benefits increased. However, we must point out that although the benefit is increased to a maximum of $100 a week, no one will ever receive that amount since taxes will be deducted. We will be surprised if anyone gets much more than $85 a week. We suggest, in promoting the new scheme, that the emphasis be put on the actual benefits rather than the theoretical ones, in order to avoid confusion and ill-will on the part of the claimants.

We are concerned, too, with the mechanics of tax deduction. We are given to understand that the UIC will have tax deducted at whatever the T-1 slip of the last employer indicates is the claimant's dependency status. We must be assured that the regulations will permit dependency status to be changed as circumstances warrant.

Finally, under this heading we must note the amount of benefit for the low income earner of say $65 a week would only be $43, less tax. Surely this man and his family will have to go on our welfare rolls? It is indeed unfortunate that while the income earner of $100 a week, with a dependent, will benefit from the White Paper by an extra ($67—$53) $14, the low income earner of $50 will only benefit by ($35—$29) $6 a week. (These figures, of course, will vary according to tax deducted.) Surely the scale could be modified to provide even greater protection to the lower income worker? He is so close to the

Le gouvernement fédéral doit amender le Livre blanc pour éliminer la confusion des cinq stades, et pour éviter qu'un ouvrier en chômage dans une région ait le droit à moins de semaines de prestations qu'un chômeur d'une région voisine.

Montant des prestations

Le projet recommande que le montant des prestations soit augmenté d'un maximum de $53 par semaine avec une ou plusieurs personnes à charge à un maximum de $100 par semaine. A cela s'ajoute la recommandation que la prestation soit imposable et que les cotisations ne le soient pas. D'accord avec les propositions de Carter, l'UAW ne voit pas d'objections, en principe, à ce que les prestations soient imposables et à ce que les cotisations ne le soient pas. Cependant, si nous acceptons ce principe, c'est que nous tenons pour acquis que les autres formes de revenus seront aussi imposables. Nous tenons aussi à faire remarquer que le gouvernement n'a pas lieu de se sentir satisfait de lui-même uniquement parce qu'il suggère que les cotisations seront non-imposables. A quelqu'un qui gagne $7,000 par an, cela économisera la somme impressionnante de $16 (pas assez pour un abonnement d'un an à un journal). Ce n'est vraiment pas suffisant pour déchaîner l'enthousiasme.

Nous sommes heureux de voir que le montant des prestations a été augmenté. Cependant, nous devons faire remarquer que, bien que le montant ait été élevé à un maximum de $100 par semaine, personne ne recevra cette somme puisque les impôts en seront déduits. Il serait surprenant que quelqu'un reçoive plus de $85 par semaine. Nous suggérons, en encourageant le nouveau plan, que l'on s'appuie sur les prestations actuelles plutôt que sur les prestations théoriques, pour éviter la confusion et la mauvaise volonté de la part des demandeurs.

La mécanique de la déduction d'impôts nous pose aussi des problèmes. On nous dit que le UIC aura une déduction d'impôts basée sur la position du demandeur en ce qui concerne les personnes à sa charge telle qu'elle est indiquée sur la forme T-1 du dernier employeur. Nous voulons être assurés que les règlements permettront que cette position relative aux personnes à charge puisse être changée selon les circonstances.

Finalement, toujours dans ce paragraphe, nous remarquons que le montant des prestations pour celui qui gagne très peu, disons par exemple $65 par semaine, serait seulement de $43, moins les impôts. Sûrement cet homme et sa famille devront être mis sur nos listes du «bien-être social»? Il est regrettable que, tan-

starvation point now. We realize that the benefit is derived by taking 66⅔ per cent of a person's income up to $150 a week, but surely if there is a maximum on how high the benefit can be then there could be a minimum, below which it is indecent to go? No benefit should be less than the established federal minimum wage.

Waiting Period

The White Paper proposes to extend the waiting period from one to two weeks. We are totally opposed to this. The UAW does not believe that many of today's workers are financially prepared to be unemployed for even one week, let alone two. This is just an additional financial hardship. It takes away a benefit to which the employee is presently entitled, and we do not approve on that ground either. The UAW believes that there should be no waiting period at all.

Lump Sum Payment

The White Paper proposes that after the two week waiting period any claimant with 20 or more weeks attachment to the labour force, on an indefinite layoff, will receive a lump sum payment of three weeks benefits. If the claimant finds work prior to the expiration of the fifth week (for which he receives the lump sum) he is not obliged to return the excess to UIC. This means that if he can find work in the third week, he can keep up to $300 (less tax). Naturally this acts as an inducement to find work. It is claimed that most of the claimants find work before the fifth week of unemployment anyway and this lump sum payment eliminates much of the administrative costs and delays. We have already been informed that predetermined layoffs of less than five weeks will probably be handled differently. The idea appears to be that the claimants on these types of layoffs will receive no lump sum payment, but only a bi-weekly cheque. The UAW understands the reasoning in this case to be that these people will not really be looking for permanent work and so the lump sum is no real inducement (only a windfall, which, of course, the government cannot permit). We must point out that here is another area where the claimant is

dis que celui qui gagne $100 par semaine, avec une personne à charge, bénéficiera (d'après le Livre Blanc) d'une augmentation de $14 ($67—$53), celui qui a un très petit salaire de $50 ne sera augmenté que de $6 par semaine ($35—$29). L'échelle ne devrait-elle pas être modifiée pour donner une plus grande protection au travailleur qui gagne peu? A l'heure actuelle il peut à peine survivre. Nous savons que la prestation est calculée en prenant 66⅔% du revenu d'une personne jusqu'à concurrence de $150 par semaine, mais sûrement s'il y a un maximum il devrait aussi y avoir un minimum au-dessous duquel il est indécent de descendre. Aucune prestation ne devrait être inférieure au minimum de salaire établi par le gouvernement fédéral.

Période d'attente

Le Livre blanc propose de prolonger la période d'attente d'une semaine à deux semaines. Nous y sommes totalement opposés. L'UAW ne croit pas que, de nos jours, de nombreux ouvriers soient prêts à supporter financièrement le chômage pendant une semaine, à plus forte raison deux semaines. C'est ajouter à leurs difficultés financières. C'est enlever à l'employé quelque chose à quoi il a droit selon la législation actuelle, et nous ne sommes pas d'accord. L'UAW pense qu'il ne devrait y avoir aucune période d'attente.

Paiement global

Le Livre blanc propose que, après une période d'attente de deux semaines, n'importe quel demandeur ayant travaillé pendant au moins 20 semaines et qui est mis à pied pour une période indéterminée reçoive une somme globale représentant trois semaines de prestations. Si le demandeur trouve du travail avant l'expiration de la cinquième semaine (montant du paiement global qu'il a reçu) il n'est pas obligé de rendre ce qu'il a touché en trop à l'UIC. Cela veut dire que, s'il trouve du travail dans la troisième semaine, il peut garder jusqu'à $300 (moins la taxe). Naturellement cela l'encourage à trouver du travail. On dit que la plupart des demandeurs trouvent du travail avant la cinquième semaine de chômage de toutes façons et que ce paiement global elimine une partie des frais d'administration et des délais. On nous a déjà informé que l'on agira différemment avec des mises à pied prédéterminées de moins de cinq semaines. En ce qui concerne les demandeurs, dans ces cas de mises à pied, l'idée est de ne pas leur donner de sommes globales mais seulement un chèque deux fois par semaine. L'UAW pense que le raisonnement dans ce cas est que ces gens ne chercheront pas de travail permanent et que par conséquent la

going to be very confused when he doesn't get the lump sum payment. The UAW does not like the lump sum payment principle. We feel it is only a selling point for the two-week waiting period. It is a bribe and it implies that the claimants are not looking for work. We do not believe in pyramiding UIC payments on top of earnings. All we want is prompt payment.

Earnings

The UAW is opposed to the proposal in the White Paper on allowable earnings. We criticize it because it is neither logical nor fair. It is not fair because now earnings are written off on a one for two basis, and to change is to take away a benefit from the workers. If the proposed lump sum payment is an inducement to find work before the fifth week, the prohibition on earnings in the waiting period is equally an inducement not to earn anything during the first two weeks. That would appear to indicate an internal contradiction or confusion in the aims of the new scheme. If there must be a limit on earnings during the waiting period, or on claim, then we suggest that the principles which the government proposes to introduce be adhered to more logically. Under the present proposal, a UAW assembler, who could with overtime put in enough hours to bring in $200 in the second week of the waiting period, will find $200 deducted from his lump sum payment, leaving him with only $100 less taxes for the next three weeks of unemployment. Remember that the government, for contribution and benefit purposes, ignores earnings in excess of $150 a week. Why should they suddenly pay attention to the excess in this regulation? In addition, no allowable earnings should be carried over to any other benefit week and deducted from the benefit payable.

While on claim under the new scheme, all earnings in excess of 25% of the regular weekly benefit will be deducted. It is to be hoped that if earnings before taxes are examined, the deduction will be from benefits before taxes.

We are also concerned with another aspect of the earnings problem. The present definition of earnings includes vacation pay. The UAW is very concerned that there is no mention of any changes in the application of the earnings definition to vacation pay and bonuses. If a man is unemployed, his unused vacation pay can be paid to him at time of

somme globale n'est pas un encouragement réel (c'est seulement une aubaine, que, naturellement, le gouvernement ne peut pas permettre). Il nous semble évident que, là encore, le demandeur va être perplexe s'il ne reçoit pas de somme globale. L'UAW n'aime pas le principe du paiement global. Nous pensons que c'est une idée créée uniquement pour faire passer la période d'attente de deux semaines. C'est un moyen de persuasions et qui implique que les demandeurs ne cherchent pas de travail. Nous ne voulons pas pyramider les paiements UIC en plus des gains. Tout ce que nous voulons c'est un paiement rapide.

Gains

L'UAW est opposée à la proposition du Livre blanc quant aux gains admissibles. Nous critiquons cette proposition parce que nous estimons qu'elle n'est ni logique ni juste. Elle n'est pas juste parce que maintenant les gains sont réduits sur la base de un pour deux et changer cela enlève une prestation aux travailleurs. Si le paiement d'une somme globale encourage les chômeurs à trouver du travail avant la cinquième semaine, la défense de gagner pendant la période d'attente les encourage également à ne rien gagner pendant les deux premières semaines. Cela semble indiquer une contradiction interne ou une confusion dans les buts du nouveau système. S'il doit y avoir une limite dans les gains pendant la période d'attente, ou sur la réclamation, alors nous suggérons que l'on adhère plus logiquement aux principes que le gouvernement se propose d'introduire. D'après la présente proposition, un travailleur à la chaîne de l'UAW, qui pourrait se faire $200 dans la deuxième semaine de la période d'attente avec les heures supplémentaires, aura $200 déduits de sa somme globale, ce qui le laissera avec seulement $100 moins les taxes pour les trois semaines suivantes de chômage. Nous devons nous rappeler que le gouvernement, pour cotisation et prestation, ignore les gains dépassant $150 par semaine. Aucun gain admissible ne devrait être reporté à une autre semaine de prestation et déduit d'une prestation dûe.

Sous le nouveau système, pendant une demande en cours, tous les gains au dessus de 25 p. 100 de la regulière prestation hebdomadaire seront déduits. Il faut espérer que si l'on tient compte des gains avant l'impôt, on fera la déduction des prestations avant l'impôt.

Un autre aspect du problème des gains nous préoccupe. La définition actuelle des gains inclut le salaire payé pendant les congés. L'UAW s'inquiète qu'il ne soit fait mention d'aucun changement dans l'application de la définition des gains aux salaires payés pen-

termination, or it can be delayed for several months. The UIC had given us to understand that they will, under the new scheme, calculate the vacation pay as earnings and allocate it either to the waiting period or to the later date when it is received during the claim period. We disagree with the entire concept of defining vacation pay as earnings at all, because it results in a discrimination between those who, at the time of layoff, have used their vacation period and those who have not. We disagree with our vacation bonus also being considered earnings, because that discriminates between UAW members and non-UAW members. It hits at UAW members who have been fortunate enough to negotiate extra bonus pay at vacation time and payment of vacation pay at time of layoff.

Under the new scheme, the UAW member who has negotiated clauses that provide for payment of unclaimed vacation pay at time of layoff would find these monies allocated as earnings to that lamentable waiting period. Earnings should be credited only to the week in which they were earned.

The UAW is concerned with learning how the definition of earnings will affect lump sum pension withdrawals, severance payments where there has been a joint contribution, SUB payments and partial compensation payments.

dant les congés et aux bonus. Si un homme est en chômage, sa paye de vacances non employées peut lui être payée au moment où il s'en va, ou peut être reportée à plusieurs mois. L'UIC nous a dit que, sous le nouveau système, ils calculeront la paye de vacances commes les gains et l'attribueront soit à la periode d'attente soit à une date ultérieure quand elle sera reçue pendant la période de demande. Nous sommes opposés au concept même de définir la paye de vacances comme un gain, parce que cela entraîne une discrimination entre ceux qui, à l'époque de leur mise à pied, avaient employé leur période de congé et ceux qui ne l'avaient pas employée. Nous ne voulons pas non plus que notre bonus de vacances soit considéré comme un gain, parce que cela entraîne une discrimination entre les membres de l'UAW et ceux qui ne le sont pas. Cela frappe les membres de l'UAW qui ont eu la chance de négocier pour un extra-bonus pendant le temps des vacances et pour un paiement de vacances au moment de la mise à pied.

Sous le nouveau système, le membre de l'UAW qui a négocié pour le paiement de salaire de congé non reclamé au moment de la mise à pied verra ces sommes attribuées comme gains à cette lamentable période d'attente. Les gains devraient être comptés seulement pour la semaine dans laquelle ils ont été gagnés.

L'UAW se demande comment la définition des gains affectera les retraits d'une somme globale en guise de pension, les paiements dûs à la fin de l'emploi quand il y a eu des cotisations payées par l'employeur et par l'employé, les *SUB* paiements et les paiements partiels de compensation.

Calculation of Benefit

The White Paper proposal which determines the earnings range of the claimant makes no mention of a provision for temporary fluctuation in income due to short layoffs or sickness. The present system permits a variation of 5 per cent in earnings before a reduction in benefit is calculated. This is very important because a layoff of two days could create a significant drop in earnings, and under the new scheme an equally significant drop in benefit. We believe that some formula must be devised to protect the worker who experiences a temporary fluctuation in earnings. The Ontario Workmen's Compensation formula is based on the average of last four weeks earnings, or the average of the last year's earnings, whichever is better. The Unemployment benefit should be calculated on a formula like the Workmen's Compensation benefit. If the regulations to the new Act

Calcul de la prestation

La section du Livre Blanc qui détermine l'échelle des gains du demandeur ne fait pas mention d'une clause spéciale pour les fluctuations temporaires dans les revenus dues à de courtes mises à pieds ou à des maladies. Le présent système permet une variation de 5 p. 100 dans les gains avant que l'on calcule une réduction de prestation. C'est une clause très importante car une mise à pied de deux jours pourrait créer une diminution significative des gains, et sous le nouveau système une égale diminution des prestations. Nous croyons que l'on doit trouver une formule pour protéger le travailleur dont les gains subissent une fluctuation temporaire. La formule de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario est basée sur la moyenne des gains des quatre dernières semaines, ou sur la moyenne des gains de l'année précédente, quelle que soit la solution la plus

include a formula for averaging earnings we would be interested in examining it.

Sickness Benefit

The UAW commends the government for extending the social security program to this field. We realize the cost of this program but feel it is long overdue and desperatly needed. We have, however, a number of comments to make. We do not know exactly what method for policing this benefit is being considered, but we must warn the government that we will not acquiesce to the bullying of sick claimants by a bureaucracy. If the claimant has supporting statements from a doctor, that should be adequate documentation to receive benefits.

The other area of major concern centers around whether or not this national benefit is to supplement other negotiated sick benefit plans. The sick benefit proposed under the new scheme is administered by a national agency and it covers all employees with a major attachment to the labour market. We see no reason for the White Paper to propose a bits and pieces type plan. We believe that insurance company paid sick plans should supplement the sick benefits provided by unemployment insurance. The same unemployment insurance premium should buy the same type of benefit.

The UAW has negotiated sick benefit plans for almost all our members at considerable cost at the bargaining table. But there are many other union members without this protection. Why should we be singled out and made to pay twice for our sick benefits? Frankly, the proposal, as we understand it, will cause us to change our bargaining tactics. The scheme is an invitation for us to negotiate full sick benefits for the first two weeks and a reduced benefit of $25 a week for the next 15 weeks. We would rather not be obliged to do so, however. We are opposed to any suggestion that the sick benefit may complement private insurance plans. As a corollary to that position the UAW recommends that some sort of clause be provided in the new Act to insure that any saving to the employers, gained due to the introduction of national sick benefits, be returned to the employees in some manner to be determined by the employees or their bargaining agent.

avantageuse. Si la nouvelle Loi contient une formule permettant de calculer la moyenne des gains, nous serions très curieux de l'examiner.

Prestation de maladie

L'UAW félicite le gouvernement d'avoir étendu son programme de sécurité sociale à cette situation. Nous réalisons le coût de ce programme mais à notre avis, ce programme aurait dû être établi depuis longtemps et est terriblement nécessaire. Nous avons, cependant, plusieurs remarques à faire. Nous ne savons pas exactement quelle méthode est considérée pour l'exécution de cette prestation, mais nous devons prévenir le gouvernement que nous n'accepterons pas que les demandeurs malades soient harassés par la bureaucratie. Si le demandeur a des certificats d'un docteur, cela devrait suffire pour qu'il reçoive les prestations.

Nous nous demandons également si oui ou non cette prestation nationale supplémentera les autres plans négociés de prestations de maladie. La prestation de maladie proposée sous le nouveau système est administrée par une agence nationale et couvre tous les employés définitivement attachés au marché du travail. Nous ne voyons pas pourquoi le Livre blanc propose un plan coupé en petits morceaux. Nous croyons que les régimes d'assurance-maladie payés par les compagnies d'assurance devraient supplémenter les prestations de maladie payées par l'assurance-chômage. La même prime d'assurance-chômage devrait acheter le même type de prestation.

L'UAW a négocié les régimes de prestations de maladie pour presque tous nos membres au prix de longues discussions. Mais il y a beaucoup d'autre membres de l'union sans cette protection. Pourquoi nous singulariser et nous faire payer deux fois pour nos prestations de maladie? Franchement, le projet, tel que nous le comprenons, nous fera changer de tactiques durant les négociations. Le plan nous invite à négocier des prestations de maladie complètes pour les deux premières semaines et une prestation réduite de $25 pour les quinze semaines suivantes. Nous sommes opposés à toute suggestion que la prestation de maladie puisse compléter les régimes d'assurance privée. En conséquence de cette position l'UAW recommande qu'une clause soit prévue dans la nouvelle Loi pour s'assurer que toute économie faite par les employeurs, due à l'introduction des prestations nationales de maladie, soit retournée aux employés d'une manière à déterminer par les employés ou leur agent.

Extension of Qualifying Period

The present Act provides for the extension of the qualifying period in special circumstances. We understand that there is to be no extension of the qualifying period in the new scheme and we strongly oppose this. The UAW believes there must be some provision for extension of the qualifying period for those who are sick, totally disabled, on strike or withdrawn from the labour force. This would permit these employees to go back beyond the 52-week period to establish an attachment to the labour force.

The White Paper proposes 15 weeks of maternity benefits for all employees with a twenty-week attachment to the labour force who are laid off due to pregnancy. This is a special benefit designed to provide some protection to women workers who lose their employment when pregnant. The UAW supports this evidence of social concern and acceptance of the woman worker. We have, however, one major criticism of the White Paper's proposal in this matter. We understand that a maximum of 15 weeks will be permitted the female worker who is laid off due to pregnancy. We also understand that if a female worker is laid off for any other legitimate layoff and is later discovered to be pregnant, that even if she has a full year's attachment to the labour force she will receive only 15 weeks of benefits.

We are opposed to this proposal. Either the maternity benefit is a maternity benefit, or it is not. We read in the White Paper that it is a special maternity benefit provided, although it is fully realized that the female is unavailable for work. Therefore, all pregnant employees who are laid off or who request maternity leave due to pregnancy are entitled to 15 weeks of maternity benefits. Females who are laid off due to lack of work and who have a long term attachment to the labour force should be able to claim their regular unemployment benefit for as many weeks as they are eligible, up to 51. There should be no discriminatory regulation that takes away from a female employee a benefit that a man would be entitled to receive. And the White Paper's limitation of a maximum of 15 weeks of regular and maternity benefits is discriminatory. If a pregnant female worker is available for work then she should be able to exhaust her normal benefits, or at least be permitted to draw regular benefits until she is declared unavailable for work. At that point she should be able to go on maternity benefits. Any variation on the scheme in the White Paper denies her her rights as an employee because of her sex.

The UAW believes that maternity benefits should be available for any eligible female

Extension de la période de qualification

La Loi actuelle prévoit une extension de la période d'admissibilité dans des circonstances spéciales. Il apparait qu'il n'y aura pas d'extension de la période d'admissibilité dans le nouveau système et nous sommes tout à fait opposés à cette situation. L'UAW croit qu'il doit y avoir une disposition quelconque pour l'extension de la période d'admissibilité pour ceux qui sont malades, complètement invalides, en grève ou retirés du marché du travail. Ceci permettrait à ces employés de retourner en arrière plus loin que la période de 52 semaines pour établir un attachement au marché du travail. Le Livre blanc propose 15 semaines de prestations de maternité pour toutes les employées qui doivent arrêter leur travail à cause de leur grossesse et qui sont sur le marché du travail depuis 23 semaines. C'est une prestation spéciale qui protège les femmes enceintes qui perdent leur emploi. L'UAW approuve cet intérêt social et cette acception de la femme qui travaille. Cependant, nous avons, à ce sujet, une critique majeure à faire à la proposition du Livre blanc. Il apparaît que la femme enceinte mise à pied à cause de son état aura un maximum de 15 semaines. D'autre part, il apparaît que si une femme est mise à pied pour une autre raison légitime et que l'on découvre plus tard qu'elle est enceinte, même si elle a été rattachée au marché du travail pendant une année entière, elle recevra seulement 15 semaines de prestations.

Nous sommes opposés à cette proposition. Ou la prestation de maternité est une prestation de maternité, ou elle ne l'est pas. Nous lisons dans le Livre blanc que c'est une prestation spéciale de maternité, quoique l'on réalise que la femme n'est pas disponible pour travailler. Toutes les employées qui sont mises à pied ou qui demandent un congé de maternité pour cause de grossesse ont le droit de recevoir 15 semaines de prestations de maternité. Les femmes qui sont mises à pied à cause du manque de travail et qui sont rattachées au marché du travail depuis longtemps devraient pouvoir réclamer leur prestation régulière de chômage pour autant de semaines qu'elles sont éligibles, jusqu'à concurrence de 51 semaines. Il ne devrait pas y avoir de règlement discriminatoire qui enlève à la femme qui travaille une prestation qu'un homme aurait le droit de recevoir. Et la limitation, contenue dans le Livre blanc, à un maximum de 15 semaines de prestations régulières et de maternité, est discriminatoire. Si une employée enceinte est disponible pour travailler elle devrait pouvoir toucher ses prestations normales, ou tout au moins avoir la permission de toucher ces prestations jusqu'à ce qu'elle soit déclaré incapable de tra-

employee who is laid off, or who applies for leave of absence due to pregnancy. The UAW also believes that any pregnant employee who is still "available for work" should be able to draw regular unemployment benefits. We are totally opposed to any scheme which denies the female employee of her rights on the pretext of protecting her.

Other Comments

The UAW has not had an opportunity to examine the statistics on which the new contribution rates and new benefits are calculated. Before endorsing any otherwise acceptable principles in the new scheme, we would naturally like to examine these figures.

In addition, we believe that any statistics used in calculating benefits must be published so that they are as available to us as to the UIC. Also, we believe that the quarterly and annual moving averages proposed for benefits related to unemployment rates are ridiculous. The whole concept of etxra benefits when times are bad is totally destroyed unless the "times" are the immediate "times" that affect the claimant. The figures used should be the most recently published ones.

Another area of concern is that of the UIC's relationship with the Department of Manpower and Immigration. We are very concerned with the statement on p. 21 of the White Paper that "a person may become ineligible for future benefits if he refused to take advantage of services offered him by other government agencies."

We fear that grave violations of human rights may easily occur due to the interpretation of this statement. Naturally, if a claimant refuses to take advantage of the employment services of the Canada Manpower Centres he may be declared "unavailable for work", in which case he would be denied further benefits. However, it is quite possible that the counselling process available at Manpower may force the claimant (for his own good) into a training course for an occupation repugnant to him. In this situation the old-fashioned welfare-like attitude of the counsellors could very easily result in the claimant being denied unemployment benefits if he does not take advantage of the services offered.

We would be opposed to that type of situation and we wish to point out that we see the

vailler. Alors, à ce moment-là, elle pourrait profiter des prestations de maternité. Toute modification à ce système dans le Livre blanc lui dénie une partie de ses droits d'employé à cause de son sexe.

L'UAW croit que toute femme éligible qui est mise à pied, ou qui demande un congé d'absence pour cause de grossesse, a le droit aux prestations de maternité. L'UAW croit aussi que toute employée enceinte toujours «disponible pour travailler» devrait pouvoir toucher les régulières prestations de chômage. Nous nous opposons absolument à tout système qui enlève à l'employée une partie de ses droits sous prétexte de la protéger.

Autres commentaires

L'UAW n'a pas encore pu examiner les statistiques sur lesquelles les nouveaux tarifs de cotisation et les nouvelles prestations ont été calculés. Avant d'approuver des principes autrement acceptables dans le nouveau projet, nous aimerions naturellement examiner ces chiffres.

De plus, nous croyons que les statistiques employées dans le calcul des prestations doivent être publiées afin que l'UIC et nous-mêmes puissions en prendre connaissance. Nous pensons que les moyennes annuelles et trimestrielles proposées pour les prestations en rapport avec les taux de chômage sont ridicules. Le concept même de prestations supplémentaires pendant les mauvaises périodes est totalement détruit à moins que les «périodes» soient les «périodes» immédiates qui affectent le demandeur. Les chiffres employés devraient être ceux qui ont été le plus récemment publiés.

Nous nous inquiétons des relations de l'UIC avec le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Nous nous inquiétons de la remarque faite à la page 21 du Livre blanc, selon laquelle «une personne peut devenir inéligible pour des prestations futures si elle refuse de faire usage des services qui lui sont offerts par d'autres agences gouvernementales.»

Nous craignons que l'interprétation de cette remarque ne donne lieu à de graves violations des droits de l'homme. Naturellement, si un demandeur refuse de faire usage des services d'emplois des Centres Canadiens de Main-d'œuvre peut être déclaré «indisponible pour travailler» auquel cas il n'aurait plus droit aux prestations. Cependant, il est possible que les conseils donnés au centre de Main-d'œuvre forcent le demandeur (pour son propre bien) à suivre un cours d'entraînement en vue d'une occupation qui lui répugne. Dans cette situation, l'attitude vieux-jeu des conseillers pourrait aisément créer une situation qui

unemployment insurance fund and benefit as a right and not a charitable handout. For that reason we look askance at any mention of a regulation providing for termination of benefits for other than (1) expiration of benefits, and (2) unavailability for work. We want reassurance that counselling will not be used to deny benefits to claimants. We can understand reasonable controls to avoid fraudulent claims, but we want no trickery or sly inquisitions.

We are also concerned over the working relationship between the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration. We are concerned because the two functions, that of payment of unemployment benefits and that of job counselling, which are so closely related, are separated under different government departments and under different federal cabinet ministers. We are not optimistic that communication between the two agencies will be effective. We do not feel that two heads are better than one in this case. There is too much scope for inefficiency and uncertainty with two separate government departments handling the same problem. It would seem sensible to join the two departments together under the Minister of Labour. This would result in greater efficiency and responsibility. The UAW is very interested in proposals to increase the efficiency of the UIC. By 1975 the costs of administration of the UIC will be paid by employees and employers, and we advise you now that if we're going to pay for the administration of the plan, we will not long tolerate inefficiency nor buck-passing. Nor will we accept in "our employees" that benevolent dictator-type of welfare attitude still common with some UIC officials.

One other point has arisen with reference to the Department of Manpower and Immigration. There exist private profitering Manpower agencies who take advantage of the unemployed. The names of some of these agencies are similar to that of the Canada Manpower Centres, and unsuspecting workers are duped into believing that they are applying to the federal goverment agencies. The UAW believes that these private employment businesses should not be permitted to operate at all. People should not have to pay to get a job, nor should they be temporary employees of a contracting agency at lower salaries when they could be permanently filling those same positions for the actual employer. If the federal government is unwilling to legislate these slavers out of existence then at the very least these businesses should be prohibited from using a name for their businesses similar or even evocative of the name of the federal employment agency, i.e. Canada Manpower Centre. They should be prohibited

empêcherait les demandeurs de recevoir les prestations de chômage s'ils ne faisaient pas usage des services offerts.

Nous serions opposés à ce genre de situation et nous désirons affirmer que, à notre avis, le fonds et la prestation d'assurance-chômage sont un droit et non pas une charité. Pour cette raison nous n'aimons pas qu'il soit fait mention de règlement visant à terminer les prestations pour des raisons autres que (1) l'expiration des prestations, et (2) le fait de ne pas être disponible pour travailler. Nous voulons avoir l'assurance que les conseils ne seront pas employés pour refuser les prestations aux demandeurs. Nous admettons des contrôles raisonnables pour éviter des demandes frauduleuses, mais nous ne voulons ni tricherie ni enquêtes hypocrites.

Nous nous inquiétons aussi des relations de travail entre la Commission d'Assurance-Chômage et le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Nous nous inquiétons parce que les deux fonctions, celle du paiement des prestations de chômage et celle des conseils sur les emplois, qui sont si étroitement reliées, sont séparées et font partie de deux ministères différents, sous la direction de ministres différents. Nous craignons qu'il y ait très peu de communications entre les deux. Dans le cas qui nous concerne, nous ne sommes pas certains que deux têtes en vaillent mieux qu'une. Quand deux ministères différents s'occupent du même problème il y a trop de place pour l'inefficacité et l'incertitude. Il nous semblerait raisonnable de joindre les deux ministères sous le contrôle du Ministre du Travail. Ceci favoriserait l'efficacité et la responsabilité. L'UAW est très intéressé par les projets d'augmenter l'efficacité de l'UIC. En 1975 les coûts d'administration de l'UIC seront payés par les employés et les employeurs, et nous vous avisons maintenant que, si nous payons pour l'administration du régime, nous ne tolérerons ni inefficacité ni manque de responsabilité. Nous n'accepterons pas non plus chez «nos employés» cette attitude de fausse bonté dictatoriale que l'on retrouve encore trop souvent chez certains officiels de l'UIC.

Nous soulevons un autre point en ce qui concerne le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Il existe des agences privées de Main-d'œuvre qui profitent des chômeurs. Les noms de ces agences sont semblables à ceux des Centres Canadiens de la Main-d'œuvre, et les travailleurs qui ne sont pas méfiants sont dupés et croient qu'ils s'adressent à des agences du gouvernement fédéral. L'UAW pense que ces agences ne devraient pas avoir le droit d'opérer. Les gens ne devraient pas être obligés de payer pour obtenir du travail; ils ne devraient pas non plus

from using the word Manpower in their business name and in their advertising.

We find no reference in the White Paper to a continuation of the appeals procedure. The UAW will reject any new scheme if it contains no appeals procedure. If any changes are contemplated, we have a suggestion here too. Where a claim is terminated or refused there should be at least a loan to the claimant in accordance with the concept that the individual is innocent until proven otherwise. It is not fair that the ineptitude of some UIC employee should be allowed to cause economic hardship to the claimant.

SUMMARY

The UAW believes that any new unemployment insurance scheme should be better than the present one, and thus it is difficult for us to wholeheartedly support the proposals in the White Paper. We find attractive the increase in the amount of benefits from 53 per cent to 66 2/3 per cent of weekly earnings, to a maximum of $150. Nor do we oppose the Carter principle of taxing benefits. We do find that the publicity that UIC will pay up to $100 a week is misleading. We believe that more emphasis should be placed on the amount of benefit after taxes. The UAW opposes the shortening of the duration of benefits to 43 weeks by right, and 51 in bad times, because we believe the new plan should not take away a benefit that the employee is already entitled to receive.

We find equally unattractive the waiting period of two weeks because we believe there should be no waiting period. There should be no deliberate attempt to impose greater hardship upon the unemployed and the proposed extension of the waiting period should be abandoned.

The UAW finds the three-week lump sum payment unattractive because we believe it is a bribe to induce us to accept the two-week waiting period, and because it implies that the unemployed workers are not eager to find work, and we reject that implication.

We are pleased to see coverage extended to all employees, no matter what their earnings, since in this country in the 70's there will be

être les employés temporaires d'une agence qui leur donne des salaires plus bas, alors qu'ils pourraient remplir ces mêmes positions d'une façon permanente avec leur employeur actuel. Si le gouvernement fédéral ne veut pas légiférer contre l'existence même de ces profiteurs des malheureux, il devrait au moins défendre à ces compagnies d'employer les mêmes noms que l'agence fédérale, à savoir le Centre Canadien de la Main-d'œuvre. On devrait leur défendre d'employer le mot Main-d'œuvre dans leur raison sociale et dans leurs réclames.

Nous ne trouvons dans le Livre blanc aucune référence à la continuation de la procédure d'appel. L'UAW rejettera tout nouveau projet qui ne contiendra pas de procédure d'appel. Si quelques changements sont contemplés, nous avons une suggestion à faire. Quand une demande est refusée, le demandeur devrait au moins recevoir un prêt, suivant le concept que l'individu est innocent jusqu'à ce qu'il soit prouvé coupable. Il n'est pas juste que la stupidité d'un employé de l'UIC puisse causer un tort économique à un demandeur.

RÉSUMÉ

L'UAW pense que tout nouveau système d'assurance-chômage devrait être meilleur que le système actuel, aussi est-il difficile pour nous de donner notre accord entier aux propositions du Livre blanc. Nous approuvons l'augmentation des prestations de 53 p. 100 à 66⅔ p. 100 des gains hebdomadaires, jusqu'à un maximum de $150. Nous ne sommes pas opposés à la proposition de Carter de taxer les prestations. La publicité selon laquelle l'UIC paiera jusqu'à $100 par semaine est trompeuse. Nous croyons que l'on devrait parler davantage du montant des prestations après les taxes. L'UAW s'oppose au raccourcissement de la durée des prestations à 43 semaines, 51 si la période est mauvaise, parce que nous pensons que le nouveau régime ne devrait pas enlever à l'employé une prestation à laquelle il a déjà droit.

Nous n'aimons pas la période d'attente de deux semaines parce que nous estimons qu'il ne devrait y avoir aucune période d'attente. Il ne devrait y avoir aucun mouvement délibéré pour augmenter les difficultés du chômeur, et l'extension proposée de la période d'attente devrait être abandonnée.

L'UAW trouve que le paiement global de trois semaines n'est pas attrayant parce que c'est tout simplement une façon détournée de nous faire accepter la période d'attente de deux semaines, et parce que ce paiement suggère que les chômeurs ne désirent pas trouver de travail, or, nous rejetons cette implication.

even less job security than ever before. Today the master is expediency, and many employees fall beneath his sword.

We object to the proposed method of financing this income protection. We believe that employees should not have to contribute to a form of insurance for unemployment when they are not responsible for that unemployment. Even if employees are forced to contribute to the fund we believe that the government should pay its share, rather than stepping in like a fairy godmother with extra benefits when unemployment rates rise over 4 per cent. The government is responsible for all unemployment, not only that above 4 per cent. Nor are we pleased to discover that the federal government is going to make the fund bear the costs of administration.

We realize the good intentions of the government in introducing experience rating of employers, but we must oppose this scheme because we feel it will work to the detriment of the workers. We do not approve of offering companies any economic inducement to maltreat their employees.

We wish to be reassured that the counselling and liaison processes between UIC and Manpower will never work to the detriment of the workers. We do not want a "Big Brother" attitude by UIC or Manpower officials, although we do conceed the need for some controls for the protection of our fund from fraud, etc.

The UAW does not wish to appear to be "against" this White Paper, because there is much good in it. We are very pleased to see that workers with short term attachments to the labour force are protected against unemployment. The easing of the eligibility restriction to eight weeks employment is going to mean protection for many more employees, especially in the younger age groups, where unemployment is always higher.

We commend the proposal to include sick benefits in the national plan, provided that the controls are reasonable. We believe that this scheme will give much needed protection to the many employees who have not been able to negotiate private plans. We believe that private plans should complement the national one.

We see the introduction of maternity benefits as recognition of the valuable role that our women workers have in the labour market. As we understand the scheme, however, there is a possibility that a pregnant worker entitlted to regular unemployment benefits will be tricked out of them and will be able to claim only 15 weeks benefits. We are opposed to any manipulating of the regu-

Nous sommes heureux de voir la protection étendue à tous les employés, quels que soient leurs gains, puisque, dans ce pays, le travail sera moins sûr que jamais dans les années 70. Aujourd'hui, l'opportunité est reine, et beaucoup d'employés tombent sous ses coups.

Nous soulevons des objections quant à la méthode de financement de ce revenu de protection. Nous croyons que les employés ne devraient pas être obligés de contribuer à une forme d'assurance contre le chômage, quand ils ne sont pas responsables de ce chômage. Même si les employés sont forcés de contribuer à ce fonds, nous croyons que le gouvernement devrait payer sa part, plutôt que d'intervenir comme une marraine bonne-fée avec des prestations supplémentaires quand le taux du chômage dépasse 4 p. 100. Le gouvernement est responsable de tout chômage, pas seulement de celui au-dessus de 4 p. 100. Nous n'aimons pas non plus que le gouvernement fédéral considère faire payer le coût de l'administration par ce fonds.

Nous comprenons que le gouvernement est plein de bonnes intentions quand il introduit l'appréciations expérimentée des employeurs, mais nous devons nous opposer à ce projet parce que nous pensons qu'il travaillera contre les travailleurs. Nous n'approuvons pas que l'on offre aux compagnies un avantage économique pour maltraiter leurs employés.

Nous voulons recevoir l'assurance que les consultations et les procédés de liaison entre l'UIC et la Main-d'œuvre ne joueront pas au détriment des travailleurs. Nous ne voulons pas d'une attitude de «Grand Frère» de la part des officiels de l'UIC ou de la Main-d'œuvre quoique nous reconnaissions la nécessité de certains contrôles pour protéger notre fonds contre les fraudes, etc.

L'UAW ne veut pas paraître «contre» ce Livre blanc, parce qu'il contient beaucoup de bonnes choses. Nous sommes très satisfaits de voir que les travailleurs depuis très peu de temps sur le marché du travail sont protégés contre le chômage. La réduction de l'éligibilité à huit semaines de travail va signifier une protection pour beaucoup plus de travailleurs, notamment les jeunes travailleurs, qui font partie du groupe avec le taux de chômage le plus élevé.

Nous sommes d'accord avec le projet d'inclure les prestations de maladie dans le régime national, pourvu que les contrôles soient raisonnables. Nous croyons que ce système donnera une protection nécessaire à beaucoup d'employés qui n'ont pas pu négocier de régimes privés. Nous pensons que les régimes privés devraient compléter le régime national.

Nous voyons l'introduction des prestations de maternité comme une reconnaissance de la

lar benefits on the pretext of providing protection to females.

valeur du rôle des femmes sur le marché du travail. Cependant, selon notre interprétation du système, il semble qu'une employée enceinte ayant droit à de régulières prestations de chômage puisse être privée de ces droits et ne recevoir que 15 semaines de prestations. Nous nous opposons à une manipulation quelconque des prestations régulières sous le prétexte d'assurer la protection des femmes.

APPENDIX "U"

August 18, 1970

Mr. David B. Weatherhead, M.P.
Chairman and Member of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration,
Room 538C-House of Commons,
Ottawa, Canada.

Submission by the International Association of Fire Fighters to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

This submission is made to you by the International Association of Fire Fighters on behalf of its members who are engaged as Fire Fighters by Municipal Governments. The Association represents approximately 15,000 Fire Fighters in Canadian Municipalities from Coast to Coast.

Our purpose in making this presentation to you, is to point out our previous position regarding the extension of Unemployment Insurance coverage and to indicate how our members will be affected by the new proposals in the White Paper.

We have made numerous submissions to the Minister of Labour, since 1953, for the purpose of pointing out the unique position of Fire Fighters and the limited value of Unemployment Insurance benefits to our members. We are enclosing a copy of our most recent submission which was made to the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour, on February 10, 1970, in order that you may better understand our reasons for opposing the extension of coverage of the Unemployment Insurance Act.

In light of the new proposals in the White Paper, and the recommendations for universal coverage to include all groups with exception of self-employed people and casual workers earning less than $25.00 per week, it would appear that some constructive appraisal should be made by our Association. We are not opposed to contributing to the Welfare of some of our fellow Canadians who are less fortunate than ourselves. If no groups are to be excepted from participating, however, we would like to make the following observations

APPENDICE «U»

18 août 1970

M. David B. Weatherhead, député
Président et membre du Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
Salle 538C, Chambre des communes
Ottawa (Canada)

Mémoire de l'*International Association of Fire Fighters* au Comité permanent du travail, de la main-dœuvre et de l'immigration

L'Association vous présente ce mémoire au nom de ses membres employés par les municipalités. L'Association représente environ 15,000 pompiers municipaux de tout le pays.

Nous entendons, dans ce mémoire, vous signaler l'attitude que nous avons déjà adoptée en ce qui concerne l'extension de l'assurance-chômage et vous indiquer comment nos membres se ressentiront des propositions du Livre blanc.

Nous avons présenté de nombreux mémoires au ministre du Travail depuis 1953 afin de lui signaler la situation exceptionnelle des pompiers et la valeur limitée des prestations d'assurance-chômage pour ce qui est de nos membres. Nous annexons le texte de notre plus récent mémoire, qui a été présenté à l'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail, le 10 février 1970, afin que vous puissiez mieux comprendre les raisons pour lesquelles nous nous opposons à l'extension de l'assurance-chômage.

Étant donné les nouvelles propositions du Livre blanc et la recommandation d'impartir un caractère universel à la couverture de l'assurance-chômage de façon à l'étendre à tous les secteurs, sauf les travailleurs indépendants et les travailleurs occasionnels qui gagnent moins de $25 par semaine, il semble qu'il y ait lieu pour notre Association de formuler un jugement constructif sur la question. Nous ne nous opposons pas à contribuer au bien-être de certains de nos compatriotes moins fortunés que nous. Si aucun secteur ne doit être exclus, cependant, nous aimerions à formuler les observations suivantes sur l'effet

in regards to the effect of the new proposals on Fire Fighters.

1. That a clear decision has not been reached in regards to the severance pay or lump sum payments of accumulation sick pay that is available to our members on resignation or retirement. At this time it is not known whether these payments are to be considered as income, for the purpose of determining an individual's elegibility for benefits, under the new proposals to the Act. We respectfully submit that this type of lump sum payment is not a salary and should not be so classified.

2. That in view of the fact that most of our members retire at age 60 or earlier, they will not be able to qualify for the three week lump sum payment that is available to a person who retires at age 65 or older and opt to receive the Canada Pension. We believe that this would be discrimanatory if some provision is not made to have the same benefit available to Fire Fighters, who as a result of the physically demanding nature of their employment, makes it a necessity for them to retire at an earlier age than 65.

We would most sincerely appreciate your consideration of these two items, so that our members may qualify for some of the benefits available under the new proposals.

Thank you for the privilege of appearing before your Committee, in order that we may explain more fully the position of our members in regards to the new proposals in the "White Paper" on Unemployment Insurance.

Yours respectfully,

International Association of Fire Fighters,

Per: J. Jessop, director.

February 10, 1970

Honourable Bryce Mackasey,
Minister of Labour,
House of Commons,
Ottawa, Canada.

Submission by the International Association of Fire Fighters to the Unemployment Insurance Commission

This submission is made to you by the International Association of Fire Fighters on behalf of those of its members who are engaged as fire fighters by municipal governments. The Association represents fire fighters in Canadian municipalities from Coast to Coast.

qu'auraient les nouvelles propositions sur les pompiers.

1. Il n'est pas clairement décidé ce qu'il en sera de l'indemnité de départ ou des paiements globaux relatifs aux congés de maladie accumulés dont bénéficient nos membres à leur démission ou départ en retraite. On ne sait pas si ces paiements seront considérés comme revenus pour déterminer l'admissibilité aux prestations au titre des nouvelles propositions. Les paiements globaux ainsi versés ne sont pas du salaire et ne doivent pas être considérés comme tels.

2. Comme la plupart se retirent à 60 ans ou plus tôt, nos membres ne pourront bénéficier du paiement global de trois semaines versé à celui qui se retire à 65 ans et plus et choisit de toucher la pension fédérale. La situation sera discriminatoire à moins d'une disposition qui assure le même avantage aux pompiers qui, à cause des exigences physiques de leur activité, doivent se retirer avant 65 ans.

Nous vous saurions fort gré d'étudier ces deux points afin que nos membres puissent bénéficier de certaines des prestations envisagées par les nouvelles propositions.

Nous vous remercions de l'occasion qui nous a été donnée de nous présenter devant le Comité afin d'expliquer plus pleinement l'attitude de nos membres quant aux nouvelles propositions du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

L'*International Association of Fire Fighters*,

Par: J. Jessop, membre du conseil.

10 février 1970

L'honorable Bryce Mackasey,
Ministre du Travail,
Chambre des communes,
Ottawa (Canada).

Mémoire de l'*International Association of Fire Fighters* à la Commission d'assurance-chômage

L'*International Association of Fire Fighters* vous présente ce mémoire au nom de ses membres qui sont employés des municipalités. L'Association représente les pompiers municipaux de tout le pays.

Nous nous présentons devant vous afin de vous demander votre appui en vue d'empê-

Our purpose, in appearing before you, is to ask your support in preventing the extension of existing provisions of the Act or of the regulations relating to coverage of fire fighters employed by municipal governments. For reasons set out below, the Association believes that there would be no merit in extending such coverage.

The Association is aware of the fact that the Canadian Labour Congress, in its submissions to the Committee of Inquiry, into the Unemployment Insurance Act, has recommended that coverage under the Act should be made applicable to all wage and salary earners. It has also asked that current provisions dealing with municipal employees specifically be rescinded and that such employees should be provided with coverage without distinction as to permanency of status or otherwise. We wish to make it clear that we are not in disagreement with the Congress. If, however, the question of coverage is to be considered as affecting particular employments, as has been the case in a number of instances, we would ask that coverage of municipal fire fighters be examined on its own merits.

We are aware of the reason why the Canadian Labour Congress and those of its affiliated unions which represent municipal government employees should have asked for a change in the Act and the regulations. The fact that a municipal government has certified to you that a certain employee is permanent does not by any means ensure such an employee against future unemployment. As you are probably aware, there have been a number of cases where so-called permanent employees have been laid off and have subsequently been unable to qualify for benefit. Accordingly, we are heartily in support of the Congress and those unions in their recommendation, that all civic employees should be insured under the Act. We submit, however, that fire fighters should be distinguished from the general body of civic employees.

Fire fighters are recruited for a specific purpose and applicants must satisfy certain standards of age, education and physical fitness which may not be applicable to other municipal employees. Once a candidate for a fire fighter job has successfully passed his probationary period, he will in almost every instance, remain a fire fighter for the rest of his working life. Separations other than for reasons of retirement or disability are almost non-existent. For obvious reasons, fire fighters are not likely to be laid off due to lack of work. There are very few dismissals for cause. In effect, therefore, the fire fighter is in an employment which is occupationally about as secure as any employment in Canada could

cher l'extension des dispositions actuelles de la loi ou du règlement concernant la couverture des pompiers municipaux. Pour les motifs énoncés ci-dessous, l'Association estime qu'il n'y aurait pas lieu de couvrir ainsi les pompiers.

L'Association sait que le Congrès du travail du Canada a recommandé, dans ses mémoires au comité d'enquête sur l'application de la loi sur l'assurance-chômage, d'étendre la couverture de la loi à tous les salariés. Il a aussi demandé que les dispositions actuelles relatives aux employés municipaux soient abolies et que ces employés soient couverts indépendamment du caractère permanent ou non de leur emploi. Nous tenons à préciser que nous ne sommes pas d'accord avec le Congrès. Si, cependant, la question de la couverture doit être considérée comme touchant certains emplois, comme il en a été dans bien des cas, que la couverture des pompiers municipaux soit examinée dans son fonds.

Nous savons pourquoi le Congrès et les syndicats qui lui sont affiliés et représentant des employés municipaux ont demandé qu'un changement soit apporté à la loi et au règlement. Le fait qu'une municipalité vous certifie qu'un certain employé est permanent ne garantit en rien à cet employé de ne pas en venir à chômer. Comme vous le savez peut-être, il est souvent arrivé qu'un soi-disant employé permanent ait été licencié et n'ait pu subséquemment avoir droit aux prestations de chômage. Nous appuyons donc de tout cœur la recommandation du Congrès et des syndicats en question portant que la loi s'étende à tous les employés municipaux. Nous soutenons, cependant, qu'il faudrait distinguer les pompiers de la masse des employés municipaux.

Les pompiers sont recrutés en vue d'une fin particulière et les candidats doivent répondre à certaines normes d'âge, d'instruction et de capacité physique qui peuvent ne pas s'appliquer aux autres employés municipaux. Une fois qu'il a fait son stage probatoire, le candidat pompier, sauf de très rares exceptions, demeure pompier tout le reste de sa vie. Il n'y a presque pas de départ pour des raisons autres que la retraite ou l'incapacité. Il saute donc aux yeux que les pompiers ne risquent pas d'être licenciés faute de travail. Il y a très peu de renvois pour justes motifs. En fait, par conséquent, le pompier exerce un emploi qui est aussi sûr que n'importe quel autre peut l'être au Canada. Le roulement qui peut exister se limite presque entièrement aux stagiaires.

Cela étant, les pompiers municipaux n'ont rien à l'extension des dispositions relatives à la couverture des employés municipaux. La

be. Such turnover as exists is confined almost entirely to the probationary period.

Such being the case, municipal fire fighters do not stand to gain by any extension of the present provisions dealing with coverage of municipal government employees. The Act and the regulations should thus distinguish between those municipal employees who are fire fighters and those who are not. In the case of fire fighters, it would be more appropriate to limit the period during which contributions are required to the period during which the fire fighter is a probationary employee or to a period which approximates such probationary period in the various municipalities. This would safeguard the interests of those fire fighters who are not successful in establishing permanency and who would therefore have an interest in the Unemployment Insurance Act both with respect to its employment service and insurance aspects.

In summing up, we wish to make it clear that we are not opposed to contributing to the Welfare of other Canadians, less fortunate than ourselves, through the method of taxation; but we believe that we should not be compelled to contribute to an insurance fund from which we can receive no benefits.

The fact there are strict requirements in respect to age limitations for fire fighters, and also the fact that you cannot transfer from one municipal Fire Department to another, nearly all men stay until they receive their pension. We believe that the fighters should be considered on a similar basis to the Armed Forces and the RCMP, with exception of the probationary period.

Respectfully yours,

International Association of Fire Fighters.

Per: J. Jessop, director.

APPENDIX "V"

Submission to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration of the House of Commons on the Subject of "Unemployment Insurance in the '70's" Presented by William M. Mercer Limited. August 31, 1970.

SUMMARY:

This submission deals exclusively with the subject of "payments when income is interrupted by sickness or pregnancy" and does not imply agreement or disagreement with

loi et le règlement devraient donc établir une distinction entre les employés municipaux qui sont des pompiers et les autres. Dans le cas des pompiers, il conviendrait mieux de limiter la période de cotisation au stage ou à une période qui équivaut au stage dans les divers municipalités. Cela sauvegarderait les intérêts des pompiers qui ne réussissent pas à devenir titulaires et que la loi sur l'assurance-chômage intéresserait en ce qui concerne le service de placement et l'assurance.

En résumé, nous tenons à préciser que nous ne nous opposons pas à fournir par l'impôt notre apport du bien-être d'autres Canadiens moins fortunés que nous, mais nous estimons que nous ne devrions pas avoir à cotiser à une caisse d'assurance dont nous ne saurions bénéficier.

Parce qu'il existe de strictes exigences en fait de limite d'âge pour les pompiers et que les pompiers ne peuvent changer de municipalité, presque tous demeurent à leur poste jusqu'à leur retraite. Il faudrait à notre avis considérer les pompiers sur le même pied que les militaires ou les membres de la Gendarmerie royale du Canada, sauf en ce qui concerne le stage probatoire.

L'International Association of Fire Fighters,

Par: J. Jessop, membre du Conseil.

APPENDICE «V»

Mémoire au Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration de la Chambre des Communes Concernant «l'Assurance-chômage au Cours des Années 70» Remis par William M. Mercer Limited, le 31 août 1970.

SOMMAIRE

Le présent mémoire se limite exclusivement à traiter des «prestations spéciales» versées lorsque des personnes sont privées de leur revenu par suite d'une maladie ou d'une gros-

other principal provisions of the proposed scheme.

This submission has been prepared by a committee consisting of staff and officers of William M. Mercer Limited who have drawn upon their considerable exposure to the benefit plans of over 2,500 clients, in attempting to isolate the major implications of the income replacement proposal as it applies to sickness and pregnancy. A summary of our understanding of these special unemployment benefits is found on pages 5 and 6 of this brief.

It is our belief that the establishment of a minimum level of income for persons whose ability to earn is interrupted by accident or sickness of any kind, is a sound principle. We cannot, as yet, state which vehicle should be most suited to achieving this objective, or which approaches would best co-ordinate with existing schemes.

The principal implications of the proposed scheme can, however, be set out as follows:

1. Second Payer

The principle of the Government acting as the second payer over and above benefits provided under a countless variety of existing private and government plans is not likely to achieve success without an inordinately complex system of checks and balances.

2. Most Appropriate Vehicle

Combining benefits for "Unemployment" and "Disability" under one (1) plan produces many classical problems of overlapping benefits, definitions of disability, etc. The question arises as to whether Unemployment Insurance is the most appropriate vehicle for providing disability benefits.

3. Loss Control

Necessary controls to minimize abuse and cost escalation may not fall within the jurisdiction of the Unemployment Insurance Commission.

4. Experience Rating

"Experience rating" claims arising from unemployment with claims arising from sickness can create unintended incentives for over-utilization in either or both cases, when the maximum contribution rate has been reached.

sesse, sans supposer notre accord ou désaccord sur certaines des autres dispositions principales du régime proposé.

Le mémoire presenté ici a été élaboré par un comité réunissant certains membres du personnel et des cadres de William M. Mercer Limited qui ont puisé dans leur expérience considérable des régimes d'avantages sociaux auprès de plus de deux mille cinq cents clients pour tenter de dégager les répercussions majeures que risquent de provoquer les propositions de remplacement du revenu s'appliquant aux cas de maladie et de grossesse.

Le résumé de ces prestations spéciales d'assurance-chômage, telles que nous interprétons, se trouve aux pages 6 et 7 du présent mémoire.

Nous sommes persuadés de la valeur du principe visant l'établissement d'un revenu minimal pour les personnes dont la capacité à gagner leur vie est interrompue à la suite d'un accident ou d'une maladie. Nous ne pouvons pas, toutefois, nous prononcer pour le moment sur le véhicule qui serait le plus approprié pour atteindre cet objectif ou quelles approches seraient les meilleures pour coordonner les programmes existants.

Les répercussions principales du programme proposé peuvent néanmoins être distinguées comme suit:

1. Situation de «second payant»

Un régime où le gouvernement s'institue «second payant» pour compléter les indemnités prévues par les innombrales régimes privés actuellement en vigueur et les régimes d'État risque de ne pas réussir sans un système compliqué de contrepoids.

2. Véhicule le plus approprié

Combiner des prestations pour le «chômage» avec celles pour «l'invalidité» sous un seul régime engendre de nombreux problèmes classiques, tel le chevauchement des prestations, les multiples définitions données à l'invalidité, etc. La question qui se pose est la suivante: L'assurance-chômage est-elle le véhicule le plus approprié pour verser des prestations d'invalidité?

3. Limitation des abus

L'autorité nécessaire pour minimiser les abus et la montée des frais peut bien relever d'autres compétences que celles de la Régie de l'assurance-chômage.

4. Cotation selon la stabilité de l'emploi

Coter selon la stabilité de l'emploi des demandes de prestations résultant du chômage en combinaison avec les demandes de prestations résultant de la maladie ou la grossesse risque de stimuler involontairement les abus de consommation dans l'un ou l'autre

5. Cost Implications

Cost estimates based on the benefit supplements which appear to be contemplated in the White Paper may prove to be grossly inadequate if private plans shift a large portion of their present cost to the Unemployment Insurance Commission plan. Such a shift appears possible under the proposed plan design.

6. Over-Utilization of All Plans—

Depending on the Commission's specific formula for supplementing private plans, a considerable increase in the utilization of the Unemployment Insurance Commission plan and private plans could result. In turn, rates for both plans could spiral and private carriers could be encouraged to vacate the field, thereby contradicting the Commission's intended role of a second payer.

CONCLUSIONS:

The proposed plan contains many subtle but extremely significant factors which will affect the utilization and cost of proposed benefits, and in fact, the future design of all private plans.

Ideally, this brief would include recommended alternatives. However, the subject is sufficiently complex that fully defensible alternatives could not be developed on such short notice.

It can be said that the objectives of the White Paper in the area of disability income can largely be met, although the final plan might well follow a significantly different route.

Foreword:

The objective of this brief is to present implications we foresee arising out of the proposed provision of payment from the Unemployment Insurance plan when income is interrupted by sickness or pregnancy.

This is not to imply agreement or disagreement with other provisions of the plan, as they will affect unemployment, pension plan benefits, supplemental unemployment benefits, etc. Rather, all efforts have been concentrated on the highly complex subject of benefits during periods of non-occupational disability.

It is our belief that the establishment of a minimum level of income for persons whose ability to earn is interrupted by accident or sickness of any kind, is a sound principle.

des cas lorsque le tarif plafond de cotisation a été atteint.

5. Répercussions financières

L'estimation des frais sur la base des suppléments de prestations, projetée semble-t-il dans le Livre blanc, peut se révéler grossièrement basse si les régimes privés déplacent une grande part de leurs frais actuels au régime d'assurance-chômage. Ce déplacement semblerait possible d'après l'ébauche du régime proposé.

6. Consommation abusive de tous les autres régimes

Suivant la formule particulière de la Régie pour suppléer aux prestations prévus par les régimes privés, un accroissement considérable de la consommation du régime d'assurance-chômage et des régimes privés serait possible. En retour, les tarifs pour les deux systèmes pourraient monter en spirale, et les assureurs privés seraient incités à quitter ce domaine, ce qui irait à l'encontre du rôle dévolu à la Régie à titre de «second payant».

CONCLUSION

Le régime proposé contient de nombreux facteurs subtils mais extrêmement importants qui affecteront l'utilisation et le coût des prestations proposées et, par là même, la conception future de tous les régimes privés.

Cet exposé devrait idéalement comprendre des propositions de rechange. Toutefois, le sujet est trop complexe pour que des alternatives défendables aient pu être élaborées en si peu de temps.

On peut dire que les objectifs du Livre blanc dans le domaine du revenu d'invalidité peuvent être atteints bien que le régime définitif doivent peut-être suivre une voie sensiblement différente.

Avant-propos

L'objectif de ce mémoire est de présenter les répercussions que nous entrevoyons si les propositions contenues dans le Livre blanc sont instaurées visant à remplacer le revenu interrompu par la maladie ou la grossesse par des prestations provenant de l'assurance-chômage.

Nous ne voulons pas dire que nous sommes d'accord ou non avec les autres dispositions du régime, soit celles qui affecteront le chômage, les prestations provenant des régimes de rentes, les prestations supplémentaires de chômages, etc. Plutôt, tous les efforts se sont concentrés à étudier le domaine hautement complexe des prestations à verser au cours des périodes d'invalidité pour des raisons non professionnelles.

Our brief study has not, however, allowed us to determine which vehicle would be the most fitted to achieving this objective, or which would be the most satisfactory method of co-ordinating such an objective with existing Workmen's Compensation and private disability income plans.

For purposes of this brief, then, we are limiting our comments to those implications of the proposed scheme which we believe will be of maximum interest to the Committee.

To ensure that these observations develop from a correct base, the following summary of our understanding of the proposal is provided:

1. Payments are intended to fill the gap in "present systems" which provide payments to persons who have suffered loss of income due to sickness or pregnancy.

2. The "present system" of payment would seem, in the context of the White Paper, to include Workmen's Compensation, Canada and Quebec Pension Plans, and private Weekly Indemnity Insurance Plans. Other forms of payment which the proposed plan may or may not have been intended to include would be formal or informal sick leave plans, mutual benefit societies, employee sponsored welfare funds, and self-insured disability income plans.

3. As presented, the proposed plan seems to envisage the Unemployment Insurance Commission as the "second payer". That is, they will pay full or supplementing benefits whenever benefits payable under the existing system fall below the level established by the Unemployment Insurance Commission.

4. To encourage continuation of existing private plans, employee groups with an annual insurable payroll of $78,000. or more (about 10 to 20 employees) would be subject to an "experience-rating" formula, which could reduce the employers' cost to roughly 70 per cent of the average cost or increase it to roughly 140 per cent of the average cost.

5. To qualify for payments, a person must have been in the labour force for 20 weeks or more during the previous 52 weeks.

6. Unemployment Insurance Commission benefits would commence 2 weeks after income is interrupted. This could occur when earnings (or income replacement benefits) cease or fall below the level established by the Commission.

Nous sommes persuadés de la valeur du principe visant l'établissement d'un niveau minimum de revenu pour les personnes dont la capacité à gagner leur vie est interrompue à la suite d'un accident ou d'une maladie.

Notre courte étude, n'a pu, toutefois, nous permettre de déterminer quel serait le véhicle le plus approprié pour atteindre ces objectifs ou quelles seraient les méthodes les plus satisfaisantes pour coordonner ces objectifs avec les programmes existants, soit en vertu de la loi des accidents du travail ou les régimes privés de revenu d'invalidité.

A toutes les fins du présent mémoire, donc, nous avons limité nos observations aux répercussions du programme proposé, qui, nous le croyons, sauront intéresser le plus les membres du Comité.

Pour nous assurer que les observations qui vont suivre ont été développées à partir d'une base correcte, le sommaire ci-après donne notre interprétation des propositions visées:

1. Les prestations sont prévues pour combler un écart entre les «systèmes actuels» qui indemnisent les employés ayant perdu leur revenu par suite de maladie ou de grossesse.

2. Le «système actuel» d'indemnisation est censé comprendre, dans le contexte du Livre blanc, les prestations provenant d'une loi des accidents du travail, du régime de rentes du Canada ou du Québec et des régimes privés d'indemnité hebdomadaire. D'autres formes de prestation qui sont ou non censées incluses dans le régime proposé sont celles provenant des programmes de congé-maladie officiels ou non, des sociétés mutuelles de protection, des caisses de bien-être financées par les employés et des régimes auto-assurés d'assurance-revenu.

3. Tel qu'il est présenté, le régime proposé semble envisager que le rôle de la Régie de l'assurance-chômage serait en quelque sorte celui d'un «second payant», c'est-à-dire celui qui verse la totalité des prestations, ou des prestations complémentaires, chaque fois que les indemnités en vertu des systèmes existants tombent en dessous d'un seuil établi par la Régie.

4. Pour encourager le maintien des régimes privés existants des groupes d'employés dont la somme globale des salaires assurables par année s'élève à $78,000 ou plus, soit de dix à vingt employés, seront «cotés» selon la stabilité de l'emploi qu'ils trouvent chez leur employeur, ce qui aurait pour résultat de réduire les frais de celui-ci à environ 70 p. 100 des cotisations ou de les porter a environ 140 p. 100 de la moyenne des frais.

5. Pour avoir droit aux prestations, une personne doit avoir travaillé pendant au moins vingt semaines au cours des cinquante-deux semaines précédentes.

6. Les prestations provenant de la Régie de l'assurance-chômage commenceraient deux semaines après l'interruption du revenu. Les prestations entreraient en service lorsque les gains, (ou, alternativement, les prestations d'assurance-revenu) cesseraient ou tomberaient en dessous d'un seuil établi par la Régie.

BACKGROUND FOR THESE OBSERVATIONS:

Before presenting our observations, it may be helpful to the Committee to know of the variety of influences and exposures which have contributed to our analysis.

As the largest consulting actuarial firm in Canada, with over 2,500 clients, we have had the privilege of studying in depth the benefit plans of small and large employers; trade, craft, and industrial unions; co-operatives; professional associations, and governments.

In the area of "disability income" benefits, these clients have had (1) insured short term weekly indemnity and long term disability income plans; (2) self-insured weekly indemnity plans; (3) employer paid sick leave plans on both a formal and informal basis; (4) jointly trusteed union-management plans operated on an "hour bank" basis; (5) mutual benefit societies; (6) and a variety of other forms of income replacement benefits not so prevalent as the foregoing.

These plans have applied to union and non-union hourly rated employees; union and non-union salaried employees; union and non-union civil servants; self-employed professionals as well as salaried professionals, etc. We have attempted to interpret the information contained in the White Paper as it would apply to the countless combinations of benefits and employment relationships represented in the foregoing situations. Also included in these interpretations are the various disability benefits that would occur when a person is eligble under one or more plans based on various lengths of service with a particular employer or employment generally, versus plans based on actual need, regardless of employment; applications of benefits in the event of relapse before requalification for benefits has been established, etc.

From the foregoing, it can be seen that a complete report could be produced on the myraid implications that could arise by attempting to supplement or operate as a "second payer" to such a variety of existing plans. However, we will attempt in the next

ANTÉCÉDENTS SUR LESQUELS SE FONDENT LES OBSERVATIONS

Avant de présenter nos observations, il semble utile d'informer le Comité des nombreux antécédents qui ont contribué à l'élaboration de notre analyse.

A titre de la plus importante maison d'actuaires conseil au Canada, dont la clientèle dépasse deux mille cinq cents clients, nous avons eu l'occasion d'étudier à fond les systèmes d'avantages sociaux d'employeurs de toute envergure, de syndicats industriels, professionnels ou autre, de coopératives, d'associations de professionnels et de gouvernements.

Dans le domaine de «l'assurance-revenu» ces clients ont instauré (1) des régimes d'indemnité hebdomadaire souscrits chez des assureurs et des régimes d'assurance-revenu en cas d'invalidité prolongée; (2) des programmes d'indemnité hebdomadaire aux taux assurés; (3) des programmes de congés-maladie officiels ou non, financés par l'employeur; (4) des régimes à fiduciaires conjoints syndicat-employeur établis sur base de «banque d'heures»; (5) des sociétés de protection mutuelle; (6) et toute une variété d'autres systèmes d'assurance-revenu qui ne sont pas aussi fréquents que les précédents.

Ces régimes bénéficient à des employés horaires ou salariés, syndiqués ou non, à des fonctionnaires syndiqués ou non, à des groupes de professionnels indépendants ainsi qu'à des professionnels employés dans des entreprises, etc. Ainsi, nous nous sommes efforcés d'interpréter les données contenues dans le Livre blanc par rapport aux diverses combinaisons d'avantages sociaux et de relations employeur-employé représentés dans les situations précitées. Sont aussi incluses dans ces interprétations les diverses prestations d'invalidité qui sont versées lorsqu'une personne est admissible à des prestations provenant de plusieurs régimes, sur la base d'un nombre variable d'années de service auprès d'un employeur en particulier, ou de la carrière professionnelle en général contre des régimes fondés sur le besoin effectif, quelle

section to draw attention to the principal implications.

Observations on the Proposed Plan:

Essentially the following observations fall into five basic classifications:

1. Second Payer—

Any plan which attempted to serve as a "second payer" to supplement the countless variety of union, non-union, insured, self-insured, formal and informal disability income plans, could not succeed without a complex system of checks and balances which of themselves might make the scheme unworkable, or at best, highly impracticable.

In the absence of a minimum standard established by law, the Unemployment Insurance Commission plan would encourage private plans to gravitate towards the minimum benefits they could justify, despite the proposed experience-rating feature. This approach would also seem to penalize or discriminate against those private plans which have provided the most generous benefits. In the absence of registration of all plans, including many which currently have no formal definition, or in the absence of other control measures, the Commission could not determine whether their payments were commencing after private plans are exhausted, or whether in fact private benefits are being duplicated, leading to excessive benefits and encouragement of abuse. It might also prove difficult for the Commission to determine whether an employer or a union is supplementing Unemployment Insurance Commission benefits on an informal basis.

Further, should registration of plans be required prior to establishment of minimum standards, there would be every incentive for those without private plans to maintain the status quo, and in fact, those who could extricate themselves from existing plans would be encouraged to do so. As the amount and duration of sickness benefits are frequently the subject of union-management settlements, the implications of what might be considered interference with bargained plans, should be examined carefully.

que soit la durée de l'emploi; l'admissibilité aux prestations dans les cas de rechute avant que l'intéressé n'ait droit de nouveau à des prestations, etc.

De ce qui précède, il ressort qu'il serait possible de préparer un rapport circonstancié sur les innombrables répercussions éventuelles d'un système visant à «suppléer» aux régimes existants ou à s'instituer «second payant» dans le contexte actuel. Nous tenterons toutefois, dans les sections qui suivent, d'attirer l'attention sur les répercussions les plus importantes.

Observations concernant le régime proposé

Les observations qui suivent traitent de cinq points particuliers:

1. Situation de second payant

Tout régime qui tenterait de s'instaurer «second payant» pour suppléer aux innombrables régimes de revenu d'invalidité, qu'ils soient pour employés syndiqués ou non, assurés ou non, officiels ou non, ne pourrait atteindre ses objectifs sans un système compliqué de contrepoids qui risquerait de rendre par lui-même le fonctionnement du régime inexécutable, ou, dans les meilleures circonstances, très malaisé.

En l'absence de normes minimales établies par voie législative, le régime d'assurance-chômage encouragerait les régimes privés à réduire leurs prestations au minimum justifiable malgré la proposition visant la mise sur pied d'un système de cotation. Cette démarche semblerait aussi punir, ou être discriminatoire envers les régimes privés qui ont versé jusqu'ici les prestations les plus avantageuses. En l'absence d'inscription des régimes, y compris ceux qui, actuellement, n'ont pas de définition officielle, ou en l'absence de toute autre mesure limitative, la Régie serait incapable de déterminer avec certitude si ses prestations commenceraient avant épuisement des indemnités provenant de régimes privés ou si, en fait, ces indemnités étaient doublées, dont le résultat serait l'obtention par certains de prestations excessives et l'incitation aux abus. Il serait aussi malaisé de déterminer si les employeurs ou un syndicat versent des prestations non officielles en supplément de celles versées par la Régie de l'assurance-chômage.

Par ailleurs, si l'inscription des régimes était exigée avant l'établissement de normes minimales, les employeurs qui n'ont pas déjà de régime privé seront fortement encouragés à maintenir le statu quo et, de fait, ceux qui pourraient se dégager de régimes existants le feraient vraisemblablement. En outre, étant donné que les montants et la durée des prestations en cas de maladie font fréquemment

Each of the foregoing points can have a dramatic effect on the benefits payable by the "second payer", and of course, the ultimate cost of the proposed plan.

2. Most Appropriate Vehicle—

A fundamental fault in many existing benefit plans has been the attempt to have the plan perform too many functions. For example, many pension plans include some degree of death or disability benefits. Using a vehicle which is fundamentally designed to meet the social and economic implications of unemployment, and provide as a by-product benefits to the disabled, can be expected to produce conflicts.

It might also be noted, for example, that the proposed plan would relate the amount of sickness benefits to benefits payable in the event of unemployment. In the minds of the public, benefits payable in the event of "non-occupational" sickness may well be more closely related to benefits payable for "occupational" sickness as established by the Workmen's Compensation plans.

While the Unemployment Insurance Commission may well be the best vehicle for providing sickness benefits, our experience indicates that such benefits would be better handled on a separate basis from Unemployment benefits, and in fact, further examination might reveal other more effective vehicles for providing sickness benefits.

It might also be argued that disabled persons are not "employable" and, therefore, should be eligible for benefits which are purely for "disability" and which are not related to unemployment.

3. Loss Control—

Any plan which provides benefits to disabled persons encounters claimants who are genuine, and those whose claims are marginal, if not fraudulent. Claims have been known to escalate to 400% and 500% of normally expected experience, in which cases more stringent controls are necessary. It would appear on the surface, that as in the case of Workmen's Compensation, the resources to control the effect of utilization of what is commonly considered to be an accident and sickness benefit, might fall within another jurisdiction. However, even more important is the fact that in the area of abuse and malingering, experience has shown that the most

l'object d'ententes collectives, il faudrait étudier soigneusement les répercussions de ce qui pourrait être considéré comme un ingérence dans des régimes résultant d'ententes syndicales.

Chacun des points soulignés peut avoir un effet grave sur les prestations que verserait le «second payant» et, bien entendu, sur les frais imputés au régime proposé.

2. Choix du véhicule le plus approprié

De nombreux régimes d'avantages existants ont pour défaut fondamental de vouloir faire remplir trop de fonctions à un seul régime. Par exemple, de nombreux régimes de rentes contiennent une clause couvrant les cas de décès ou d'invalidité. Employer un moyen conçu essentiellement pour pallier les répercussions sociales et économiques du chômage et verser accessoirement des prestations d'invalidité risque donc de produire des effets indésirables.

Il faut aussi noter, par exemple, que le régime proposé relierait le montant de prestations-maladie aux prestations payables en cas de chômage. Dans l'esprit du public les prestations payables en cas de maladie «non-professionnelle» pourraient fort bien se rapprocher des prestations payables pour les maladies «professionnelles» telles qu'elles sont établies par les lois des accidents du travail.

Bien que la Régie soit peut-être le meilleur véhicule pour verser des prestations-maladie, notre expérience nous a enseigné qu'il vaudrait mieux que des prestations de ce genre soient traitées à part des prestations-chômage; en fait, un examen plus approfondi pourrait bien révéler d'autres véhicules plus efficaces de service des prestations-maladie.

On pourrait aussi objecter que les personnes invalides ne sont pas en mesure de travailler et, par conséquent, qu'elles devraient être admissibles à des prestations qui sont versées purement pour des cas d'invalidité et non reliées au chômage.

3. Limitation des abus

Tout programme qui verse des prestations à des invalides traite avec des cas d'invalidité authentiques, mais aussi avec des cas de demandes d'indemnisation qui sont des cas limites sinon frauduleux. Les demandes de prestations ont parfois accru l'expérience normalement prévue de 400 à 500 p. 100 et, dans ces cas, des limitations plus sévères ont été nécessaires. Superficiellement, il semble, comme c'est le cas avec les accidents du travail, que l'autorité compétente à limiter l'effet de la consommation de ce que l'on considère comme des prestations d'accident ou de maladie pourrait bien relever d'une autre compétence. Or, l'expérience a démontré un fait

effective corrective action is in the domain of the employer and the union. Private insurers have, for example, had minimal effect on poor claims experience compared to local employer and employee efforts. To the extent that the Unemployment Insurance Commission plan inadvertently encourages the transfer of benefits from the private to the public sector, these controls on cost can be expected to diminish.

4. Experience-Rating—

Joint "experience-rating" of benefits with fundamentally different objectives (e.g. unemployment versus sickness disability) has historically created serious difficulties in private plans by unintentionally masking the real causes of financial loss. The result has been to ignore essential corrective action, or even to encourage greater utilization of plan resources. For example, an employer with a chronic unemployment problem would be levied the highest contribution rate at an early date. At that point he has every incentive to make maximum use of the disability income plan of the Unemployment Insurance Commission under which his costs have hit the ceiling. At the same time, he will save on insurance premiums by reducing his private plan benefits.

5. Cost Implications—

The position of being the "second payer" presupposes that the proposed sickness benefits will be integrated with and/or will supplement existing disability plans. However, if the design of the proposed plan is such that employers are encouraged to amend their programmes to a minimum level of benefit amount and duration, more and more liabilities will be shifted from the private to the public sector.

Unless the Commission's cost estimates have recognized this possibility, such estimates could be seriously understated.

6. Over-utilization of all Plans—

If the ultimate level of benefit contemplated by the Unemployment Insurance Commission is too closely related to the individual's usual "net take-home pay", abuse and malingering will result. This will lead to the over-utilization of both private and public plans, and the inevitable increase in cost. If this were to become a serious situation, private carriers would be encouraged to vacate the disability

encore plus important: dans le domaine des abus et de la simulation, le correctif le plus efficace demeure aux mains des employeurs et des syndicats sur place. Les assureurs privés ont eu bien peu d'effet sur l'expérience négative par comparaison aux contacts sur place entre employeurs et employés. Dans la mesure où le régime de la Régie de l'assurance-chômage risque par inadvertance d'encourager le transfert des prestations du domaine privé au secteur public, on peut s'attendre que ces restrictions imposées aux frais seront affaiblies.

4. Cotation selon la stabilité de l'emploi

La «cotation» effectuée conjointement sur des objectifs essentiellement différents (soit le chômage par opposition à l'invalidité causée par la maladie) a historiquement créé des difficultés graves dans les régimes privés en masquant involontairement la cause réelle des pertes financières. Par voie de conséquence, on n'a pas engagé d'action corrective à la base ni encouragé une plus grande utilisation des ressources du régime. Pour ne citer qu'un exemple, un employeur chez qui le chômage est chronique devrait verser très vite la contribution la plus élevée. A ce moment-là, il sera poussé de toutes parts à faire un usage plus large du régime d'assurance-revenu de la Régie puisque ses frais auront atteint là le plafond. En même temps, il aura tendance à réduire ses primes d'assurance privée en réduisant les prestations prévues par les régimes privés auxquels il a souscrit.

5. Répercussions financières

La position de «second payant» présuppose les prestations-maladie proposées seront intégrées avec ou suppléeront aux régimes d'invalidité existants. Toutefois, si le régime proposé est conçu de telle manière que les employeurs seront incités à modifier leurs programmes pour les ramener à un minimum quant au montant des prestations et à la durée de l'indemnisation, de plus en plus de cas indemnisables seront transférés du domaine privé au domaine public.

Les estimations des frais pourraient donc se révéler très inférieures à la réalité à moins que les prévisions de la Régie n'aient reconnu cette possibilité.

6. Consommation abusive de tous les régimes

Si le niveau plafond des prestations envisagé par la Régie se rapproche trop du «salaire net» habituel d'un employé, des abus et des simulations auront lieu. Il y aura donc consommation abusive des régimes tant privés que public avec l'inévitable accroissements des frais. La situation se détériorant, les assureurs privés seraient poussés à quitter le domaine de l'assurance-revenu, obligeant

insurance field, making it necessary for the Government to take over the industry, which in turn would obviate one of the Commission's stated objectives.

CONCLUSION:

The proposed plan contains many subtle, but extremely significant factors, which will affect the utilization and cost of proposed benefits and, in fact, the future design of all private plans.

Ideally, this brief would include recommended alternatives. However, the subject is sufficiently complex that fully defensible alternatives could not be developed on such short notice.

It can be said that the objectives of the White Paper in the area of Disability Income can largely be met, although the final plan might well follow a significantly different route.

ainsi le gouvernement à se substituer à eux, ce qui irait à l'encontre des objectifs définis pour la Régie.

CONCLUSION

Le régime proposé contient de nombreux facteurs extrêmement importants qui affecteront l'utilisation et le coût des prestations proposées et, en fait, la conception future de tous les régimes d'assurance-revenu privés.

Cet exposé devrait idéalement comprendre des propositions de rechange. Toutefois, le sujet à l'étude est d'une complexité assez grande pour avoir interdit l'élaboration d'alternatives défendables dans les délais qui nous avaient été impartis.

On peut dire que les objectifs du Livre blanc, dans le domaine du revenu en cas d'invalidité, peuvent être en majeure partie atteints, mais que le régime définitif prendra peut-être une voie sensiblement différente.

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

Second Session
Twenty-eighth Parliament, 1969-70

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. 15

WEDNESDAY, SEPTEMBER 23, 1970

LE MERCREDI 23 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

Livre blanc sur l'assurance-chômage

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

22717—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 Centre*)
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.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, September 23, 1970.
(24)

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, Broadbent, Caccia, Cullen, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Paproski, Perrault, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(13).

Witnesses: From the Canadian Construction Association: Messrs. Mark Stein, Immediate Past President, President Magil Construction Ltd., Montreal; C. C. Belden, Chairman, Labour Relations Committee, Vice-President, Employee Relations, Dominion Bridge Co. Ltd., Lachine; G. H. Durocher, Director of Labour Relations; E. L. Hartley, National Vice-President, President, Frankel Structural Steel Ltd., Toronto. *From the National Council of Women:* Miss S. M. Steadman, First Vice-President, Parliamentary Government Liaison Officer; Miss D. Cowan, Industrial Nurse, Personnel Officer.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Stein of the Canadian Construction Association and invited him to introduce the other members of his delegation.

Mr. Stein read his prepared statement.

The members then questioned the witnesses.

On motion of *Mr. Perrault,*

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Construction Association in English and French be printed as an ap-

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MERCREDI 23 septembre 1970
(24)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h 15 de l'avant-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cullen, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Kowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Paproski, Perrault, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(13).

Témoins: De l'Association canadienne de la construction: MM. Mark Stein, président sortant, président de la *Magil Construction Ltd.*, Montréal; C. C. Belden, président du Comité des relations de travail, vice-président des relations entre employés, Dominion Bridge Co. Ltd., Lachine; G. H. Durocher, directeur des relations de travail; E. L. Hartley, vice-président national, président de la *Frankel Structural Steel Ltd.*, Toronto. *Dn Conseil national des femmes du Canada:* Mlle S. M. Steadman, première vice-présidente, agent de liaison avec le gouvernement canadien; Mlle D. Cowan, infirmière industrielle, agent du personnel.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Stein de l'Association canadienne de la construction et l'invite à présenter les autres membres de sa délégation.

M. Stein fait lecture de son exposé.

Les députés interrogent ensuite les témoins.

Sur la proposition de M. Perrault,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Association canadienne de la construction

22717—1½

pendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "W"*).

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee, thanked Messrs. Stein, Belden, Durocher and Hartley for their appearance, who thereupon retired.

The Chairman then called upon the representatives of the National Council of Women and introduced Miss Steadman and Miss Cowan to the Committee.

Miss Steadman read her prepared statement.

The witnesses were questioned.

On motion of Mr. Alexander,

Resolved: That the brief submitted by the National Council of Women in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "X"*).

There being no further questions, the Chairman thanked Miss Steadman and Miss Cowan for their appearance.

At 12:45 o'clock p.m. the Committee adjourned until 2:00 p.m., Monday, September 28, 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*voir appendice «W»*).

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie MM. Stein, Belden, Durocher et Hartley de leur témoignage et ceux-ci se retirent.

Le président invite ensuite les représentants du Conseil national des femmes du Canada et présente Mlle Steadman et Mlle Cowan aux membres du Comité.

Mlle Steadman fait lecture de son exposé.

On interroge les témoins.

Sur la proposition de M. Alexander,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par le Conseil national des femmes du Canada soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*voir appendice «X»*).

L'interrogatoire terminé, le président remercie Mlles Steadman et Cowan de leur témoignage.

A 12 h 45 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 2 h de l'après-midi, le lundi 28 septembre 1970.

[*Texte*]

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, September 23, 1970

• 1010

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we are happy to have with us this morning a delegation from the Canadian Construction Association, and it is my pleasure to introduce to you at this time Mr. Mark Stein, Immediate Past President of the Canadian Construction Association. Mr. Stein, we would be happy if you would introduce the other members of your delegation and give us a brief opening statement.

Mr. Mark. Stein (Immediate Past President, Canadian Construction Association): Thank you, Mr. Chairman and gentlemen. Mr. Eric L. Hartley, National Vice-President of the Canadian Construction Association; President of Frankel Structural Steel Limited in Toronto, and Immediate Past-President of the Ontario Federation of Construction Associations. Will you just stand briefly, Eric? Mr. Casius C. Belden is Chairman of the Canadian Construction Association's Labour Relations Committee. Mr. Belden is Vice-President, Employee Relations, Dominion Bridge Co. Ltd. in Lachine. Mr. S. Don C. Chutter, General Manager of the Canadian Construction Association. Mr. George H. Durocher, Director of Labour Relations of the Canadian Construction Association and Mr. Peter T. Erhardt, Co-Ordinator of Communications, Canadian Plumbing and Mechanical Contractors Association of Toronto.

Monsieur le président, messieurs, au nom de l'Association canadienne de la construction, je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de vous rencontrer ce matin pour discuter du point de vue de notre association au sujet de l'assurance-chômage.

L'association représente à peu près 12,000 membres employeurs. Dans tous les secteurs de l'industrie de la construction au Canada, nous employons environ 600,000 personnes sur les chantiers, nombre auquel il faut ajouter les employés dans les usines qui manufacturent les pièces et les matériaux dont nos employés se servent sur les chantiers.

Nous sommes comptables d'environ 20 p. 100 du produit national brut.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 23 septembre 1970

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, nous sommes heureux d'accueillir ce matin une délégation de l'Association canadienne de la construction et il me fait plaisir de vous présenter M. Mark Stein, président sortant de l'Association canadienne de la construction. Monsieur Stein, nous vous serions reconnaissants de nous présenter les autres membres de votre délégation et de faire quelques remarques préliminaires.

M. Mark Stein (président sortant de l'Association canadienne de la construction): Merci, monsieur le président et messieurs. M. Eric L. Hartley, vice-président national de l'Association canadienne de la construction, président de la société Frankel Structural Steel Limited de Toronto, et président sortant de la Fédération ontarienne des associations de la construction. Pourriez-vous vous lever une seconde, Eric? M. Casius C. Belden est président du Comité des relations de travail de l'Association canadienne de la construction. M. Belden est vice-président des relations avec les employés de la société Dominion Bridge Limited de Lachine. M. S. Don C. Chutter, directeur général de l'Association canadienne de la construction. M. George H. Durocher, directeur des relations de travail de l'Association canadienne de la construction et M. Peter T. Erhardt, coordinateur des communications, Canadian Plumbing and Mechanical Contractors Association of Toronto.

Mr. Chairman, honorable members, on behalf of the Canadian Construction Association, I would like to thank you for having given us the opportunity to discuss our views on the proposals of unemployment insurance.

The Association represents about 12,000 employer members. In all the areas of the construction industry in Canada, we employ about 600,000 persons on the field. We must add to this number all the persons employed in the manufacturing of parts and materiels which are used on the field by our employees.

We account for about 20 per cent of the gross national product.

[*Text*]

Nous avons la réputation de constituer un organisme sérieux, dédié non seulement à notre industrie de la construction, mais également au bien-être de notre pays.

The CCA has long been vitally interested in Unemployment Insurance, inasmuch as a construction industry has been covered by the scheme and the Association has been represented on the Advisory Committee for Unemployment Insurance since its inception. We welcome the action initiated by the Government to overhaul and to update our Unemployment Insucance Act to bring it more in line with society's current needs. We commend the government for engaging in participatory democracy by revealing its intentions through the medium of a White Paper, thereby permitting a public evaluation of the proposals before legislation is introduced in Parliament.

We concur with the proposal to allow contributions as deductions from earnings and to treat benefits as taxable income. We feel that this is equitable. We realize that some adjustments to benefit rates are necessary. However, since all social security benefits, including unemployment insurance, bear directly upon our production costs, their impact must be carefully evaluated to ensure that their costs are within the ability of our economy to absorb.

The Canadian economy is not sufficiently developed to provide social security benefits equivalent to the most advanced European socialized systems, where wages are lower than in Canada and, at the same time, to meet the pressures for wage parity with workers in the United States, where social security benefits do not approach those enjoyed by Canadian workers. Attempting to achieve both can result only in increased unemployment.

• 1020

If our economy cannot afford all our desires, then it may be necessary to assign priorities so that what we can afford will benefit those most in need. Without foreknowledge of the proposals to be contained in the promised White Paper on Social Security, it is impossible to judge where such priorities should be assigned.

We are concerned that the proposed substantial increases in benefits, when combined with allowable earnings and the evolution of supplementary unemployment benefit plans in construction collective agreements, will undermine the incentive to seek employment.

[*Interpretation*]

We are known as a serious organization, dedicated not only to the construction industry, but also to the welfare of our country.

L'Association canadienne de la construction s'est toujours intéressée à l'assurance-chômage et elle a été représentée au sein de la commission consultative de l'assurance-chômage depuis sa création. Nous sommes heureux que le gouvernement ait décidé de modifier et de moderniser la Loi sur l'assurance-chômage afin de répondre aux besoins de notre société actuelle. Nous félicitons le gouvernement d'avoir agi de façon démocratique en révélant ses intentions dans le Livre blanc et en permettant ainsi au public d'évaluer les propositions avant que le projet de loi ne soit présenté au Parlement.

Nous approuvons les propositions selon lesquelles les cotisations doivent être déduites des gains et les prestations assujetties à l'impôt. Cela est tout à fait équitable. Cependant, il est nécessaire de modifier quelque peu le taux des prestations. Toutefois, puisque toutes les prestations de sécurité sociale, y compris les prestations d'assurance-chômage, ont des effets directs sur nos coûts de production, il est indispensable d'en évaluer avec précision les répercussions afin de veiller à ce que l'économie puisse les absorber.

L'économie canadienne n'est pas suffisamment développée pour que l'on puisse accorder des prestations de sécurité sociale équivalentes à celles des pays européens plus avancés, où les salaires sont moins élevés qu'au Canada; elle ne peut non plus répondre en même temps aux pressions qui exigent la parité de salaire avec les aravailleurs des États-Unis où les prestations sociales ne sont pas aussi élevées qu'au Canada. On ne ferait qu'augmenter le chômage en tentant de réaliser les deux objectifs.

Si notre économie ne peut répondre à tous nos désirs, il sera peut-être nécessaire d'établir des priorités pour répondre aux besoins les plus impérieux. Pour l'instant, tant que nous ne connaissons pas les propositions contenues dans le Livre blanc sur la sécurité sociale que chacun attend, il est impossible de fixer ces priorités.

On envisage d'augmenter les prestations de façon substantielle. Mais nous craignons que cette mesure, associée à l'évolution des prestations supplémentaires d'assurance-chômage dans les négociations collectives de la construction, n'incite pas les travailleurs de

[*Texte*]

We also fear that these will tend to reduce the mobility of the construction work force, particularly in cases of short work assignments.

We have strong reservations about certain apparent assumptions in the White Paper relating to costs. Although the proposed 24 per cent increase in the insured population will add additional revenue, it will also generate claims. In addition, there are to be: substantial reductions in the contributions by employees; substantial increases in benefit rates, further increased by making the rate of benefit the same for persons with and without a dependant; a reduction in the qualifying period which, we are told, will generate approximately 25 per cent more claims; substantial additional costs attributable to sickness and pregnancy, estimated at $142 million, equivalent to 26 per cent of the combined regular and seasonal benefits paid out during the 1969-70 fiscal year; and the costs of administration which it is now proposed will be borne by contributors.

Yet the White Paper claims that in general, contribution rates will be lower for both employers and employees now participating in the unemployment insurance program. We find it difficult to accept this claim. The average weekly earnings in construction in April 1970 were $165.20. According to Table 3 on page 13 of the White Paper, even those employers not subject to experience rating will pay a maximum rate of $1.66 per week compared to $1.40 as at present. The employers subject to experience rating, in periods of high unemployment, may be called upon to pay as high as $2.64 per employee per week, an increase of almost 90 per cent.

We are apprehensive about some of the ways in which it is proposed to improve the unemployment insurance system. We question, for instance, whether the three-week bonus upon completion of a two-week waiting period and upon application for Canada or Quebec pension benefits can be justified.

We firmly believe that protection against sickness and pregnancy contingencies belong more properly in a welfare plan than in an unemployment insurance system.

It has been suggested to us that the net effect of introducing eligibility for benefit claims resulting from sickness, and subjecting

[*Interprétation*]

chercher activement un nouvel emploi. De plus, cela risquerait de réduire la mobilité des travailleurs de la construction, particulièrement en ce qui concerne les engagements à court terme.

D'autre part, nous ne sommes pas d'accord avec certaines hypothèses apparentes du Livre blanc au sujet des coûts. Le nombre des assurés doit augmenter de 24 p. 100, ce qui accroîtra le revenu des cotisations, mais le nombre des réclamations augmentera également. En outre, les cotisations versées par les employés diminueront sensiblement; les taux des prestations augmenteront d'autant plus que le taux des prestations sera le même, que le travailleur ait ou non des personnes à charge; la période nécessaire à l'admissibilité raccourcira, ce qui, d'après ce que l'on nous a dit, entraînera un accroissement d'environ 25 p. 100 dans le nombre des réclamations; les prestations de maladie et les prestations de grossesse entraîneront des frais supplémentaires évalués à 142 millions de dollars, ce qui équivaut à 26 p. 100 des prestations régulières et saisonnières versées au cours de l'année financière 1969-1970; enfin, les frais d'administration seront supportés par les cotisants.

Cependant, d'après le Livre blanc, «les taux de cotisations seront plus bas pour les employeurs et pour les employés qui participent au régime actuel d'assurance-chômage.» Nous avons du mal à accepter cette affirmation. En avril 1970, le salaire hebdomadaire moyen dans la construction était de $165.20. Selon le tableau 3 de la page 13 du Livre blanc, même les employeurs qui ne sont pas assujettis à la cote selon l'expérience paieront un taux maximum de $1.66 par semaine au lieu de $1.40, comme c'est le cas à présent. Les employeurs soumis à la cote selon l'expérience pourraient, en période de chômage élevé, avoir à payer $2.64 par semaine et par employé, soit une augmentation d'environ 90 p. 100.

Nous n'approuvons pas totalement certaines méthodes proposées pour améliorer le système d'assurance-chômage. Par exemple, nous nous demandons si le bonus de trois semaines accordé à la fin des deux semaines d'attente et en cas de demande de prestations du régime de pension du Canada ou de régime des rentes du Québec, est justifié.

D'autre part, nous pensons que les prestations de maladie et de grossesse relèvent davantage du bien-être que de l'assurance-chômage.

On nous a dit que les régimes privés d'assurance salaire se trouveraient renforcés par l'admissibilité aux prestations des travailleurs

[*Text*]

these claims to experience rating, will be to foster the improvement and expansion of private wage loss insurance plans. We do not agree with this assumption, and we suggest that the opposite is more likely to occur. If so, the $142 million projected cost of such claims in 1972 may well be grossly under-estimated.

In as much as a firm of actuaries has been commissioned to look into implications of the proposals on sickness and pregnancy, we strongly urge that decisions on these proposals be deferred until a thorough study of their implications has been made and the costs have been considered.

One of our main concerns in the construction industry relates to the proposal to apply experience rating to employers with annual payrolls in excess of $78,000. We do not believe the proposal will achieve the objectives claimed for it because most factors governing employment patterns are outside the control of the employer. It is inconsistent with the reasons advanced for the introduction of universality, namely, a broad pooling of the risks of unemployment. Since so many factors over which the construction employer has no control including government monetary and fiscal policies, determine the employment patterns in the construction industry, it would be inequitable to burden this particular group of employers with additional costs resulting directly from policies intended to benefit the whole economy. We have reviewed the Gill Committee reasons for rejecting merit rating and believe them to be still valid. These reasons are appended to our submission.

Monsieur le président, messieurs, voilà notre exposé. Nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Stein. Gentlemen, I am now open for questions. Who would like to lead off this morning? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Some of the groups that we have had before us—and I believe this was raised by one of the members yesterday—were of the opinion that we have a vehicle at the present time for the conducting of unemployment insurance, the administration of it, the paying out of benefits, and the receiving of the premiums. In essence here, what we were saying is that in regard to some persons who are off the labour force because they are laid off or because they quit, we are extending that by simply indicating that if they are also out of the labour force as a result of being sick, this is a vehicle that might more

[*Interpretation*]

malades et par le régime de cotation selon l'expérience. Nous ne sommes pas d'accord avec cette hypothèse et nous pensons que c'est plutôt le contraire qui se produira. S'il en est ainsi, le chiffre de 142 millions de dollars qui a été prévu pour 1972 pourrait être très insuffisant.

Dans la mesure où une société d'actuaire a été priée d'étudier les conséquences des propositions sur la maladie et la grossesse, nous proposons que les décisions concernant ces propositions soient remises à plus tard afin que l'on puisse étudier avec précision leurs répercussions et les frais qu'elles entraîneraient.

En outre, nous sommes inquiets des propositions selon lesquelles les employeurs de la construction qui versent plus de $78,000 de salaire par année, devraient être soumis à la cote selon l'expérience. Nous ne pensons pas que la proposition réalisera l'objectif visé car la plupart des facteurs déterminant l'emploi échappent au contrôle de l'employeur. Cela va à l'encontre des raisons données pour justifier l'introduction de l'universalité, c'est-à-dire de la mise en commun des risques de chômage. De nombreux facteurs incontrôlables par l'employeur, comme les politiques fiscales et monétaires du gouvernement, déterminent la situation de l'emploi dans l'industrie de la construction; par conséquent, il est injuste de faire supporter à ce groupe d'employeurs des frais supplémentaires provoqués par des politiques qui visent à améliorer l'économie dans l'ensemble. Nous avons étudié les motifs pour lesquels le Comité Gill a rejeté la cote selon l'expérience et nous les approuvons. Ces raisons sont exposées en appendice à notre mémoire.

Mr. Chairman, hon. members, you have our submission and we are available for your questions. Thank you.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Stein. Messieurs, j'attends maintenant vos questions. Qui veut commencer ce matin? Monsieur Cullen.

M. Cullen: Certains groupes qui ont comparu devant ce Comité, et je crois que l'un des membres l'a fait remarquer ce matin, pensaient que nous avons à présent un organisme qui se charge du fonctionnement et de l'administration de l'assurance-chômage, du paiement des prestations et de la perception des cotisations. En fait, si certaines personnes sont mises à pied ou abandonnent leur emploi, elles sont considérées comme chômeurs. Nous étendons maintenant cette définition aux personnes qui n'ont pas d'emploi parce qu'elles sont malades et nous considérons que l'assurance-chômage serait le moyen le plus apte à

[*Texte*]

properly cope with this particular problem than any other vehicle. It keeps them out of welfare. There is a vehicle there. The machinery is there to handle it. Do you see anything wrong with the machinery or the vehicle that is being used to meet this need?

Mr. Stein: Mr. Chairman, with your consent, I would like to field some of these questions to our experts. Mr. Belden, will you take over and pass on as you feel it is necessary?

Mr. C. C. Belden (Chairman, Canadian Construction Association Labour Relations Committee; Vice-President, Employee Relations, Dominion Bridge Company Ltd., Lachine, Quebec): Yes, we do feel that it is an improper vehicle in as much as many of the employers in the construction industry and many more in other segments of industry and business already have private insured plans to provide coverage and income for individuals when they are off ill. To try and take care of this through a government scheme, which would overlap or have to be integrated in some manner, would be extremely difficult.

Mr. Cullen: Have you anything else to suggest, or any other vehicle or any other means to suggest whereby these people could be protected, that is, those who are out of the labour force because of sickness? I mean, is there a large enough firm or a large enough grouping where they have this kind of sickness and accident coverage to which you refer?

Mr. Belden: This has been taken care of by other means—pensions, for example—by government developed schemes to cover that sort of contingency. I do not think my insurance friends would appreciate my saying this. It would seem to me that if the government feels that they should get into this business to protect the kind of people you are talking about, this could be set up by a separate sickness and accident insurance program in the government system. When you begin to mesh different kinds of contingencies, it is extremely difficult to get actuarial figures as to how much these should cost, or what they will cost, or what people should be assessed in advance to cover these benefits.

Mr. Cullen: Dealing now with the merit system, you would seem to agree with the present system whereby companies that under the new scheme would have a poor rating, under the merit system are subsidized by manufacturing associations or other businesses that would have a good rating. Do you think that kind of subsidizing is good, or is preferable to the merit rating system?

[*Interprétation*]

résoudre ce problème particulier. Mais le bien-être est là, tout est prêt pour résoudre ce problème particulier. Pourquoi ne voulez-vous pas l'accepter?

M. Stein: Monsieur le président, avec votre autorisation, je voudrais laisser parler nos experts pour répondre à ces questions. Monsieur Belden, voulez-vous prendre la parole?

M. C. C. Belden (président du comité des relations de travail de l'Association canadienne de la construction; vice-président des relations avec les employés de la société Dominion Bridge Ltd., Lachine, Québec): Oui, nous pensons que l'assurance-chômage n'est pas concernée par ce problème. Les employeurs dans l'industrie de la construction et dans de nombreux autres secteurs de l'industrie et des affaires ont déjà des régimes privés d'assurance qui protègent les gains des individus qui tombent malades et ne peuvent travailler. Il serait très difficile au gouvernement de s'ingérer dans ce domaine.

M. Cullen: Avez-vous autre chose à proposer, un autre organisme ou un autre moyen qui pourrait protéger ces personnes, je veux dire, ceux que la maladie empêche de travailler? Y a-t-il une société ou un groupement assez important pour protéger les employés contre la maladie et contre les accidents comme vous venez de le dire?

M. Belden: On a remédié à cela par d'autres moyens, les pensions par exemple, par des régimes établis par le gouvernement afin de répondre à ces nécessités. Je ne pense pas que mes amis assureurs aimeraient m'entendre parler ainsi. Il me semble que si le gouvernement trouve qu'il doit s'ingérer dans le domaine de l'assurance afin de protéger les personnes dont vous parlez, cela pourrait être fait au moyen d'un programme distinct d'assurance contre la maladie et contre les accidents qui ferait partie du système gouvernemental. Il est très difficile, lorsqu'on mélange les divers cas, d'obtenir des chiffres précis sur le coût probable de ces prestations.

M. Cullen: Je veux maintenant parler du système de cotation au mérite. Vous semblez donc approuver le système actuel selon lequel les entreprises qui seraient très mal cotées sous le nouveau régime soient financièrement aidées par des associations manufacturières ou par d'autres entreprises bien cotées. Pensez-vous que ce genre de subside est juste ou préférez-vous le système de cotation au mérite?

[*Text*]

• 1030

Mr. Belden: I think we are talking here about the insurance principle. The same thing applies with other forms of insurance. People who pay premiums for various kinds of protection and never have occasion to use that insurance are, in effect, subsidizing those people who do. I see no difference in this sort of scheme if it is to be continued as an insurance scheme.

Mr. Cullen: Then your proposal is that there is nothing wrong with that system of hidden subsidies that go to industries who would have a poor merit rating. You feel that that is preferable to a merit rating system.

Mr. Belden: Except that I would take exception to your reference to this as "hidden subsidies".

Mr. Cullen: Well "subsidy" then. Take out the adjective.

Mr. Belden: I would take out the word "subsidy".

Mr. Cullen: You do not think that is a form of subsidy if a corporation is paying in $1 and taking out $2, and some other corporation is paying in $2 and only taking out maybe 50 cents?

Mr. Belden: We have several insurance schemes in our own company covering hospital, surgical, medical and what have you, and consistently we have many employees who are taking out in the form of benefits 10, 15 and 20 times what they are paying in as premiums. The rest of us who are paying premiums for that protection seem to have no objection to it and do not feel that we are subsidizing those people who are unfortunate enough to have to draw on the benefits.

Mr. E. L. Hartley (National Vice-President, Canadian Construction Association): May I also speak, Mr. Chairman, in answer to that? Is it not surely the function of the whole scheme that the ones who are employed will, in fact, subsidize or help those who are not? By the very fact that an employee can work continuously all his working life without a layoff, his payments into the present scheme subsidize those who can not, and this is fundamental to the employees and I think should, by the same token, apply to the employers.

[*Interpretation*]

M. Belden: Il me semble que nous parlons ici du principe de l'assurance. Le même phénomène existe avec les autres formes d'assurance. Les gens paient des cotisations pour diverses sortes de protection et, en fait, ne se servent jamais de cette assurance; ils contribuent donc, en effet, à payer pour les personnes qui, elles, utilisent cette assurance. Je ne vois aucune différence avec le régime proposé si on doit continuer à le considérer comme un régime d'assurance.

M. Cullen: Vous dites donc qu'il n'y a rien de répréhensible dans ce système de subsides cachés qui seraient attribués aux industries dont la cote au mérite serait défavorable. Vous pensez que cela serait préférable à l'établissement d'une cote au mérite.

M. Belden: A peu près, mais je m'oppose à ce que vous employiez les mots «subsides cachés».

M. Cullen: Eh bien, disons «subsides»; laissons tombler l'adjectif.

M. Belden: Je n'employerais pas non plus le mot «subsides».

M. Cullen: Vous ne pensez pas que cela constitue une forme de subsides, si une entreprise qui paye $1 en retire $2, et si une autre entreprise qui paye $2 en retire seulement $0.50?

M. Belden: Notre propre compagnie possède plusieurs régimes d'assurance qui englobent les frais d'hospitalisation, de chirurgie, les frais médicaux, etc., etc.; bon nombre de nos employés retirent, sous forme de prestations, 10, 15 et même 20 fois les sommes qu'ils payent en tant que cotisation. Les autres personnes qui payent également des cotisations pour obtenir ce genre de protection ne semblent pas y voir d'inconvénients et ne considèrent pas qu'elles accordent des subsides à ces personnes qui ont, en fait, la malchance de devoir profiter de ces prestations.

M. E. L. Hartley (vice-président national de l'Association canadienne de la construction): Monsieur le président, puis-je également répondre à cette question? N'est-ce pas le principe même de l'ensemble du régime que les personnes qui travaillent doivent, en fait, aider celles qui ne travaillent pas? Si un employé qui travaille continuellement, toute sa vie, sans aucune mise à pied, paye certaines cotisations en vertu du régime actuel, il accorde, en quelque sorte, des subsides à ceux qui ne peuvent pas travailler ainsi; ce principe est vital pour les employés, et il me

[*Texte*]

Mr. Cullen: I think the analogy is incomplete in that there is some fault in it and some degree of blame attached to a corporation that has a poor rating under this scheme that is proposed. With employees, the situation is that they are out of work because the employer tells them there is no job. We are not suggesting that it is totally the employer's fault, but I do not think your analogy is quite complete there.

Mr. Hartley: Could I suggest, Mr. Chairman, that we as employers do not in fact lay off our people? It is our customers who, by virtue of not being able to give us work, decide whether or not we can employ or not employ people. Very often this is far beyond our control. We would like naturally to keep in business all the time, and employ as many people as we can without lay-offs. But if we have no work and cannot get work because of various conditions which so often are beyond our control, then of course it is inevitable there there are lay-offs.

Mr. Cullen: Thank you. I am primarily interested in the merit rating aspect, and I am trying to get the views from all sides. I think you have made your position quite clear, and I thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: The witness made reference to the fact that private firms could provide, on a normal insurance basis, the sickness and pregnancy benefits being proposed in the White Paper.

Do you have any statistical information at your disposal that you could provide to the Committee which would indicate how many employees in your own industry, for example, are covered by such private plans at present?

Mr. Belden: They are not readily available. I do not know whether they could be obtained. Mr. Durocher.

Mr. G. H. Durocher (Director of Labour Relations, Canadian Construction Association, Ottawa): We do not have the statistics at present, Mr. Chairman. We could give you an

[*Interprétation*]

semble que la même méthode devrait être appliquée aux employeurs.

M. Cullen: Il me semble que la comparaison n'est pas complète et qu'elle est également un peu fautive; un organisme qui aurait une mauvaise cote au mérite, dans le cadre du régime proposé, se verrait tout de même attribuer une sorte de blâme. Dans le cas des employés, la situation est différente: ils ne travaillent pas parce que l'employeur leur a dit qu'il n'avait plus de travail. Nous n'allons pas jusqu'à dire que cela est entièrement de la faute de l'employeur, mais je ne pense pas que votre comparaison soit complète.

M. Hartley: Puis-je préciser, monsieur le président, qu'en tant qu'employeurs, ce n'est pas nous-mêmes qui mettons à pied nos employés? Ce sont nos clients qui le font; s'ils ne nous donnent pas de travail, ils nous poussent en quelque sorte à ne pas employer d'autre personnel. Bien souvent, ce phénomène échappe à notre contrôle. Nous aimerions bien entendu continuer à travailler sans interruption et employer autant de personnes que possible sans procéder à aucune mise à pied. Mais si nous n'avons pas de travail et ne pouvons pas en trouver à cause de divers facteurs qui bien souvent échappent à notre contrôle, il est évidemment inévitable que nous procédions à des mises à pied.

M. Cullen: Merci. Je m'intéresse tout particulièrement à cette question de la cote au mérite, et j'essaie d'obtenir le plus grand nombre possible de points de vue à ce sujet. Je pense que vous avez bien précisé votre position et je vous en remercie. Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Le témoin a dit que certaines entreprises privées pouvaient, dans le cadre d'un régime d'assurance normale, accorder les prestations de maladie et de maternité proposées dans le Livre blanc.

Avez-vous à votre disposition certaines données statistiques que vous pourriez soumettre au Comité et qui nous indiqueraient, par exemple, combien d'employés, dans votre propre industrie, sont couverts par de tels régimes privés à l'heure actuelle?

M. Belden: Je n'ai pas ces renseignements avec moi à l'heure actuelle. Je ne sais pas si on pourrait les obtenir. Monsieur Durocher?

M. G. H. Durocher (directeur des relations de travail, Association canadienne de la construction, Ottawa): Nous n'avons pas ces statistiques à l'heure actuelle, monsieur le prési-

[*Text*]

idea of what areas do provide welfare plans, but the information we have is incomplete on them at the moment.

Mr. Broadbent: We have some indication of the extent of such plans for working people in Canada, at least in the opinion of many members on this Committee, I think. The facts indicate that many Canadians who would desire coverage simply do not have it. It seems to be the case in the opinion of other members of this Committee that it is quite appropriate to see sickness or maternity as a legitimate reason for being absent from one's work. You would be willing to work if these conditions did not exist. If this takes you out of the work market temporarily, why not cover this by a government plan and make it universal across the country so that all Canadian working people do have at least some minimal coverage in this area?

You make a reference in your brief that you are not opposed in principle to their being covered, but you think that it should come under some other scheme. Is that your main point?

Mr. Belden: That is the point, sir, exactly. There are schemes and systems in existence in the employer-employee relationship, particularly workmen's compensation. Reference has been made to supplementary unemployment benefits negotiated in collective agreements. These apply directly to the relationship between the employer and the employee. But when you are getting into such a broad area of sickness not resulting from employment, then you are in an entirely different ball park.

Although we do not object to some sort of plan to take care of that, I must repeat that we feel the employment insurance vehicle is not appropriate for this particular aspect of it.

Mr. Broadbent: There was a problem raised the other day by either Mr. Alexander or Mr. Knowles to the effect that to some extent perhaps it is a matter of definition. You define insurance as it relates to unemployment in one way and some of the rest of us might define it in another way and, therefore, we are really arguing about definition.

Let us bypass that kind of issue for a moment and try to see what happens to people who are working.

[*Interpretation*]

dent. Nous pourrions vous indiquer, en gros, quels secteurs possèdent des régimes de bien-être, mais les renseignements que nous possédons ne sont pas complets à l'heure actuelle.

M. Broadbent: Je pense qu'au moins une bonne partie des membres de ce Comité ont déjà quelques renseignements quant à l'existence de régimes semblables pour les travailleurs canadiens. Les faits indiquent que bon nombre de Canadiens qui désireraient être assurés ne peuvent tout simplement pas l'être. D'autres membres de ce Comité semblent partager l'avis qu'il est tout à fait normal de considérer la maladie ou la maternité comme de bonnes raisons pour ne pas travailler. L'employé serait prêt à travailler si cela ne dépendait que de lui. Si de telles conditions vous forcent à vous retirer du marché du travail pour un certain temps, pourquoi ne pas créer un régime gouvernemental qui s'étendrait à l'ensemble du pays et qui permettrait à tous les travailleurs canadiens de bénéficier au moins d'une assurance minimum dans ces cas-là?

Dans votre mémoire, vous dites que vous ne vous opposez pas, par principe, à ce que ces gens soient assurés, mais que vous pensez que cela devrait se faire d'une autre façon. C'est là votre argument principal?

M. Belden: C'est exactement cela monsieur. Il existe déjà des régimes et des systèmes dans les relations entre employeurs et employés, en particulier les caisses d'indemnisation des accidents de travail. On a parlé de prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues dans certaines conventions collectives. Celles-ci dépendent directement des relations existant entre l'employeur et l'employé. Mais si l'on entre dans le domaine beaucoup plus vaste de la maladie non causée par le travail, les choses sont vraiment tout à fait différentes.

Bien que nous ne nous opposions pas à la création d'un régime quelconque qui s'occuperait de ces problèmes, je dois répéter qu'il nous semble que l'assurance-chômage n'est pas le moyen approprié pour traiter cet aspect du problème.

M. Broadbent: L'autre jour, M. Alexander ou M. Knowles ont dit que, dans une certaine mesure, ceci n'était peut-être qu'une question de définition. Vous définissez le chômage d'une certaine façon et peut-être que nous le définissons d'une autre; nous ne discutons donc que d'un problème de définition.

Essayons d'oublier ce problème pour un moment et envisageons ce qui arrive aux travailleurs.

[*Texte*]

Take the maternity benefit. Would you not agree that in most situations across Canada, a majority of workers in any given context are likely to be male? There are all kinds of exceptions to this. If we agree on this fact, would you agree that in a bargaining situation, most men or most women tend to bargain for things that are of most direct concern to them? Would you agree with that?

Mr. Belden: Yes.

Mr. Broadbent: If that is the case, it seems to me that another fact that follows from it is namely that very few unions have achieved maternity benefits for women members of the working force. It is because the women are a minority. It seems to me that is the reason. In my own situation in Oshawa, women are a minority in the UAW. This means that real concerns to working women tend to be overlooked at times by a majority of workers who happen to be men.

I would suggest that this may be one of the reasons why we do not find maternity benefits across the country in most contracts for women.

How can we leave it within the collective bargaining process if the probability of something being done about it in the near future is slim?

Mr. Hartley: Mr. Chairman, I suggest in answer to that, that we are not arguing or debating the merits of having welfare for sickness and pregnancy. We do think there should be another vehicle to cover it. We are concerned that we have not received further White Papers on welfare which we understand will be coming out. But may I suggest that there is a parallel.

• 1040

We have accidents in our plants. We provide for the workers through workmen's compensation, but that is not the same and not carried as the same vehicle as unemployment insurance partly because of provincial acts. Therefore, we would suggest because workmen's compensation is handled separately, so should sickness and pregnancy.

[*Interprétation*]

Prenons l'exemple des prestations de maternité. N'êtes-vous pas d'accord que, dans la plupart des cas, au Canada, la grande majorité des travailleurs dans n'importe quel domaine sont du sexe masculin? Il y a évidemment de très nombreuses exceptions. Mais si vous êtes d'accord sur ce fait, ne pensez-vous pas qu'au cours des négociations collectives, la plupart des hommes ou la plupart des femmes ont tendance à négocier certains droits qui les concernent le plus directement? Qu'en pensez-vous?

M. Belden: Je suis d'accord.

M. Broadbent: Si cela est bien le cas, il me semble qu'il en découle logiquement que bien peu de syndicats ont obtenu des prestations de maternité pour les membres féminins de la population active. C'est tout simplement parce que les femmes sont en minorité. C'est du moins mon avis sur la question. Dans ma propre circonscription d'Oshawa, les femmes sont en minorité au Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Ceci revient à dire que les intérêts des femmes sont quelque peu négligés, dans certains cas, par la majorité des travailleurs qui, par hasard, sont des hommes.

C'est à mon avis pour cette raison que les prestations de maternité ne font pas partie des bénéfices accordés aux femmes dans l'ensemble du pays.

Comment pouvons-nous abandonner cette question au processus des négociations collectives si les chances d'aboutir à quelque chose de positif dans un avenir prochain sont si faibles?

M. Hartley: Monsieur le président, pour répondre à cette question, nous ne discutons pas ici de l'importance de posséder des organismes de bien-être pour les cas de maladie ou de maternité. Nous pensons qu'il existe certainement un autre moyen de fournir ces assurances. Nous sommes surpris de ne pas encore avoir reçu le nouveau Livre blanc sur le bien-être qui, à notre connaissance, doit bientôt sortir. Mais, puis-je me permettre de suggérer qu'il existe là un parallèle?

Nous avons des accidents dans nos usines; les travailleurs reçoivent des indemnités par l'intermédiaire de la Caisse d'indemnisation des accidents de travail, mais cela n'est pas du tout la même chose que l'assurance-chômage, en partie à cause des lois provinciales. Puisque les accidents de travail dépendent d'une caisse séparée, nous pensons que la maladie et la maternité devraient être traitées de la même façon.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I will leave that for now. I want to go on to...

Mr. Belden: May I add just one further thought on this, Mr. Broadbent, please?

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. Belden: The initial concept of unemployment insurance was to provide benefits for those people who are ready, willing, able and available to work, but that for reasons beyond their control and many reasons beyond the control of the employer, that work was not available. When we introduce into this particular scheme, benefits for sickness and pregnancy, we are introducing something that completely changes the entire basic concept of unemployment insurance and its purpose.

Mr. Broadbent: Yes, I would agree there is a change involved. Some of us agree with that change and some of us do not which, I guess, is what it amounts to. You made reference on page 1 of your summary to the fact and I quote you:

> The Canadian economy is not sufficiently developed to provide social security benefits equivalent to the most advanced European socialized systems, where wages are lower than in Canada...

Do you have anything to support that? I am thinking now particularly of countries like Sweden and Denmark which, I would suggest, are in structure more comparable in the terms of their social security provisions to the kind of thrust of this proposal than, say, in a number of other European countries, at least to my knowledge.

I would have thought that their wage structure, especially in the case of Sweden, is very similar to our own. In other words, it is an advanced industrial society with a pretty high level of per capita income, but it has decided to introduce the social insurance principle to a number of areas including the work force as we are doing here. Your general statement may be misleading in saying we are doing things comparable to a number of other countries in Western Europe where wage rates are lower. I just simply do not think they do have the same benefits. I may be corrected on this.

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je vais laisser ce sujet pour l'instant; je voudrais parler de...

M. Belden: Puis-je ajouter un détail à ce sujet, s'il vous plaît, monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Certainement.

M. Belden: Le principe fondamental de l'assurance-chômage est de prévoir des prestations à l'intention des personnes qui peuvent et désirent travailler, sont prêtes à le faire, mais qui, pour des raisons qui ne dépendent pas de leur volonté et dans bien des cas, ni de celle de l'employeur, ne peuvent pas trouver de travail. Si l'on introduit dans ce régime particulier des prestations de maladie et de maternité, on modifie complètement la totalité des principes de base de l'assurance-chômage et l'on s'éloigne du but original.

M. Broadbent: Je vous accorde que l'on propose certains changements. Certains d'entre nous acceptent ces changements, d'autres non; c'est à cela que ça se ramène. Vous en parlez à la page 1 de votre mémoire:

> L'économie canadienne n'est pas suffisamment avancée pour pouvoir offrir des prestations de sécurité sociale équivalentes à celles qu'offrent les systèmes socialistes les plus avancés d'Europe, où les salaires sont plus bas qu'au Canada...

Avez-vous des arguments pour soutenir cette déclaration? Je pense en particulier à des pays comme la Suède ou le Danemark dont les structures, du moins en ce qui concerne les régimes de sécurité sociale, sont plus comparables aux prévisions que nous faisons que celles d'un bon nombre de pays européens, du moins à ma connaissance.

Il me semble que la structure des salaires de ces pays, en particulier dans le cas de la Suède, est tout à fait semblable à la nôtre. En d'autres mots, il s'agit d'une société industrielle assez avancée, où le revenu moyen par habitant est assez élevé; mais ce pays a décidé d'étendre le principe de l'assurance sociale à de nombreux secteurs, y compris au monde du travail, comme nous le faisons actuellement. Il me semble que vous vous trompez lorsque vous déclarez que nous agissons comme un certain nombre d'autres pays d'Europe occidentale dont les salaires sont inférieurs aux nôtres. Il me semble tout simplement que dans ces pays-là les prestations ne sont pas les mêmes. Veuillez me corriger si je me trompe.

[*Texte*]

Mr. Durocher: I have no statistics readily available on this, but certainly I know the wage rates in the construction industry in Great Britain and most European countries do not anywhere approach the wage rates that are being paid on the North American continent.

Mr. Broadbent: So you are thinking now of wage rates in your own industry.

Mr. Durocher: I think it is true, generally, that the European wage rates do not approach the North American wage rates.

Mr. Broadbent: I think that would be true in general, but what I am questioning here is your general statement that the wage rates in these countries that have plans comparable to this one are not that different. Obviously, you do not have the facts readily at your disposal.

Mr. Durocher: The point we were attempting to make here is that the Canadian economy can be compressed from two areas, a desire to have wage parity with the States and a desire to approach the social benefits enjoyed by many of the European nations. The philosophy, generally, has perhaps been different. Many of the European workers have taken some of their benefits in the form of legislation that applies across the board. This has not generally been the case in North America.

Mr. Broadbent: Yes, so we might be making a slight shift in our emphasis here.

Mr. Durocher: There is no indication of which we are yet aware that there is any shift in the emphasis on attempting to reach parity in wages, for instance, with American workers.

The Chairman: Mr. Broadbent, do you have another question at this time?

Mr. Broadbent: Yes, I will go on to another matter.

You made reference, I think, near the end of your brief at the bottom of page 3 and at the top of page 4—this time it is something, I am pleased to say, with which I share your point of view—that your industry and others are hit by unemployment frequently as a result of factors over which you have no control and you made specific reference to the government's monetary and fiscal policies. I would like to put the following question to

[*Interprétation*]

M. Durocher: Je ne dispose pas de statistiques à ce sujet, mais je sais avec certitude que les salaires offerts dans l'industrie de la construction en Grande-Bretagne et dans la plupart des pays européens n'approchent pas, et de loin, les salaires offerts sur le continent nord-américain.

M. Broadbent: Vous faites donc allusion aux salaires offerts dans notre propre industrie.

M. Durocher: Il me semble qu'en règle générale il est juste de dire que les salaires européens sont inférieurs aux salaires nord-américains.

M. Broadbent: En règle générale, c'est peut-être vrai; mais ce que je conteste ici, c'est votre déclaration générale, selon laquelle les salaires offerts par les pays dont les régimes d'assurance sont comparables à celui que nous proposons, ne sont pas si différents des nôtres. De toute évidence, vous n'avez aucun document à votre disposition en ce moment.

M. Durocher: Ce que nous essayons de faire remarquer ici, c'est que l'économie canadienne peut être menacée de deux façons différentes: tout d'abord le désir d'accorder les salaires sur ceux des États-Unis, et ensuite celui d'égaler les régimes de sécurité sociale de bon nombre de pays européens. La philosophie n'a peut-être pas été la même. Bon nombre de travailleurs européens ont obtenu certains avantages sociaux par l'intermédiaire de loi qui s'applique à l'ensemble du pays. Cela n'a pas été le cas, du moins en général, en Amérique du Nord.

M. Broadbent: Oui, nous pourrions donc insister un peu moins sur cet aspect précis.

M. Durocher: Il ne me semble pas que l'on insiste moins sur le désir d'égaler les salaires des travailleurs américains, par exemple.

Le président: Monsieur Broadbent, désirez-vous poser d'autres questions à ce sujet?

M. Broadbent: Oui, je voudrais aborder un autre sujet.

Vous avez évoqué à la fin de votre mémoire, je crois que c'est au bas de la page 3 ou au début de la page 4, une question au sujet de laquelle, j'ai le plaisir de le dire, je partage votre opinion; vous dites que votre industrie et certaines autres sont fréquemment atteintes par le chômage à cause d'un certain nombre de facteurs sur lesquels vous n'avez aucun contrôle et vous parlez en particulier de la politique monétaire et fiscale du

[*Text*]

you. Do you think if this scheme goes ahead and provides all the benefits that are proposed, we should redistribute the cost burden of those benefits and make the government pick up a larger share, say, at the level of 2 per cent unemployment, and pay all the costs beyond that rather than at the 4 per cent level in general? There are some qualifications to this, but that is the general pattern. Do you think this would serve as a significant incentive to the government to pursue a policy of full employment?

Mr. Belden: If I might answer that, I do not feel it would. In the first place, we cannot talk about the government providing money because the money is ultimately provided by the taxpayers.

Mr. Broadbent: They would have to tax the people to do it.

Mr. Belden: Yes.

Mr. Broadbent: Sure, but then that is the point of the question. Assuming politicians as a general rule, at least, this has been my experience, do not like to increase taxes and if, to provide the higher benefits, to provide the benefits for all unemployment beyond 2 per cent, they would have to increase taxes, it would seem to me as an elementary level of logic anyway that this would be some kind of inducement to keep employment at a high level.

Mr. Belden: In the political system, the timing of increases in taxes can be adjusted to suit the needs so it might not be necessary during the period of high unemployment to adjust the tax. We would merely go on the deficit-financing basis until the economy had recovered and then it may or may not be necessary to increase the taxes depending on the increased tax take.

Mr. Broadbent: All right.

Mr. Hartley: May I suggest, Mr. Chairman, that we, as an industry, and I think most other industries would welcome any government effort, not necessarily through subsidies, whereby we could get fuller employment in the country rather than finding devices whereby we can pay for problems created by unemployment.

The Chairman: Mr. Whelan.

[*Interpretation*]

gouvernement. Pensez-vous que si l'on applique le régime prévu et que l'on accorde toutes les prestations proposées, on va répartir différemment le prix de revient de ces prestations et demander au gouvernement une plus grande participation, à partir du niveau de 2 p. 100 de chômage par exemple? Qui paierait toutes les dépenses encourues au-delà de ces 2 p. 100 plutôt qu'au-delà du 4 p. 100 comme on le propose actuellement? Il y aurait quelques restrictions à apporter à cette proposition assez générale. Pensez-vous que cela encouragera valablement le gouvernement à poursuivre une politique de plein emploi?

M. Belden: Si je puis me permettre, je ne suis pas de votre avis. Tout d'abord on ne peut pas dire que ce soit le gouvernement qui fournira l'argent nécessaire, puisque cet argent provient, en fin de compte, de la bourse des contribuables.

M. Broadbent: Il faudrait évidemment taxer les gens.

M. Belden: Bien entendu.

M. Broadbent: Évidemment, mais c'est là la question. Puisqu'en règle générale, du moins mon expérience me pousse à le croire, les politiciens n'aiment pas augmenter les impôts, et puisque pour pouvoir accorder ces prestations à tous les chômeurs au-delà du chiffre de 2 p. 100, il faudrait augmenter les impôts, il me semble que cela constituerait, en toute logique, une sorte d'encouragement à maintenir un haut niveau d'emploi.

M. Belden: Dans le système politique, l'échelonnement des augmentations d'impôts peut être modifié de manière à répondre aux besoins du moment; il ne serait donc peut-être pas nécessaire de modifier les impôts au cours des périodes de chômage particulièrement élevé. On vivrait simplement sur un système de financement déficitaire jusqu'à ce que notre économie reprenne le dessus et c'est seulement à ce moment-là que l'on décidera s'il convient ou non d'augmenter les impôts.

M. Broadbent: Très bien.

M. Hartley: Puis-je signaler, monsieur le président, que notre industrie, comme la plupart des autres, accueillerait avec plaisir tous les efforts du gouvernement, non pas nécessairement des subsides, tendant à assurer le plein emploi dans ce pays plutôt que des mesures permettant de faire face aux problèmes créés par le chômage.

Le président: Monsieur Whelan.

[*Texte*]

Mr. Whelan: Mr. Chairman, Mr. Broadbent's last question touched on the one I wanted to ask. Just to follow up his line of questioning, when he mentioned Sweden have you ever checked what taxes people pay in other countries? I believe in Sweden, the average worker pays a much higher rate of taxes than the average worker in Canada does out of his salary. Have you done any work on that at all?

Mr. Stein: We have no direct or up-to-date information other than the general knowledge that taxation in Sweden for everybody is higher than it is in Canada, and particularly for an hourly-paid worker who represents the bulk of construction employees.

Mr. Whelan: Also, in reply to Mr. Broadbent you said there are so many factors over which a construction employer has no control, including government monetary and fiscal policies, which determine the employment patterns in the construction industry. Do you not think your policies or methods have anything to do with some of the actions the government has to take?

Mr. Stein: No, I do not think so, sir. I think you have to look at the nature of the beast in all aspects. If I may, Mr. Chairman, this may take a few moments.

Mr. Whelan: You have not followed John Young's guidelines very closely.

An hon. Member: Who has?

Mr. Stein: We are into another area there, sir. Let us, for a moment, concentrate on the factors which determine the employment pattern in the construction industry. There are, first, over-all needs and whether or not those needs are satisfied depends a great deal on government fiscal and monetary policies. This is not confined to federal government, it applies to provincial and municipal governments as well.

• 1050

This sets the over-all pattern of whether money is available or whether it is economi-

[*Interprétation*]

M. Whelan: Monsieur le président, la dernière question de M. Broadbent avait trait au même sujet que celle qui me préoccupe. Il a parlé de la Suède; a-t-on jamais vérifié les impôts que paient les gens dans d'autres pays? Il me semble qu'en Suède un travailleur moyen paie bien plus d'impôts qu'un travailleur canadien moyen qui touche le même salaire. Avez-vous entrepris des études à ce sujet?

M. Stein: Nous n'avons aucun renseignement direct ou récent à ce sujet; nous savons simplement que les impôts sont bien plus élevés en Suède, et pour l'ensemble de la population, qu'ils ne le sont au Canada; c'est en particulier le cas pour un employé payé à l'heure, c'est-à-dire pour la majorité des employés de la construction.

M. Whelan: En réponse à M. Broadbent, vous avez également dit qu'il existait dans le domaine de la construction un très grand nombre de facteurs sur lesquels l'employeur n'avait aucun contrôle, à savoir les politiques monétaire et fiscale du gouvernement par exemple; ces facteurs détermineraient les fluctuations de l'emploi dans l'industrie de la construction. Ne pensez-vous pas que vos propres politiques ou méthodes ont un rapport avec les décisions que le gouvernement doit prendre?

M. Stein: Non, monsieur, je ne le pense pas. Je crois qu'il faut considérer la question sous tous ses aspects. Si M. le président me le permet, je pourrais le faire; mais cela sera peut-être long.

M. Whelan: Vous n'avez pas suivi de très près les directives de John Young.

Une voix: Mais qui l'a fait?

M. Stein: Nous abordons ici un autre sujet, monsieur. Considérons un instant les divers facteurs qui déterminent les fluctuations de l'emploi dans l'industrie de la construction. Il y a tout d'abord les besoins d'ensemble, et le fait que ces besoins soient ou non satisfaits dépend en grande partie des politiques fiscales et monétaires du gouvernement. Cela ne se limite pas au gouvernement fédéral, mais s'applique également aux gouvernements provinciaux et municipaux. Cela détermine le schéma d'ensemble, et permet de savoir si l'argent nécessaire sera disponible et s'il est économiquement rentable d'entreprendre un projet de construction.

Dans notre industrie, l'entrepreneur, le constructeur de routes, l'entrepreneur de gros

[*Text*]

cally viable for any construction project to proceed.

The contractor, the road builder, the heavy construction, the general or trade contractor in our segment of the industry does not initiate programs. He acts more as a service supplier to satisfy those needs.

Mr. Whelan: But chiefly in your industry you can initiate new methods of construction, et cetera. I am thinking of road building in particular where you have millions and millions of dollars invested in equipment and because of the climatic conditions we have in Canada you can only use them for so many months a year and then they sit idle. They only work generally about eight hours a day even in the good weather and this to me seems to be wrong. I wonder how much progress you have made with your own industry and with the unions in suggesting that this type of equipment be utilized around the clock during the good working months when the weather would allow you to do so? They do it in some other countries.

Mr. Stein: We can refer to several briefs to the federal Department of Labour on that very subject, sir. The fact is there has been no spectacular breakthrough in construction materials or methods, but there has been a steady development. In fact, the rate of innovation of materials and technology in construction has been faster in the last 25 years than it was during the previous 250 years. We have become the leading nation in the world in winter construction. You can see for yourself that difficult operations, such as concreting during the winter, do not stop any more. We go around the clock. Twenty-five or thirty years ago that did not exist.

I do not want to get involved in the question of labour relations, trade jurisdictions and all the other things which are a problem in the industry because I do not think they have quite as direct a bearing on unemployment patterns as the other subjects I would like to continue with. If I may return to what I started to say about the initiation of projects, the availability of money and the economic viability of projects make up the first step, but even when the construction industry is busy, it is in its very nature because of the phasing of work that there is a mobility in the construction work force, and I use this as an example only, not because I am picking on a particular trade, it applies to almost all trades. The Goldenberg-Crispo Report which

[*Interpretation*]

travaux, ne lancent pas de programme. Il tient davantage lieu d'un fournisseur de service qui répond aux besoins existants.

M. Whelan: Mais, tout de même, dans votre industrie, vous pouvez lancer de nouvelles méthodes de construction, etc., . . . Je pense en particulier au problème de la construction des routes; vous investissez là des millions et des millions de dollars en équipement, et à cause des conditions climatiques du Canada, vous ne pouvez employer cet équipement que pendant un certain nombre de mois par an, et le reste du temps il ne sert à rien. Dans ce domaine on ne travaille en général qu'environ huit heures par jour, même par période de beau temps; ceci me semble déplorable. Je me demande si votre industrie et les syndicats ont pensé à suggérer que ce genre d'équipement pourrait être utilisé 24 heures sur 24 au cours des mois où le temps permet de le faire? Cela se fait dans d'autres pays.

M. Stein: Nous avons adressé de nombreux rapports à ce sujet au ministère du Travail, monsieur. En fait, il n'y a eu aucune évolution spectaculaire dans le domaine des matériaux ou des méthodes de construction, mais il y a tout de même eu des progrès réguliers. Le taux d'innovation dans le domaine du matériel ou de la technologie de la construction a été plus rapide au cours des 25 dernières années qu'il ne l'a été au cours des 250 années précédentes. Le Canada se classe premier en ce qui concerne la construction en hiver. Comme vous pouvez le constater vous-mêmes que certaines opérations très difficiles, comme par exemple le coulage du béton au cours des mois d'hiver, ne nous arrête plus. Nous travaillons presque 24 heures sur 24. C'était impossible il y a 25 ans ou 30 ans.

Je ne voudrais pas ici aborder le sujet des relations de travail, de la juridiction du commerce, de tous ces autres sujets qui constituent un problème dans notre industrie, car je ne pense pas qu'ils aient sur l'évolution du chômage une influence aussi directe que n'en ont d'autres questions que j'aimerais soulever. Je voudrais revenir à ce que j'ai dit tout à l'heure au sujet du lancement des projets, de la disponibilité de l'argent et de la rentabilité économique de certains projets; tout ceci constitue le premier pas. Mais même lorsque l'industrie de la construction est active, il existe toujours une certaine mobilité dans la population active engagée dans la construction, et ceci dépend de la nature même de l'organisation du travail; je cite ceci

[*Texte*]

stems from the Association-sponsored inquiry, and labour relations in the construction industry in Canada confirm that construction is different from manufacturing. There is not a large steady work force for the individual employer; the employee will be employed by as many as six employers during the course of a year, just by the very nature of the work. In the construction of a building, for example, there is a certain phase which is structural, there is one that is masonry, there are carpentry items, there is plastering and there are the finishes. As each phase is completed the work force goes off. It is never a smooth transition from one job to the next because no contractor has his work planned so far in advance that he can say, "Well, when I am finished a project on the corner of Sparks and Wellington, I can the very next day move my entire work force to the corner of another area and keep them working". The very nature of the work makes a man move from employer to employer and in the process he must of necessity lose work. It very often does happen that even when a large volume of construction is going on, one certain phase of work is out of phase with the rest and I do not know how this can be controlled. We are in another area entirely. You are in an area of craft unions, of trade jurisdictions and this, although it does have an effect, is not going to be solved by unemployment insurance.

I want to add one more point, sir. You mentioned the road building and heavy construction in which millions of dollars worth of equipment is involved. This is so, but by the same token we are now doing work during the winter using that equipment which was never done before.

Mr. Whelan: I know this is true to some extent, but it still seems wrong to me. Maybe governments are at fault here, too, because they do not plan their road building, which is mainly done under provincial and municipal jurisdictions, in a better manner than they do so this equipment could be used. When you talk about governments spending money I hope you are aware that they have the control of spending more money than we do federally.

[*Interprétation*]

à titre d'exemple uniquement, et non pas parce que je désire insister sur un domaine d'emploi particulier; cela se produit dans presque tous les genres d'emplois. Le rapport de la Commission Goldenberg-Crispo sur les relations de travail dans l'industrie de la construction au Canada confirme que la construction est bien différente de la fabrication. Chaque employeur n'a pas à sa disposition une importante partie de la population active. Au cours d'une même année, de par la nature même du travail, un employé travaillera sous les ordres de six employeurs différents. Pour la construction d'un bâtiment par exemple, il y a tout d'abord l'érection de la structure, puis viennent la maçonnerie, la charpente, le plâtre et enfin les travaux de finition. Chaque fois qu'une de ces phases est terminée, les employés concernés disparaissent. La transition d'un travail à un autre n'est jamais parfaite car aucun entrepreneur ne peut planifier son travail à l'avance de manière à pouvoir dire: «Bon, lorsque j'en aurai fini avec ce chantier au coin des rues Sparks et Wellington, je pourrai le lendemain même, envoyer tous mes ouvriers travailler sur un autre chantier». La nature même du travail fait qu'un ouvrier doit passer d'un employeur à un autre; ce faisant, il perd nécessairement certaines heures de travail. Il arrive même qu'au cours de la construction d'un grand bâtiment, certains travaux soient décalés par rapport aux autres, et je ne vois vraiment pas comment on pourrait contrôler ce phénomène. Nous sommes là dans un domaine entièrement différent. C'est là le domaine des syndicats de métiers, de la juridiction du commerce, et tous ses problèmes ne seront pas résolus par l'assurance-chômage, bien que cette dernière puisse tout de même avoir un certain effet.

Je voudrais ajouter encore ceci, monsieur. Vous avez parlé de la construction des routes et des travaux de génie, pour lesquels vous investissez des millions de dollars en équipement. C'est exact, mais par la même occasion nous continuons maintenant à travailler pendant l'hiver, en utilisant cet équipement, ce qui n'avait jamais été réalisé auparavant.

M. Whelan: Je sais que cela est vrai dans une certaine mesure, mais cela me semble toujours assez déplorable. Peut-être les gouvernements sont-ils également fautifs en ce domaine parce qu'ils ne planifient pas suffisamment la construction de leurs routes, ce qui relève principalement de la compétence provinciale et municipale; s'ils le faisaient mieux, l'équipement pourrait être utilisé à meilleur rendement. Lorsque vous parlez des gouvernements qui dépensent de l'argent, j'espère que vous savez qu'ils ont le pouvoir

[*Text*]

Mr. Stein: Yes, we realize that.

Mr. Whelan: We get all the blame, but they do all the spending. However, there are other groups that do not think they should be helping industries such as yours. I believe in the Manufacturers' brief presented here the other day—I do not know if you have seen a copy of it—it stated they figure they are subsidizing—they did not say the construction industry—industries that do not employ people full time which, I believe, Mr. Cullen already has brought out. Do you agree with that?

Mr. Stein: No, we do not.

Mr. Whelan: Those are all the questions I have, Mr. Chairman.

Mr. Stein: Mr. Chairman, Mr. Durocher wants to make a comment.

Mr. Durocher: If I recollect, the Canadian Manufacturers' Association did oppose the proposal on experience rating also. It did not support it.

Mr. Whelan: Yes, that is true, but they also said they thought they would be treated unfairly by industries such as yours that would not and could not employ people full time. I have one other question. You said you have modernized your industry and I recognize this to a certain degree, but are any members of your organization in the homebuilding business, the construction of homes and apartment buildings, and this type of construction? Some must be.

Mr. Stein: There are some, but comparatively few. I believe the National Homebuilders' Association did appear before this Committee.

Mr. Whelan: I would challenge you on that. I know they did appear here and I challenged them that their system of building homes certainly is not as modern as their counterparts right where I live, either in the Windsor area or the City of De roit where they build homes quicker that are just as good and much cheaper. Their wages are just as high and in many cases higher, but their productivity and their organization, mainly organized by the contractors for the workers, is much more productive than in our area because it is not organized on the scale theirs is. No worker gets in the way of another worker. On our

[*Interpretation*]

de dépenser davantage d'argent que nous ne le pouvons nous, au fédéral.

M. Stein: Mais oui, nous savons cela.

M. Whelan: Nous recevons les reproches, et eux dépensent l'argent. Néanmoins, il existe d'autres groupes qui pensent qu'ils ne devraient pas aider les industries telle que la vôtre. Vous avez peut-être pu voir un exemplaire du mémoire des manufacturiers qui nous a été présenté l'autre jour; ils déclaraient qu'ils avaient l'impression de fournir des subsides à l'industrie de la construction, à des industries qui n'emploient pas du personnel à plein temps, et je crois que M. Cullen a déjà fait remarquer cela. Êtes-vous d'accord?

M. Stein: Non, certainement pas.

M. Whelan: Je n'ai pas d'autres questions à poser, monsieur le président.

M. Stein: Monsieur le président, M. Durocher désire faire un commentaire.

M. Durocher: Si mes souvenirs sont exacts, l'Association des manufacturiers canadiens s'opposait également à la tarification selon l'expérience. Ils n'étaient pas en faveur de ce système.

M. Whelan: Oui, c'est exact; mais ils disaient également qu'ils pensaient qu'ils seraient traités injustement par certaines industries telle que la vôtre, qui n'emploieraient pas et ne pourraient pas employer du personnel à plein temps. Je désire poser une autre question. Vous nous avez dit que vous aviez modernisé votre industrie, et je reconnais que c'est exact dans une certaine mesure; mais, certains membres de votre organisation travaillent-ils dans le secteur de la construction des maisons, de logements, d'appartements, etc.? Il doit bien y en avoir?

M. Stein: Il y en a, mais tout de même assez peu. Je crois que l'Association nationale des constructeurs d'habitations s'est déjà présentée devant le Comité.

M. Whelan: Je désire justement vous en parler. Je sais qu'ils se sont présentés ici, et je leur ai dit que leur système de construction d'habitations n'était certainement pas aussi moderne que celui que nous avons là aujourd'hui, soit dans la région de Windsor, soit dans la ville de Detroit, où l'on construit des habitations bien plus rapidement, d'aussi bonne qualité et pour bien moins cher. Les salaires qui y sont offerts sont pourtant aussi élevés et dans bien des cas plus élevés, mais leur productivité et leur organisation, principalement l'organisation réalisée par l'entrepreneur pour les ouvriers sont bien meilleures

[*Texte*]

jobs you will have maybe three different tradesmen working on the same project. You would never find that in Detroit on a home-building program.

I have two brothers who work in the United States who have worked in Canada and they say the productivity there is much higher. Things are organized in a little bit better fashion there so the productivity is higher.

The Chairman: Mr. Whelan, we had the Homebuilders' Association before us, as you have said and as Mr. Stein has said, and it seems to me we should not be discussing their brief with Mr. Stein.

Mr. Whelan: No, but I am also talking about constructing oil refineries, et cetera, and the ways these things are done. Do you feel we are as productive in the construction of new plants, et cetera, as they are in the United States?

Mr. Stein: Yes, definitely.

Mr. Belden: I think we are, but I think you will find in the construction industry what you will find in the manufacturing industry, that there are efficient employers and there are very inefficient employers. The rate of attrition among employers in the construction industry, as you are probably aware, is fairly high partly as a result of this, but I can assure you there has been a great deal of attention given to improve productivity in the construction field with some very dramatic incidents on specific projects. Again, this is on a project-by-project basis and each project generally is very much different than the project before it.

• 1100

Mr. Whelan: Mr. Chairman, I hope you do not think I am detouring from the brief. I am just going over the part where they say they have no control over many of the factors due to their cost.

The Chairman: I will get back to you during the second round, if you wish.

Mr. Whelan: Yes.

[*Interprétation*]

que dans notre région; l'organisation n'est pas réalisée sur la même échelle. Aucun travailleur n'encombre aucun autre travailleur. Chez nous, on peut parfois trouver jusqu'à trois différents entrepreneurs travaillant sur le même projet. Cela ne se produit jamais à Detroit.

J'ai deux frères qui travaillent aux États-Unis et qui ont déjà travaillé au Canada; ils disent que la productivité là-bas est bien plus élevée. Les choses sont tout simplement un peu mieux organisées.

Le président: Monsieur Whelan, l'Association nationale des constructeurs d'habitations s'est présentée devant nous, comme vous l'avez dit et comme M. Stein l'a également fait remarquer, il me semble que nous ne devrions pas discuter de leur rapport avec M. Stein.

M. Whelan: Non, je parle également de la construction des raffineries de pétrole, etc. etc., et de la façon dont tout ceci est réalisé. Pensez-vous que, dans le domaine de la construction de nouvelles usines, nous serons aussi productifs qu'aux États-Unis?

M. Stein: Certainement.

M. Belden: Je pense que cela est exact, mais je pense que l'on constate dans l'industrie de la construction ce que l'on retrouve également dans l'industrie de la fabrication, c'est-à-dire qu'il y a des employeurs efficaces et d'autres absolument inefficaces. Le taux de diminution parmi les employeurs dans l'industrie de la construction est, comme vous le savez sans doute, assez élevé, en partie pour les raisons que je viens de mentionner; mais je puis vous dire que l'on a accordé beaucoup d'attention à l'amélioration de la productivité dans le domaine de la construction surtout en raison de certains incidents très dramatiques qui se sont produits dans des cas précis.

Une fois de plus, tout ceci dépend du chantier en question; chaque chantier est très différent des autres.

M. Whelan: Monsieur le président, j'espère que vous ne pensez que je m'écarte du mémoire. Je suis en train d'examiner la partie où ils disent qu'ils n'ont aucun contrôle sur de nombreux facteurs à cause de leur coût.

Le président: Je reviendrai à vous au cours du deuxième tour, si vous le voulez.

M. Whelan: Oui.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Stein, do you have any further comments to make?

Mr. Stein: Yes. I think when you are talking about productivity and cost that you must take volume into consideration. We are comparing Canada, with 20 million people or thereabouts, to 200 million people and your production runs and your very volume in itself is an important factor to be considered in costs.

Mr. Whelan: To be fair to you I should say that my brother worked harder in Michigan and in Ohio than he did in Ontario.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Stein and gentlemen, I think we all recognize the importance of the construction industry to this nation. I am interested in some of the statements that you made on the subject of productivity. Could you tell us whether in your view the work force in your industry is more productive per man than it was 10 or 15 years ago? Is productivity in the construction industry improving within Canada?

Mr. Stein: Yes, definitely; it has been improving. Unfortunately the improvement in productivity has not kept pace with the increase in wages.

Mr. Perrault: The second question I would like to ask is whether there is greater job security now than there was 10 or 15 years ago. In other words, is automation rendering obsolete some of the skills that used to be required of the work force 10 or 15 years ago?

Mr. Belden: If I may answer that, the apprenticeship programs and the effective control that many of the unions have over the numbers of people who enter the trade or craft from one year to another tends to take care of that. In other words, if there are reductions in the numbers of people required for one skill, this is generally anticipated and the number of people brought into that particular trade through the apprenticeship program is normally adjusted in advance, so that as a direct result of improvements in methods, technology, and so forth, I would say there is very little unemployment in the construction industry which results directly from that.

Mr. Perrault: The question might better be framed along these lines. Is there greater security of employment now than there was 15 years ago? Is the threat of automation

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Stein, avez-vous d'autres commentaires à faire?

M. Stein: Oui, je pense que lorsqu'on parle de productivité et de coût, on doit tenir compte du volume. Nous comparons le Canada, avec ses 20 millions d'habitants, à un pays de 200 millions d'habitants, et les chiffres de production et le volume en lui-même sont des facteurs importants dont il faut tenir compte en ce qui concerne les coûts.

M. Whelan: Pour être juste envers vous, je dirais que mon frère a travaillé plus dur dans le Michigan et dans l'Ohio que dans l'Ontario.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur Stein et messieurs, je pense que nous reconnaissons tous l'importance de l'industrie de la construction pour le Canada. Je suis intéressé par certaines déclarations que vous avez faites au sujet de la productivité. Pourriez-vous nous dire si, selon vous, la main-d'œuvre de votre industrie produit davantage par homme qu'elle ne le faisait il y a 10 ou 15 ans? Est-ce que la productivité dans l'industrie de la construction s'améliore au Canada?

M. Stein: Oui, certainement; elle s'est améliorée. Malheureusement, l'amélioration de la productivité n'a pas suivi le rythme de l'augmentation des salaires.

M. Perrault: J'aimerais maintenant savoir si la sécurité d'emploi est plus grande maintenant qu'il y a 10 ou 15 ans. En d'autres termes, est-ce que l'automation rend caduques certaines compétences de la main-d'œuvre auxquelles on avait recours il y a 10 ou 15 ans?

M. Belden: Si je peux répondre à cette question, les programmes d'apprentissage et le contrôle efficace que de nombreux syndicats exercent sur beaucoup de gens qui entrent dans le métier d'une année à l'autre tendent à y pourvoir. En d'autres termes, s'il y a des réductions du nombre de travailleurs nécessaires dans une profession, ceci est généralement prévu et le nombre de travailleurs admis dans la profession en cause au moyen du programme d'apprentissage est normalement fixé à l'avance, si bien que comme résultat direct des améliorations des méthodes de la technique, etc., je dirais qu'il y a très peu de chômage dans l'industrie de la construction qui résulte directement de ces facteurs.

M. Perrault: La question pourrait être mieux formulée ainsi. Y a-t-il une plus grande sécurité d'emploi maintenant qu'il y a 15 ans? Est-ce que la menace de l'automation

[*Texte*]

causing problems for a young man, for example, who wants to carve a career as a carpenter or an electrician? Is there greater security now than there was before?

Mr. Hartley: I would suggest in answer to that that automation would not reduce the work force in the industry at all; it would probably tend to increase it. I think you have to realize that we have not been meeting the real demands for construction in the last few years. I think the Economic Council has suggested that a reasonable increase would be in the neighbourhood of 10 per cent a year, which we never have really achieved.

To give you an example. I think the statistics indicate that before the turn of this century we should double the size of every major urban centre, which means we should do the amount of construction that has been done in the history of this country in the next 30 years.

Mr. Perrault: Yes, there is a tremendous . . .

Mr. Hartley: And to do this we would have to have automation. We need automation. If we had it we would certainly increase the total work force, but there might be changes in specific trades in the way they have operated in the past. This might change, but not the total work force.

Mr. Perrault: Mr. Stein, I have a question arising out of this. At the outset in your main brief you place great emphasis on production costs and you say that we have to evaluate this:

> . . . in relation to Canada's competitive position in world markets in order to avoid further aggravation of unemployment at home.

You are talking here about the cost of social security benefits. It is suggested that this White Paper will hinder your competitive position in world markets. I wonder if that is not stretching things a bit. What percentage of your present cost structure is represented by UIC payments in relation to other components of your cost picture?

Mr. Belden: May I answer that? We are not talking specifically in terms of that. We are saying that if construction costs get exceedingly high in Canada, firms will find it more economical to build a plant in Germany, Italy

[*Interprétation*]

cause des problèmes pour un jeune homme, par exemple, qui désire se faire une carrière de charpentier ou d'électricien? Y a-t-il une plus grande sécurité maintenant qu'il n'y en avait précédemment?

M. Hartley: Laissez-moi vous dire que l'automation ne réduira pas du tout la main-d'œuvre dans l'industrie; elle tendra probablement à l'augmenter. Je pense que vous devez réaliser que nous n'avons pas satisfait à la demande réelle de la construction au cours des dernières années. Je pense que le Conseil économique a laissé entendre qu'une augmentation raisonnable serait d'environ 10 p. 100 par an et que nous ne l'avons jamais atteinte en réalité.

Pour vous donner un exemple, je pense que les statistiques indiquent que, d'ici la fin du siècle, nous devrions doubler la taille de chaque centre urbain important, ce qui signifie que nous devrions construire dans les 30 prochaines années autant d'édifices qu'il n'en a été construit dans toute l'histoire du Canada.

M. Perrault: Oui, il y a une terrible . . .

M. Hartley: Et pour ce faire, nous devrons avoir recours à l'automation. Nous avons besoin de l'automation. Si nous l'avions, nous augmenterions certainement la population active, mais il pourrait y avoir des changements dans les métiers spécifiques en ce qui concerne la manière dont ils avaient fonctionné par le passé. Ceci pourrait changer, mais non la main-d'œuvre totale.

M. Perrault: Monsieur Stein, j'ai une question à vous posez. Au début de votre rapport principal, vous insistez beaucoup sur les coûts de production, et vous dites que nous devons évaluer ceci:

> . . .en rapport avec la position compétitive du Canada sur les marchés mondiaux afin d'éviter une aggravation ultérieure du chômage dans le pays.

Vous parlez ici du coût des prestations de sécurité sociale. Vous suggérez que le Livre blanc nuira à votre position compétitive sur les marchés mondiaux. Je me demande si ce n'est pas exagéré. Quel pourcentage de votre structure de coût actuelle représentent les paiements d'assurance-chômage par rapport aux autres composantes de votre tableau de prix?

M. Belden: Puis-je répondre à cette question? Nous ne parlons pas spécifiquement de cela. Nous disons que si les coûts de construction deviennent excessivement élevés au Canada, les entreprises trouveront plus écono-

[*Text*]

or somewhere else rather than here, so in that sense work is being exported that we could otherwise do here.

Mr. Perrault: Yes, but you say very directly here, "The cost of social security benefits bear directly upon production costs", and implicit in this is the suggestion that this schedule of rates will affect your competitive position. My direct question is what percentage of your present construction costs are represented by UIC contributions? You must have some figures on that. If it is a serious threat to your position, then the Committee should take it into account.

Mr. Stein: It represents approximately 20 per cent of the burden on wages. I think we are talking in terms of over-all construction costs of about 1 to 2 per cent and the total burden on wages—and by "burden on wages" I mean things such as workmen's compensation, unemployment insurance, vacation pay, negotiated welfare fringe benefits, and so on—will come as high as 20 per cent of the labour cost.

Mr. Perrault: But not your UIC contributions?

Mr. Stein: I said the UIC would be approximately 1 per cent of the total cost.

Mr. Perrault: That will really not affect the competitive position of the industry to that extent, I suggest.

Mr. Belden: We are saying that the cost of the total social security welfare program will.

Mr. Perrault: The whole package, yes.

Mr. Belden: Each time you increase the cost of one—sure it is a little nibble here and a little nibble there, but in total it is quite substantial.

Mr. Perrault: Yes. The material presented to the Committee indicates that under the present UIC Act the construction industry receives $2.29 in benefits for every $1 contributed, so indirectly the industry has received a considerable amount of assistance from other firms in the country, has it not, under the present plan. I have been advised that at the present time there is a $2.29 to $1 ratio.

[*Interpretation*]

mique de construire une usine en Allemagne, en Italie ou ailleurs plutôt qu'ici, si bien qu'en ce sens nous assisterons à une exportation du travail que nous pourrions autrement effectuer ici.

M. Perrault: Oui, mais vous dites d'une manière très claire ici: «que le coût des prestations de sécurité sociale a une influence directe sur les coûts de production», et vous suggérez implicitement que ce tableau des tarifs affectera votre position concurrentielle. Ma question directe est la suivante: quel pourcentage de vos coûts de construction actuels représentent les prestations d'assurance-chômage? Vous devez avoir des chiffres à ce sujet. S'il s'agit d'une menace sérieuse à votre position, alors le Comité devrait prendre ce facteur en considération.

M. Stein: Cela représente approximativement 20 p. 100 de la charge sur les salaires. Je pense que nous parlons des coûts généraux de construction, environ 1 ou 2 p. 100, et que le fardeau total sur les salaires—et par «fardeau sur les salaires», je veux dire l'indemnisation des accidents, les congés de vacances, l'assurance-chômage, les prestations marginales négociées de bien-être, etc.—atteindra 20 p. 100 du coût du travail.

M. Perrault: Mais pas vos cotisations d'assurance-chômage?

M. Stein: L'assurance-chômage, comme je l'ai dit, serait approximativement de 1 p. 100 du coût total.

M. Perrault: Ceci n'affectera pas la position concurrentielle de l'industrie à ce point, je pense.

M. Belden: Nous disons que le coût du programme total de sécurité sociale affectera cette position concurrentielle.

M. Perrault: Vous voulez dire l'ensemble, oui.

M. Belden: Chaque fois que vous augmentez les coûts, il s'agit certainement d'un petit grignotage ici et d'un petit grignotage là, mais le total est important.

M. Perrault: Oui. Les documents présentés au Comité indiquent que, en vertu de la loi actuelle de l'assurance-chômage, l'industrie de la construction reçoit $2.29 en prestations pour chaque dollar de cotisation, si bien qu'indirectement l'industrie a reçu un montant considérable d'aide de la part d'autres firmes au Canada, n'est-ce pas, en vertu du régime actuel. On m'a dit qu'actuellement la proportion était de $2.29 à $1.

[*Texte*]

Mr. Durocher: If I may return to the previous question, the remark contained on page 4 of our brief did not refer specifically to construction but to the whole Canadian economy. The cost of all of our social security benefits...

Mr. Perrault: It is a general statement.

Mr. Durocher: Yes, it is a general statement and it was not intended to specifically relate to construction.

Mr. Perrault: I am glad that has been clarified. Under the heading of eligibility you make this statement:

> Eight contribution weeks in the previous 52 is considered too slight an attachment to employment for benefit entitlement. We suggest a minimum of 20 weeks in the previous 52.

What about new entrants into the labour force, resort workers, construction workers, agricultural workers and food processors? Even under the present legislation some of them are now covered. Do you suggest that some of these people be removed from the coverage they now enjoy, people who through no fault of their own are employed in industries which perhaps, because of their nature, do not provide them with the 20 week minimum?

Mr. Belden: May I give an example of some of the problems that are involved here which have come up in the Province of Quebec, where some of the trade unions have been concerned about the number of so-called casual people who come into the construction business for a short period of time, people who have farms and things of this sort. The unions have been concerned about giving these people the same protection, if you will, with respect to employment as those people who make a whole career of working in the construction industry. So, they have endeavoured to set up two categories of people. These people may come in and work their eight weeks in the construction industry but they have other resources—farms and things of this sort—during the balance of the time, and we are concerned that a large number of these kinds of people will come in and become eligible for unemployment insurance benefits and receive them.

[*Interprétation*]

M. Durocher: Si je peux revenir à la question précédente, la remarque contenue à la page 4 de votre mémoire ne se rapportait pas d'une manière spécifique à la construction mais à l'ensemble de l'économie canadienne. Le coût de toutes nos prestations de sécurité sociale...

M. Perrault: C'est une déclaration d'ordre général.

M. Durocher: Oui, c'est une déclaration d'ordre général et elle ne visait pas précisément la construction.

M. Perrault: Je suis heureux que ce point ait été clarifié. Au sujet de l'admissibilité, vous avez déclaré:

> On considère que des cotisations versées pendant huit semaines dans les 52 semaines antérieures sont trop faibles pour donner droit aux prestations. Nous suggérons un minimum de 20 semaines dans les 52 semaines précédentes.

Qu'en est-il en ce qui concerne les nouveaux arrivants sur le marché du travail, les travailleurs des endroits de villégiature, les travailleurs de la construction, les travailleurs agricoles et les travailleurs de l'alimentation? Même en vertu de la loi actuelle, certains d'entre eux ne sont pas assurés. Proposez-vous que certains de ces travailleurs soient exclus de l'assurance dont ils bénéficient à l'heure actuelle, ces gens qui par aucune faute de leur part sont employés dans des industries qui peut-être, à cause de leur nature, ne leur fournissent pas le minimum de 20 semaines?

M. Belden: Puis-je donner un exemple de quelques-uns des problèmes impliqués qui ont surgi dans la province de Québec, où certains syndicats se sont souciés du nombre des travailleurs occasionnels de la construction, des gens qui possèdent des fermes et des choses de ce genre. Les syndicats se sont souciés de donner à ces gens la même protection d'emploi qu'à ceux qui font carrière dans l'industrie de la construction. Ainsi, ils se sont efforcés d'établir deux catégories de gens. Ces gens peuvent venir et travailler pendant leurs huit semaines dans l'industrie de la construction, mais ils ont d'autres ressources, des fermes par exemple pendant le reste du temps; nous nous préoccupons de ce qu'un grand nombre de ces personnes puissent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage et les recevoir.

[*Text*]

● 1110

Mr. Perrault: But you do allow the possibility of there being deserving cases under this category, people who do not have other resources. Then we cannot take at face value the statement that you believe eight contribution weeks in the previous 52 is considered too slight an attachment. You admit there are certain categories...

Mr. Durocher: Your Committee recommendation, if I recall it, was that there should be an attachment of at least 26 weeks.

Mr. Perrault: Regardless of what the Gill Committee stated, the fact is that some people are now covered and some of them are deserving. My question is: do you think they should be taken off the benefit rolls?

You insisted on the minimum of 20 weeks in the previous 52 and that is the official position of the association.

Mr. Durocher: We suggest 20 weeks so that is in common with most plans of this nature in operation in other jurisdictions.

Mr. Perrault: You say as well that you see no justification in the automatic three-week benefit payment in Phase 1, and suggest it not be adopted. It is designed, of course, to provide incentives for people to gain employment. You are not opposed to the idea of providing incentives for people to go back to work, of course. What would you suggest as an alternative method to provide incentives for workers to find employment?

Mr. Belden: I think an alternative would be, in fact, a waiting period for which there would be no retroactive payment.

Mr. Perrault: What period of time would you suggest that waiting period be?

Mr. Belden: Many of the privately insured plans covering sickness and accident benefits provides for a waiting period of one week.

Mr. Durocher: That is what we presently have under our present unemployment insurance.

Mr. Perrault: You are suggesting there be no coverage at all of payment during that period.

[*Interpretation*]

M. Perrault: Mais vous reconnaissez la possibilité qu'il y a des cas dans cette catégorie, des gens qui n'ont pas d'autres ressources. Alors, nous ne pouvons pas prendre pour argent comptant la déclaration selon laquelle vous considérez trop limitée la période de huit semaines de contribution dans les cinquante-deux semaines précédentes. Vous admettrez qu'il y a certaines catégories...

M. Durocher: Votre Comité a recommandé, si je m'en souviens bien, qu'il y ait un lien d'au moins vingt-six semaines.

M. Perrault: Quoi que le Comité Gill ait déclaré, le fait reste que certaines personnes sont maintenant assurées et d'autres méritent d'être assurées. Ma question est la suivante: pensez-vous qu'elles devaient être exclues des listes de prestations?

Vous avez insisté sur le minimum de vingt semaines dans les cinquante-deux semaines antérieures et vous avez dit que cela est la position officielle de l'association.

M. Durocher: Nous suggérons vingt semaines, afin que cela concorde avec la plupart des programmes du genre dans d'autres juridictions.

M. Perrault: Vous dites également que vous ne voyez pas de justification dans le paiement des prestations automatiques de trois semaines dans la phase I et vous en proposez le rejet. Le but du programme est naturellement de fournir des stimulants pour que les gens cherchent un emploi. Vous n'êtes pas opposé à l'idée de fournir des stimulants pour que les gens retournent au travail naturellement. Quelle méthode de rechange proposeriez-vous pour encourager les travailleurs à trouver un emploi?

M. Belden: Je pense qu'une solution de rechange serait, en fait, une période d'attente pour laquelle il n'y aurait pas de paiement rétroactif.

M. Perrault: Selon vous, quelle longueur devrait avoir cette période?

M. Belden: Un grand nombre de régimes privés d'assurance-maladie et accidents prévoient une période d'attente d'une semaine.

M. Durocher: C'est ce que nous avons actuellement en vertu du régime d'assurance-chômage.

M. Perrault: Vous proposez qu'il n'y ait pas de paiement durant cette période.

[*Texte*]

Mr. Belden: For that first week. One reason for this is that it is quite customary in business and industry to withhold pay for a week. So the individual at the end of his first week of unemployment still is eligible for a pay cheque from the employer, so he is not without income.

Mr. Perrault: As you know, experience tends to indicate it takes about three weeks to get relocated under normal labour conditions, so it could pose a problem for some employees.

Mr. Belden: We feel that the present set-up with the two weeks plus a day will tend to encourage malingering in order to pick up the three weeks, rather than to find employment during the first two weeks.

Mr. Perrault: Do you think there is much fraud being perpetrated on the UIC at the present time?

Mr. Belden: I do not think we are in a position to comment on that.

Mr. Perrault: You are suggesting that there will be malingering under this new plan, so obviously it is based on some experience that you had.

Mr. Belden: Obviously, the temptation will be very great in the second week, particularly, of that waiting period to defer taking a job when there is an offering of the possibility of $300, if one can wait until Monday.

I would like to suggest also, that in the construction industry again, in spite of a different situation than it is in the general manufacturing industry—in that we do not employ our people directly, we work for the most part through a union hiring hall—it is the union that determines who is going to work for you, and you have no assurance that an individual who is within a day or two of picking up three weeks of unemployment benefits, is going to be at the top or the bottom of the dispatch list, when people are sent to you. In other words, it has been another one of these factors over which we have no control.

Mr. Perrault: You have made the point that your industry is subject to a great number of variables. That is surely true of almost any industry. It is even true about the careers of politicians, in fact.

Mr. Belden: I agree with that.

[*Interprétation*]

M. Belden: Pendant cette première semaine. Une des raisons, c'est qu'il est habituel dans les affaires et l'industrie de retenir le traitement pendant une semaine. Ainsi, l'individu à la fin de sa première semaine de chômage a encore droit à un chèque de paie de son employeur, si bien qu'il n'est pas sans revenu.

M. Perrault: Comme vous le savez, l'expérience tend à indiquer que cela prend environ trois semaines pour se replacer dans des conditions de travail normal si bien que cela pourrait poser un problème pour certains employés.

M. Belden: Nous estimons que la disposition présente comprenant deux semaines plus un jour tendra à encourager le tirage au flanc afin d'obtenir les trois semaines, plutôt que de trouver un emploi durant les deux premières semaines.

M. Perrault: Pensez-vous qu'il y ait beaucoup de fraudes pratiquées à l'égard de l'assurance-chômage à l'époque actuelle?

M. Belden: Je ne pense pas que nous puissions faire de commentaire à ce sujet.

M. Perrault: Vous laissez entendre qu'il y aura tirage au flanc en vertu de ce nouveau plan. Manifestement, c'est ce qui se passe d'après votre expérience.

M. Belden: On sera manifestement tenté, en particulier au cours de la seconde semaine, d'attendre pour trouver un emploi surtout si l'on espère retirer $300.

J'aimerais suggérer aussi, que dans l'industrie de la construction où la situation est différente de celle qui règne dans l'industrie de la fabrication en général où nous n'employons pas les gens directement; nous travaillons pour la plus grande partie par l'entremise d'un syndicat de louage. C'est ce syndicat qui détermine la personne qui va travailler pour nous, et vous n'avez aucune assurance qu'un individu qui se trouve à un ou deux jours de la date où il doit récolter ces trois semaines de prestations de chômage, va se trouver en haut ou en bas de la liste d'envoi lorsqu'on vous envoie des gens. En d'autres termes, c'est un des facteurs qui échappent à notre contrôle.

M. Perrault: Vous avez indiqué que votre industrie se trouve assujettie à un grand nombre de données variables. C'est sûrement vrai dans presque toute industrie. C'est même vrai des carrières des politiciens en fait.

M. Belden: Je suis d'accord avec vous sur ce point.

[*Text*]

Mr. Durocher: May I add, Mr. Chairman, that the construction industry is one in which the short-term assignments are not uncommon, that there is a lot of short-term periods of other employment.

Mr. Perrault: Yes, I understand.

Mr. Durocher: So the temptation might even be greater in this industry than perhaps in others where the prospect of employment was only two or three weeks.

The Chairman: Mr. Stein?

Mr. Stein: There is just one comment I would like to add, sir, that this argument of not working a full year is advanced in every construction labour negotiation and is a rationalization of why the construction labour rates are the highest in the country. The argument is that we do not work $2,000 a year the way they do in manufacturing, therefore our wage rates should compensate for it—and, by gosh, in the last few years they certainly have done that and more.

The Chairman: Mr. Portelance?

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Stein, at the beginning you mentioned that you were representing 12,000 members. How many of these members would be in the category of $7,800 and more a year in wages?

Mr. Belden: This is 12,000 member associations.

Mr. Portelance: I think I heard it as 12,000 members representing 600,000 employees.

Mr. Stein: Who employ 600,000 workers.

Mr. Portelance: Yes, who employ 600,000 workers. How many of these members would have wages over $78,000 a year? Would you like to venture a guess?

Mr. Hartley: I think—that is equivalent to 10 men, really, is it not?

Mr. Portelance: No, I am talking about payroll.

Mr. Stein: I would say they are running close to 80 per cent of our employer firms.

Mr. Hartley: Oh, yes.

Mr. Stein: At least 80 per cent of our employer firms.

[*Interpretation*]

M. Durocher: Puis-je ajouter, monsieur le président, que l'industrie de la construction est une industrie dans laquelle les affectations à court terme sont fréquentes, qu'il y a beaucoup de périodes d'emploi à court terme.

M. Perrault: Oui je comprends.

M. Durocher: Si bien que la tentation pourrait être même plus grande dans cette industrie que dans d'autres où les perspectives d'emploi sont seulement de deux ou trois semaines.

Le président: Monsieur Stein?

M. Stein: Une simple observation monsieur le président, cet argument que le travail ne dure pas une année entière est avancé dans chaque négociation des travailleurs de la construction et ceci explique d'une manière rationnelle pourquoi les taux de salaire dans la construction sont les plus élevés au Canada. L'argument est que nous ne gagnons pas $2,000 par an comme on le fait dans la fabrication; aussi nos taux de salaire doivent-ils compenser ce fait et, mon Dieu, dans les dernières années, ils ont certainement fait cela et même plus.

Le président: Monsieur Portelance?

M. Portelance: Merci, monsieur le président. Monsieur Stein, vous avez mentionné au début que vous représentiez douze mille membres. Combien de vos membres gagnent $7,800 et plus par an?

M. Belden: Notre association compte douze mille membres.

M. Portelance: Je pense que j'ai entendu qu'il s'agit de douze mille membres représentant 600,000 employés.

M. Stein: En effet.

M. Portelance: Oui qui emploient 600,000 travailleurs. Combien parmi ces membres auraient un salaire de plus de $7,800 par an? Pourriez-vous nous donner un chiffre approximatif?

M. Hartley: Je pense que cela est l'équivalent de 10 hommes réellement, n'est-ce pas?

M. Portelance: Non, je parle de la liste de paie.

M. Stein: Je dirais qu'il s'agit d'environ 80 p. 100.

M. Hartley: Oh oui.

M. Stein: Au moins 80 p. 100 de nos employeurs.

[*Texte*]

Mr. Hartley: It would mean in our associations we represent the small one or two-man outfits, you might say, but the majority of contractors employing staff, talking total payroll, both field office and so on, would be more than 10 employees. I would say even more than 80 per cent, probably 90 per cent.

Mr. Portelance: So that means they would be subject to the increase according to the new tax rating.

Mr. Belden: Experience rating, that is correct.

Mr. Portelance: You also answered Mr. Perrault that the increase would be 1 per cent, or the cost of the new plan would be 1 per cent.

Mr. Stein: No, I said that the present unemployment insurance represents 1 per cent of cost.

Mr. Portelance: The present one. With the new one you figure you have to increase, how much?

Mr. Stein: As much as double in some instances.

Mr. Portelance: This would mean 2 per cent?

Mr. Stein: Yes.

Mr. Portelance: Mind you, right now I know many of your employees do not have much security when they have to go to social welfare and so on. I have seen it done, and with this new plan I am sure your employees would be pleased that this go through. How many of these companies or contractors have any plans of this type at the present time for sickness?

Mr. Stein: I do not know the exact number. Perhaps Mr. Belden or Mr. Durocher might have more information. I do know there has been an ever increasing number of supplementary unemployment benefits negotiated as part of collective agreements. George, would you have any figures on this?

Mr. Durocher: On the supplementary unemployment it is reasonably new, but in the last three or four years there have been at least 18 plans. Now, these 18 plans do not mean 18 companies. It could mean several hundred companies, because the industry negotiates groups of employers, they negotiate through an association in a locality, usually.

[*Interprétation*]

M. Hartley: Ce qui voudrait dire que dans nos associations nous représentons les petites entreprises de 1 ou 2 hommes, mais que la majorité des entrepreneurs qui emploient du personnel, en parlant de la liste de paie totale emploient plus de 10 employés. Je dirais même plus de 80 p. 100, probablement 90 p. 100.

M. Portelance: Si bien que cela veut dire qu'ils seraient sujets au nouveau taux d'impôt.

M. Belden: La taxation d'après l'expérience, c'est exact.

M. Portelance: Vous avez également répondu à M. Perrault que l'augmentation serait de 1 p. 100 ou que le coût du nouveau régime serait de 1 p. 100.

M. Stein: Non. J'ai dit que l'assurance-chômage actuelle représente 1 p. 100 du coût

M. Portelance: L'assurance actuelle. Avec la nouvelle que vous avez envisagée, vous aurez une augmentation de combien?

M. Stein: Cela atteindra le double dans quelques cas.

M. Portelance: Ce qui veut dire 2 p. 100?

M. Stein: Oui.

M. Portelance: Je connais beaucoup de vos employés qui n'ont pas beaucoup de sécurité et qui doivent recourir à l'assistance sociale etc. Je suis sûr que vos employés seraient satisfaits de ce nouveau régime. Combien de compagnies ou d'entrepreneurs ont des régimes d'assurance maladie de ce genre à l'heure actuelle?

M. Stein: Je n'en connais pas le nombre exact. Peut-être que M. Belden ou M. Durocher pourraient avoir plus de renseignements. Je sais qu'il y a eu un nombre toujours croissant de prestations de chômage supplémentaires négociées lors des conventions collectives. Georges, est-ce que vous auriez des données à ce sujet?

M. Durocher: Pour ce qui est du chômage supplémentaire, c'est assez nouveau; mais au cours des 3 ou 4 dernières années, il y a eu au moins 18 régimes. Ces 18 régimes ne signifient pas 18 compagnies, cela pourrait vouloir dire plusieurs centaines de compagnies, parce que l'industrie négocie par groupes d'employeurs; ils négocient par l'entremise d'une association dans une localité ordinairement.

[*Text*]

In so far as the welfare plans in the construction industry are concerned, in the last 10 years there has been a tremendous increase in the number of welfare plans, welfare contributions, trust funds that are being set up for construction workers. Prior to that it was a general attitude of construction trade unions to say, "Give us the money; we will look after our own benefits." This has changed over the last 10 years, particularly in central Canada. Of course, all employees in Quebec are covered by a pension plan and a welfare plan. I would guess the vast majority of the collective agreements in the construction industry in Ontario are covered by them. There are areas where there have not been too many yet but they are growing tremendously each year and the contributions by employers to these plans have been increasing very substantially. In some places they amount to as much as 70 cents per hour.

● 1120

Mr. Portelance: Would this not give them a chance to get out of some of these plans and at a much better price?

Mr. Hartley: Certainly I do not think so. I think where it has been negotiated into an agreement if this plan came in, I suggest that a lot of the employees would prefer to have that added to their benefits. It would be compounded.

Mr. Durocher: It must be remembered also, Mr. Chairman, that most of these plans do not just cover sickness or cash sickness benefits but cover a number of other things such as the payment of hospitalization premiums and medical, life insurance and stuff like this in provinces where there is no medicare at present. In some places they are used to paying the premiums to medicare and to hospital insurance. So it is up to the employee to decide how they want it broken up.

Mr. Portelance: You also mentioned that many times sickness does not result from employment but it does happen that it is the result of...

Mr. Stein: When that happens, sir, they are covered by the Workmen's Compensation Act. A sickness resulting from employment conditions is covered by Workmen's Compensation.

[*Interpretation*]

En ce qui concerne les régimes de protection sociale dans l'industrie de la construction, il y a eu ces 10 dernières années une augmentation extraordinaire du nombre des régimes de protection, des contributions de bien-être, des fonds de fiducie mis sur pied pour les travailleurs de la construction. Avant l'attitude générale des syndicats des métiers de la construction, consistait à dire: «Donnez-nous l'argent; nous nous occuperons de nos propres prestations». Cette attitude a changé au cours des 10 dernières années particulièrement dans le Centre du Canada. Naturellement, tous les employés du Québec sont assurés au moyen d'un régime de pension et d'un régime de bien-être. Je pense que la grande majorité des conventions collectives dans l'industrie de la construction de l'Ontario sont protégées par ces régimes. Il y a des secteurs où ils ne sont pas trop nombreux cependant, mais ils grandissent rapidement chaque année et la contribution des employeurs à des régimes a augmenté d'une manière considérable. En certains endroits ces contributions se montent à environ 70 cents l'heure.

M. Portelance: Est-ce que cela ne leur donnerait pas une chance de se retirer de ces régimes et à un prix bien meilleur?

M. Hartley: A vrai dire je ne le pense pas. Je pense que lorsque cela a été négocié, si le régime entre en vigueur, un grand nombre des employés préféreront avoir cela ajouté à leurs prestations. Cela serait combien.

M. Durocher: Il faut se souvenir également, monsieur le président, que la majorité de ces régimes ne couvrent pas simplement la maladie ou les prestations de maladie mais couvrent nombre d'autres choses comme le paiement des primes d'hospitalisation, l'assurance médicale et l'assurance-vie et les choses semblables dans des provinces où il n'y a pas de programme d'assurance-santé pour le moment. Dans certains endroits ils ont l'habitude de payer des primes pour l'assurance-santé et l'assurance hospitalisation. Ainsi c'est aux employés de décider de la répartition.

M. Portelance: Vous avez mentionné également que souvent la maladie ne provient pas de l'emploi mais qu'il arrive qu'elle est le résultat de...

M. Stein: Quand cela se produit, monsieur, ils sont assurés par la Loi sur l'indemnisation des accidents de travail. Une maladie provenant des conditions d'emploi est assurée par cette loi.

[*Texte*]

Mr. Portelance: How much does that cost?

Mr. Stein: It varies depending upon the nature of the trade. I think a fair average would be about 6 or 7 per cent of payroll, would it not?

Mr. Durocher: It varies by province and it varies by classigcations of the industry. The industry is subdivided into several classifications. For example, in the Province of Ontario right now the provisional rate for Workmen's Compensation for general contractors engaged in building construction, I understand is about 3 per cent. In other trades, for instance, structural steel where the hazards are greater, I imagine they are somewhat higher. I do not know exactly what the rate is, but it is somewhere around 6 per cent.

Mr. Portelance: So for this type of plan we accept the different ratings?

Mr. Durocher: Yes.

Mr. Portelance: Why should we not accept the same rate here with the unemployment, the same thing would apply. You mentioned that steel might pay more; that another company or another field would pay less.

Mr. Hartley: Could I answer that? We can control and are controlling our accident frequency very substantially and we have found that within our own resources we can reduce the accident frequency which we are doing very actively; whereas, in unemployment we have not that same control. We wish we had.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Following that last question, when asked by Mr. Portelance about sickness, you rightly said that when sickness results from working conditions the Workmen's Compensation Board does of course come into effect. What about sickness that does not result from the type of work one is doing, or what about having been hurt on the job? Do you think it is time we started to consider this or not, because this would not be covered by the Workmen's Compensation Board?

Mr. Stein: We do not suggest, sir, that it not be considered, we merely suggest that it

[*Interprétation*]

M. Portelance: Combien cela coûte-t-il?

M. Stein: Cela varie suivant la nature du métier. Je pense qu'une honnête moyenne serait environ 6 ou 7 p. 100 de la liste de paie, n'est-ce pas?

M. Durocher: Cela varie selon les provinces et la classification de l'industrie. L'industrie est subdivisée en plusieurs classifications. Par exemple, en Ontario, le taux provisoire de l'indemnisation des accidents de travail pour les entrepreneurs généraux qui travaillent dans la construction du bâtiment, d'après ce que je comprends, est actuellement d'environ 3 p. 100. Dans d'autres métiers, par exemple, l'acier de structure où les dangers sont plus grands, j'imagine qu'ils sont un peu plus élevés. Je ne sais pas exactement quel est le taux, mais il est d'environ de 6 p. 100.

M. Portelance: Ainsi pour ce type de régime nous acceptons les différentes évaluations?

M. Durocher: Oui.

M. Portelance: Pourquoi n'accepterions-nous pas que la même chose s'applique au taux de chômage. Vous avez mentionné que l'acier pourrait payer davantage. Et qu'une autre société ou un autre secteur pourrait payer moins.

M. Hartley: Pourrais-je répondre à cela? Nous pouvons contrôler assez bien notre fréquence d'accidents et nous avons trouvé que dans le cadre de nos propres ressources nous pouvons réduire la fréquence des accidents de façon appréciable. Dans le domaine du chômage, nous n'avons pas le même contrôle. Nous souhaiterions l'avoir.

M. Portelance: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander?

M. Alexander: A la suite de cette dernière question, quand M. Portelance vous a interrogé sur la maladie, vous avez dit avec justesse que lorsque la maladie provient des conditions de travail, la Commission d'indemnisation des accidents bien entendu entre en action. Qu'est-ce qui se produit au sujet de la maladie qui ne provient pas du genre de travail que l'on fait, ou que se produit-il lorsqu'on a été blessé lors de son emploi? Pensez-vous qu'il est temps que nous étudions ceci, parce que ceci ne serait pas couvert par la Commission d'indemnisation des accidents?

M. Stein: Nous ne suggérons pas que ce ne soit pas étudié; nous suggérons simplement

[*Text*]

is not appropriate to consider it in terms of unemployment insurance.

Mr. Alexander: In other words, concerning sickness and pregnancy, you think we should hear what the Minister of Health has to say about that first in order that we can acquire figures, facts, statistical data as to what he is going to do before we get into this.

Mr. Stein: You are also getting into a sociological aspect of it which I do not think we are prepared either to discuss or to debate.

Mr. Alexander: You would like to see the White Paper come from the Minister of Health in order that you can be in a better position to assess the entire situation regarding unemployment insurance.

Mr. Stein: Quite right, sir.

Mr. Hartley: We might debate, Mr. Chairman, whether or not sickness and pregnancy might be better administered under Workmen's Compensation than under the present insurance.

Mr. Alexander: I was interested in the statement you made earlier regarding this, that in your industry you have a two-class system, if I understood correctly, or else I will put it that way, whereby you have the permanent employee and then you have the casual or the transient. Is this a fair statement?

Mr. Stein: Yes.

Mr. Belden: If I may answer that, it is not a permanent employee in the sense of attachment to a single employer but only attachment to the industry.

Mr. Alexander: Right. So we differentiate between one who has a permanent attachment and one who enters in a casual or in a transient way.

Mr. Belden: This is what they are proposing to do in the Province of Quebec.

Mr. Alexander: Is this what they do in the Province of Ontario?

Mr. Belden: I do not believe they have done this yet.

Mr. Alexander: You have indicated that within your industry you have private plans and I would think particularly employer-employee negotiated plans whereby sickness is covered. Is this true?

Mr. Belden: There are a great number of such plans.

[*Interpretation*]

qu'il n'est pas convenable de l'étudier dans le cadre de l'assurance-chômage.

M. Alexander: En d'autres termes, en ce qui concerne la maladie et la grossesse, vous pensez que nous devrions écouter ce que le ministre de la Santé a à dire à ce sujet afin d'obtenir des chiffres, des faits, des données statistiques sur ses projets avant de nous en occuper.

M. Stein: Vous abordez ici un aspect sociologique du problème que nous ne sommes pas prêts à discuter ou à débattre.

M. Alexander: Vous aimeriez voir le Livre blanc du ministère de la Santé afin d'être mieux en mesure d'évaluer la situation globale de l'assurance-chômage.

M. Stein: C'est exact, monsieur.

M. Hartley: Nous pourrions débattre, monsieur le président, si la maladie et la grossesse pourraient ou non être mieux protégées par l'indemnisation des accidents de travail que par l'assurance actuelle.

M. Alexander: J'ai été très intéressé par la déclaration que vous avez faite plus tôt à ce sujet, à savoir que dans votre industrie vous avez un système de double classification, si j'ai compris correctement, ou si vous préférez, un système dans lequel vous avez l'employé permanent et ensuite l'employé occasionnel ou de passage. Est-ce exact?

M. Stein: Oui.

M. Belden: Si je puis répondre à cette question, ce n'est pas un employé permanent dans le sens qu'il est lié à un seul employeur mais plutôt qu'il est lié à l'industrie.

M. Alexander: Bien. Ainsi nous faisons une différence entre une personne qui a un lien permanent et une personne qui a un lien occasionnel ou passager.

M. Belden: C'est ce qu'on propose de faire dans la province de Québec.

M. Alexander: Est-ce que c'est ce que l'on fait dans la province de l'Ontario?

M. Belden: Je ne crois pas qu'on l'ait fait encore.

M. Alexander: Vous avez indiqué que, dans le cadre de votre industrie, vous avez des régimes privés et je pense particulièrement aux régimes négociés d'assurance-maladie entre employeurs et employés. Est-ce exact?

M. Belden: Il y a beaucoup de régimes de ce genre.

[*Texte*]

Mr. Alexander: With respect to the casual or transient worker, is he given any consideration in that regard?

Mr. Belden: Yes. Most of the plans that provide for this kind of protection have an approach similar to what has been suggested here for unemployment. In other words, they have to be attached to the working force for a period of time. This varies and I could not give you off the top of my head what the attachment would be.

Mr. Alexander: Is it more or less in a general way what has been suggested in the White Paper?

Mr. Belden: I think it is usually more.

Mr. Alexander: It is more?

Mr. Belden: Yes.

Mr. Alexander: Would these casuals or transients be considered for payment on the first day of work?

Mr. Belden: Payment of wages?

Mr. Alexander: Right.

Mr. Belden: No, normally, they would be the same as any other employee unless they were employed for a day or two.

Mr. Alexander: I see. I was very impressed with the statement you made on page 2 of your opening remarks, Mr. Stein, and this has not really been covered as yet:

> We are concerned that the proposed substantial...

...and I emphasize "substantial"

> ...increases in benefits when combined with allowable earnings and the evolution of Supplementary Unemployment Benefit plans in construction collective agreements will...

You do not say "may" or "possibly can", you say "will"

> ...undermine the incentive to seek employment.

Because you are so emphatic about that I would think you have some statistical information to put us in a positon to evaluate that statement. Have you any concrete examples to put before the Committee that this sort of thing, the substantial increases, the allowable earnings and the evolution of supplementary unemployment benefit will undermine the incentive to seek employment? Is this a defi-

[*Interprétation*]

M. Alexander: En ce qui concerne le travailleur occasionnel ou passager, s'occupe-t-on de lui sous ce rapport?

M. Belden: Oui, la plupart des régimes qui prévoient cette sorte de protection ont une manière d'aborder le problème semblable à ce qui a été suggéré ici pour le chômage. En d'autres termes, il faut avoir été lié à la main-d'œuvre pendant une certaine période. Celle-ci varie et je ne pourrais pas vous donner à l'improviste la durée de cette période.

M. Alexander: Est-ce plus ou moins ce qui a été suggéré dans le Livre blanc?

M. Belden: Je pense que c'est ordinairement plus.

M. Alexander: Plus?

M. Belden: Oui.

M. Alexander: Est-ce que ces travailleurs occasionnels ou passagers sont considérés comme pouvant être payés le premier jour de travail?

M. Belden: Vous parlez de leur salaire?

M. Alexander: Oui.

M. Belden: Non, normalement, ils seront traités comme tout autre employé à moins qu'ils n'aient été employés pendant un jour ou deux.

M. Alexander: Je vois. J'ai été très impressionné par votre déclaration à la page 2 de vos remarques préliminaires, monsieur Stein, et cette question n'a pas encore été traitée:

> Nous craignons que les augmentations substantielles proposées...

et je souligne «substantielles»

> ...des prestations, lorsqu'elles sont combinées avec les gains admissibles et l'évolution des régimes de prestations d'assurance-chômage supplémentaires...

Vous ne dites pas «peuvent» mais bien «nuisent»

> ... ne nuisent au stimulant en ce qui concerne la recherche d'un emploi.

Parce que vous insistez beaucoup sur ce point, je pense que vous avez quelques informations statistiques à nous fournir pour nous permettre d'évaluer cette déclaration. Pouvez-vous présenter au Comité quelques exemples concrets prouvant que les augmentations substantielles, les gains admissibles et l'évolution des prestations supplémentaires d'assurance-chômage n'encourageront pas la recher-

[*Text*]

nite fact or is this something that you believe may happen?

Mr. Durocher: When we talk of the mobility of the construction work force, we are talking of two types of mobility. There is the geographical mobility which some trades experience more than others, and then there is interemployer mobility.

Mr. Alexander: Right. Let us stick with the first instance. I was going to follow up the mobility which would affect your industry but I think this has been covered. Are you really serious when you say that what has been proposed in combination with the supplementary unemployment benefits will definitely undermine the incentive to work? In other words, what you are saying is that it is better to stay home and receive money than to go out and work for it. This is what you believe a lot of people will say?

Mr. Stein: Yes. This has been brought to our attention in numerous instances, even under present unemployment insurance benefits where, by working for a few weeks or a few months during the summer, there is no incentive to work during the winter even when work is available.

Mr. Alexander: Have you statistical data to back this up?

Mr. Stein: I do not think we have the actual numbers.

Mr. Hartley: We make clear, Mr. Chairman, that we are not generalizing, that this applies to the whole work force. We have very loyal employees who work hard, steadily, and with the incentives we have there is no problem. However, like any human beings there are people who have not got that same attitude to work. This varies from region to region and at different periods of the year. For example, in the hunting season, there is a definite temptation for people to go hunting rather than to work. This varies depending on the location. We are not concerned about the solid citizen, the worker that is so loyal and is the backbone of the country. We are concerned about the man, admittedly not the vast majority, who will tend to take advantage of every opportunity. We are concerned that these people will take advantage of increased benefits and so on. We are concerned about this whole approach more and more as we go on.

[*Interpretation*]

che d'un emploi? Est-ce un fait que vous pouvez prouver ou que vous prévoyez?

M. Durocher: Lorsque nous parlons de la mobilité de la main-d'œuvre dans la construction, nous parlons d'une mobilité de deux genres. Il y a la mobilité géographique que certains métiers présentent plus que d'autres, et il y a la mobilité entre les employeurs.

M. Alexander: C'est exact. Tenons-nous en au premier exemple. J'allais en venir à la mobilité qui affecterait votre industrie mais je pense que ce sujet a été traité. Est-ce que vous parlez sérieusement lorsque vous dites que ce qui a été proposé en liaison avec les prestations de chômage supplémentaires nuira d'une manière positive au stimulant concernant la recherche d'un emploi? En d'autres termes, ce que vous dites c'est qu'il vaut mieux rester chez soi et recevoir de l'argent qu'aller le gagner à l'extérieur. C'est ce que, selon vous, beaucoup de gens diront?

M. Stein: Oui, ceci nous a été signalé en de nombreux cas, même avec les prestations d'assurance-chômage actuelles où, en travaillant pendant quelques semaines ou quelques mois pendant l'été, il n'y a rien qui encourage à travailler durant l'hiver. Même lorsqu'il y a du travail.

M. Alexander: Est-ce que vous avez des données statistiques à l'appui de ce que vous avancez?

M. Stein: Je ne pense pas que nous ayons de chiffre exact.

M. Hartley: Nous disons clairement, monsieur le président, que nous ne nous livrons pas à des généralisations, que ceci s'applique à toute la main-d'œuvre. Nous avons des employés très loyaux qui travaillent d'arrache-pied, d'une manière constante, et avec les stimulants que nous avons il n'y a pas de problème. Toutefois, comme tous les êtres humains, il y a des gens qui n'ont pas cette même attitude vis-à-vis le travail. Ceci varie d'une région à l'autre à différentes périodes de l'année. Par exemple, durant la saison de la chasse, les gens sont certainement tentés d'aller chasser plutôt que de travailler. Ceci varie en fonction du lieu de résidence. Nous ne sommes pas inquiets au sujet du citoyen sérieux, travailleur, loyal et qui constitue le pilier de notre pays. Nous sommes inquiets au sujet de l'homme, j'admets qu'il ne représente pas la vaste majorité, qui aura tendance à profiter de toutes les opportunités. Nous nous préoccupons de ce que ces gens abuseront des augmentations des prestations et des choses de ce genre. A mesure que nous avançons,

[*Texte*]

● 1130

Mr. Alexander: I believe that the maximum benefit at this time is $53 per week. The White Paper proposes that the maximum benefit go to $100 per week. For many of your employees, the average weekly take-home pay is about $162. It is going to be quite beneficial to them.

Then we get into the mobility area. Would this apply to the casual and the transient worker to whom you referred earlier? He moves from job to job and at times it is necessary that he moves from one contract to another. If he is receiving a considerable amount of money, he may say: "Why should I go into the next job when I can hang on?" Is this what you are afraid of?

Mr. Stein: Yes.

Mr. Durocher: Can I add one thing to what has been said, Mr. Alexander?

Under the proposals a construction worker could receive $100 a week unemployment insurance benefits. In addition he could earn allowable earnings of $25 per week. In construction now, this could be as little as three and a half hours work. Also in some of the supplementary unemployment benefit plans he could receive as much as $37 per week, for a total of $162 per week. He will have worked three and a half hours work.

Mr. Alexander: You are saying that it may be better in his mind to stay home and just take it easy.

Mr. Durocher: Yes, particularly when you get into the winter season when it is necessary because of climatic conditions to close down a job. A man could work half a day and establish benefit entitlement. A project is then closed down for two or three days. There is not much incentive for him to go back to work on Thursday or Friday because he would be working for nothing. He could be collecting the same amount or more under unemployment insurance.

Mr. Belden: A great many of the workers in the construction industry will have annual earnings for as little as eight to ten months work of $10,000, $12,000 or $15,000. It is not uncommon for some of these people in these trades to have earnings of $20,000 or in excess of $20,000.

Mr. Alexander: You are talking about skilled people.

[*Interprétation*]

tous ces procédés nous préoccupent de plus en plus.

M. Alexander: Je crois qu'en ce moment la *prestation maximale* s'élève à $53 par semaine. Le Livre blanc propose de la porter à $100 par semaine. Pour beaucoup de vos employés, le salaire moyen hebdomadaire net est d'environ $162, ce qui sera très profitable.

Nous entrons ensuite dans le domaine de la mobilité. Ceci s'appliquera-t-il au travailleur occasionnel et temporaire dont vous parliez précédemment? Il change souvent d'emploi et doit parfois passer d'un chantier à l'autre. S'il perçoit une forte somme d'argent, il peut se dire: «Pourquoi chercher un autre emploi si ça va bien ainsi? Est-ce ce que vous craignez?

M. Stein: Oui.

M. Durocher: Puis-je ajouter quelque chose à ce qui a été dit, monsieur Alexander?

Dans le cadre des propositions, un ouvrier du bâtiment peut percevoir $100 de prestations d'assurance-chômage par semaine. En outre, il peut réaliser des gains de $25 par semaine. Actuellement, dans le bâtiment, ceci pourrait représenter aussi peu que 3 heures et demie de travail. Également, dans le cadre de certains régimes supplémentaires de prestations d'assurance-chômage, il pourrait percevoir jusqu'à 37 dollars par semaine, ce qui donne un total de $162 par semaine pour 3 heures et demie de travail.

M. Alexander: Vous voulez dire qu'il penserait plus à rester chez lui et à se reposer.

M. Durocher: Oui, particulièrement lorsqu'arrive l'hiver et qu'on est obligé d'arrêter le travail à cause des conditions atmosphériques. Un homme pourrait travailler une demi-journée et avoir droit aux prestations. Un chantier est alors fermé pour deux ou trois jours. Rien ne l'encourage à retourner travailler le jeudi ou le vendredi parce qu'il travaillerait pour rien. Il pourrait obtenir la même somme ou même plus en vertu de l'assurance-chômage.

M. Belden: Un grand nombre d'ouvriers de l'industrie du bâtiment gagnent annuellement, pour huit à dix mois de travail, $10,000, $12,000 ou $15,000. Souvent, certains de ces travailleurs réalisent des gains de $20,000 ou plus.

M. Alexander: Vous parlez des ouvriers qualifiés.

[*Text*]

Mr. Belden: These are skilled people but not that skilled. Much of this comes from a great amount of overtime which is paid as double time. If you are getting $6 or $7 an hour and working a 60-hour week, 20 of these are at $12 an hour. It does not take very long to accumulate this kind of money. We have had people on projects making a couple of thousand dollars a month. Their concern is not with their income for the year. They may be concerned about putting themselves in a higher tax bracket. It may be better to collect unemployment insurance of as much as $162 a week for two or three months rather than go to Churchill Falls or some remote area where there would be substantial employment for them.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, on a supplementary.

The Chairman: Order, please. Mr. Alexander, is that all right.

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: This witness realizes, of course, that these benefits are all taxable.

Mr. Belden: Yes, we do.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: If I read that statement correctly, you feel that there should be increases in benefits. Is this a fair conclusion?

Mr. Belden: Yes.

Mr. Alexander: As I understand it, the White Paper proposes that for a single man it be 66⅔ per cent and for a married man with a dependant, it be up to 75 per cent. I have heard it that it should have been an across-the-board figure of 60 per cent. Could you assist the Committee in this regard? Have you a figure that you believe could be acceptable to your industry in terms of the increase in benefits?

Mr. Belden: I believe that the Gill Commission Report suggested 60 per cent. We could go along with that.

Mr. Alexander: If that was in fact a reality, you would then be inclined to say that there would not be that much undermining of the incentive to work.

[*Interpretation*]

M. Belden: Il s'agit bien d'ouvriers qualifiés, mais pas si hautement qualifiés. Une grande partie de ces gains découle de beaucoup de travail en surtemps qui est payé en double. Si vous gagnez six ou sept dollars l'heure et que vous travaillez soixante heures par semaine vous aurez vingt heures à $12 l'heure. Il faut peu de temps pour gagner ce montant. Nous avons eu des gens qui en travaillant sur les chantiers ont gagné deux mille dollars par mois. Ce n'est pas le montant du revenu annuel qui les préoccupe, mais peut-être le fait de se trouver dans une tranche d'impôt plus élevée. Il vaut peut-être mieux percevoir des prestations d'assurance-chômage de l'ordre de $170 par semaine pendant deux ou trois mois plutôt que d'aller à Churchill Falls ou quelque région éloignée où il y aurait de sérieuses possibilités d'emploi.

M. Perrault: Monsieur le président, je voudrais poser une question supplémentaire.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Alexander êtes-vous d'accord?

M. Alexander: Oui.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Bien entendu le témoin se rend compte du fait que ces prestations sont toutes imposables.

M. Belden: Oui.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Si je lis cette déclaration correctement, vous avez le sentiment que les prestations devraient être augmentées. Est-ce juste?

M. Belden: Oui.

M. Alexander: Si je comprends bien, le Livre blanc propose que, pour un célibataire, elles soient de l'ordre de 66⅔ p. 100 et pour un homme marié avec personnes à charge, qu'elles soient de l'ordre de 75 p. 100. J'ai entendu dire que ce devrait être un chiffre rond de 60 p. 100. Pourriez-vous aider notre Comité à cet égard? Pouvez-vous proposer un chiffre qui, à votre avis, serait acceptable pour notre industrie en ce qui concerne l'augmentation des prestations?

M. Belden: Je crois que dans son rapport la Commission Gill a proposé 60 p. 100. Nous pourrions accepter ce chiffre.

M. Alexander: Si ceci devenait en fait une réalité, vous seriez alors enclin à dire que l'incitation au travail ne s'en ressentirait pas beaucoup.

[*Texte*]

Mr. Durocher: May I comment here, Mr. Chairman. We have suggested in our submission that there should be further study about the manner in which supplementary unemployment benefit plans operate in the construction industry as compared to other industries. In other industries, as we understand it, the supplementary unemployment benefit plans supplement unemployment insurance to a given percentage of the man's earnings.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Durocher: This is not the way they operate in construction. There is a flat rate to which a person is entitled irrespective of the amount of benefit to which he is entitled. If he is entitled to $100 per week, he would get his $37. If he is entitled to $40 a week, he would still get his $37. There should be further study given to this area because as we understand it and as it has been explained to us, it is not proposed to consider earnings under supplementary unemployment plans insofar as benefits are concerned.

Mr. Alexander: I was under the impression that the Minister had indicated that there would be consideration given to employer-employee contracts that had been negotiated and all the fringe benefits ensuing whereas he was not going to consider pure private plans at all. In other words, if you have the initiative to go into your own private plan at this time, which is still under consideration as I understand it, you can keep that benefit without having it brought into consideration regarding unemployment insurance. Do you think this is a fair thing to do?

Mr. Belden: It discriminates against those firms who have been more liberal in their dealings with their own labour and have voluntarily agreed to these private plans. In effect, the employer would still be stuck with these plus the costs of supplying the additional benefits under unemployment insurance. There would be no offset as far as the employer's cost is concerned.

The Chairman: Mr. Alexander, I think I will have to put you down for the second round.

Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Durocher, in the residential and commercial

[*Interprétation*]

M. Durocher: Puis-je faire une remarque ici, monsieur le président. Dans notre mémoire, nous avons proposé une étude plus poussée de la façon selon laquelle les régimes supplémentaires de prestations d'assurance-chômage fonctionnent dans l'industrie du bâtiment par rapport aux autres industries. D'après ce que nous comprenons, dans d'autres industries, des régimes supplémentaires d'assurance-chômage accordent en sus de l'assurance-chômage des prestations dans une proportion déterminée des gains du travailleur.

M. Alexander: C'est exact.

M. Durocher: Ce n'est pas ce qui se passe dans le bâtiment. Une personne a droit à un taux fixe quel que soit le montant des prestations qu'elle doit percevoir. Si elle a droit à $100 par semaine, elle recevra ces 37 dollars; si elle a droit à $40 par semaine, elle recevra toujours $37. Une étude plus approfondie dans ce domaine devrait être effectuée parce que, comme nous le comprenons et comme il nous à été expliqué, on ne propose pas de considérer les gains en vertu des régimes supplémentaires d'assurance-chômage en ce qui concerne les prestations.

M. Alexander: J'avais gardé l'impression que le ministre avait dit qu'on tiendrait compte des contrats négociés entre employeurs et employés ainsi que de tous les bénéfices marginaux qui en découlent, tandis qu'il ne serait pas tenu compte des régimes privés. En d'autres termes, si à ce stade vous prenez l'initiative d'instituer votre propre régime privé, ce qui, d'après ce que je comprends, est encore à l'étude, vous pouvez garder cette prestation sans qu'il en soit tenu compte en ce qui concerne l'assurance-chômage. Pensez-vous que ce soit équitable?

M. Belden: Ceci établit une discrimination contre les entreprises qui ont été plus libérales dans leurs rapports avec leur propre main-d'œuvre et qui ont volontairement accepté ces régimes privés. En effet, l'employeur contribuerait toujours à ces régimes et aurait en plus les frais de contribution aux prestations additionnelles d'assurance-chômage. En ce qui concerne les frais qu'assume l'employeur, il n'y aurait pas de compensation.

Le président: Monsieur Alexander, je pense que je devrais vous inscrire pour le second tour.

Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Monsieur Durocher, dans l'industrie de la

[*Text*]

construction industry, what percentage of workers is not organized?

Mr. Durocher: You are combining the residential and the commercial. Usually a differentiation is made. It would be fair to say that in the case of industrial and commercial work, in excess of 80 per cent of the workers are likely organized throughout Canada. In the residential sector, this varies across Canada. In the Province of Ontario, for instance in the Windsor area and in the Thunder Bay area, the workers are highly organized. Almost 100 per cent are ogranized. However, in the remainder of the residential construction industry, the percentage of workers organized is very low. When you get into apartment building in Toronto, there is a degree of organization by some trades. Canada wide, there are some statistics that were accumulated back in 1966-1967. They are included in the Goldenberg-Crispo Report in the study done by Gérard Hébert. He has looked at the three sectors of the industry, road building, house building and commercial and industrial building.

• 1140

Mr. Caccia: Would it be fair to say that in the combined commercial, industrial and residential sectors together, approximately 40 per cent of the workers are members of the trade unions?

Mr. Durocher: I would guess that the percentage would be higher.

Mr. Caccia: How much higher?

Mr. Durocher: I do not have figures.

Mr. Caccia: Would it be fair to say that half are organized and half are not?

Mr. Belden: As Mr. Durocher says, we do not have the figures to support it. My feeling would be that it would be higher than that.

Mr. Caccia: It is your industry.

Mr. Belden: Our industry is changing all the time.

Mr. Caccia: If you do not have a specific figure then I will quote my impression as against your impression. I would say that at least 50 per cent are not organized. Do you accept that?

Mr. Belden: I would not accept it, no. I think the number who are not organized is lower than 50 per cent.

[*Interpretation*]

construction de résidences et d'immeubles commerciaux, quel est le pourcentage des ouvriers non syndiqués?

M. Durocher: Vous combinez la construction résidentielle et commerciale. Habituellement, on fait une différence. Il serait honnête de dire que dans le cas de la construction commerciale, il est probable que d'un bout à l'autre du Canada, plus de 80 p. 100 des ouvriers sont syndiqués. Dans le secteur de la construction résidentielle, ceci varie d'un bout à l'autre du Canada. En Ontario, par exemple, dans les régions de Windsor et de Thunder Bay, les ouvriers sont très bien syndiqués, presqu'à 100 p. 100. Néanmoins dans le reste de l'industrie de la construction résidentielle, le pourcentage des ouvriers syndiqués est très bas. Lorsque vous considérez le secteur de la construction des appartements à Toronto, certains métiers sont assez bien organisés. Pour tout le Canada, certaines statistiques ont été recueillies en 1966 et 1967. Elles ont été inclues dans le rapport *Goldenberg-Crispo* et se trouvent dans l'étude faite par Gérard Hébert. Il a étudié les trois secteurs de l'industrie, à savoir la construction routière, résidentielle et commerciale.

M. Caccia: Serait-il juste de dire que, dans l'ensemble des secteurs de la construction commerciale, industrielle et résidentielle environ 40 p. 100 des travailleurs sont membres de syndicats?

M. Durocher: Je pense que le pourcentage serait plus élevé.

M. Caccia: De combien?

M. Durocher: Je ne dispose pas des chiffres.

M. Caccia: Serait-il juste de dire que la moitié d'entre eux sont syndiqués et l'autre moitié ne l'est pas?

M. Belden: Comme l'a dit M. Durocher, nous ne disposons pas de chiffres à l'appui. Mais j'ai l'impression que le pourcentage serait plus élevé que cela.

M. Caccia: Il s'agit de votre industrie.

M. Belden: Notre industrie change tout le temps.

M. Caccia: Si vous ne diposez pas des chiffres précis alors je comparerai mon impression à la vôtre. Je dirais qu'au moins 50 p. 100 d'entre eux ne sont pas syndiqués. Acceptez-vous cela?

M. Belden: Non, je ne l'accepte pas. Je pense que le nombre des non syndiqués est inférieur à 50 p. 100.

[*Texte*]

Mr. Caccia: My impression is that the number who are not organized at least in the residential field would amount to 60 per cent and may even be higher than that.

Mr. Durocher: In the residential field?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Durocher: This is possible if you exclude the Province of Quebec. You must remember that as a result of Bill 290, the whole industry was organized. It is 100 per cent organized.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, one would draw the conclusion that at least half of the workers in this industry do not draw benefits at present from plans that have been worked out as a result of collective bargaining. Therefore, these are the people that this total package is trying to reach.

It would be interesting to hear your reply as to the present trend that has legitimately taken place in the construction industry whereby in the slow season workers are laid off by employers and rehired weekly so that they will earn the maximum that is permitted in terms of temporary employment. Then he is laid off and becomes unemployed. The firm calls him back one or two days a week, so that he can earn the maximum permitted for weekly temporary earnings. Since you are not in favour of the merit system, how would you propose to redress the balance in a situation whereby your industry is taking out more than it is putting in the unemployment insurance fund?

Mr. Belden: We discussed this earlier as a result of a question. If you are talking about the insurance principle, that is the insurance principle. All people pay premiums for the coverage that they are going to get and in many instances everyone hopes that they never have to use it and many of them never do. That is the reason why the cost for this kind of coverage can be reasonable for all people who are participating. I do not look upon this as a subsidy of one sector of the economy to another sector of the economy. It is an approach that all sectors of the economy are asked to participate in so that all sectors of the economy, whether they have problems or not, have this protection.

Mr. Caccia: What case would you make in favour of having, for instance, the manufacturing sector of the economy carrying a

[*Interprétation*]

M. Caccia: J'ai l'impression que le nombre des non syndiqués, au moins dans le domaine de la construction résidentielle, s'élèverait à 60 p. 100 et peut-être même plus.

M. Durocher: Dans le domaine de la construction résidentielle?

M. Caccia: Oui.

M. Durocher: C'est possible si vous en excluez la province de Québec. Vous devez vous souvenir qu'à la suite de l'adoption du bill 290, toute l'industrie a été organisée syndicalement. Elle est syndiquée à 100 p. 100.

M. Caccia: Monsieur le président, je conclurais qu'au moins la moitié des ouvriers de cette industrie ne perçoivent de prestations actuellement en vertu des régimes établis à la suite de négociations collectives. Par conséquent, ce sont ces gens que visent les propositions.

Il serait intéressant d'écouter votre réponse au sujet de la tendance actuelle qui s'est légitimement manifestée dans l'industrie de la construction où, durant la saison creuse, les ouvriers sont mis à pied par les employeurs et réembauchés à la semaine afin qu'ils puissent gagner le maximum permis en terme d'emploi temporaire. Puis ils sont mis à pied et sont en chômage. L'entreprise les rappelle une ou deux fois par semaine afin qu'ils puissent gagner le maximum permis en ce qui concerne les gains hebdomadaires temporaires. Puisque vous n'êtes pas en faveur du régime de cotation au mérite, comment proposeriez-vous de rétablir l'équilibre dans une situation où votre industrie reçoit plus d'argent qu'elle n'en fournit au fond de l'assurance-chômage?

M. Belden: Nous en avons discuté précédemment à la suite d'une question qui a été posée. Si vous parlez du principe de l'assurance, c'est bien le principe de l'assurance. Tous les gens paient des primes en vue de la protection qu'ils vont obtenir et dans beaucoup de cas, chacun souhaite qu'il n'ait pas à l'utiliser et de nombreuses personnes n'en bénéficient jamais. C'est la raison pour laquelle le coût de ce genre de protection peut être raisonnable pour tous les gens qui y participent. Je ne considère pas ceci comme une subvention d'un secteur de l'économie au profit d'un autre. C'est un régime auquel tous les secteurs de l'économie sont appelés à participer afin que tous bénéficient de cette protection, qu'ils aient des problèmes ou non.

M. Caccia: Comment vous y prendriez-vous par exemple pour que le secteur de l'industrie de fabrication apporte au régime des contri-

[*Text*]

greater load in contributions to the scheme than the construction sector?

Mr. Belden: I am not sure that I understand your question.

Mr. Caccia: It seems to be well established that in manufacturing, the rate of unemployment even on a seasonal basis is a far lesser one than in construction. Therefore, the employer, your colleagues in the manufacturing field, are paying a rate that partially helps to maintain the fund at a certain level so as to permit payments in another industry where the total amount of payments is higher. In other words, to use the term that you use, there is a subsidy from one industry to another. How would you justify this?

Mr. Belden: We have the same thing in principle in workmen's compensation.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Belden: We, as an employer—and I am using this just as an example—have done a great deal to reduce our accident frequency so that our accident frequency and severity rates are low but we are paying the same high premium as all other employers in our particular class. We are, if you want to use the term, subsidizing the protection under workmen's compensation that employees of these other employers are getting.

Mr. Caccia: Would you be prepared to adopt the approach of the workmen's compensation then?

Mr. Belden: Workmen's compensation is supposed to have a merit system in it.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Belden: It does not have with respect to a large number of employers in a particular class. It only does as between one class and another.

Mr. Caccia: I appreciate that.

Mr. Belden: While the scope of the merit principle is narrower in workmen's compensation, it is nonetheless there. Good employers with fewer accidents are subsidizing those employers who are having more accidents.

[*Interpretation*]

butions plus élevées que le secteur de la construction?

M. Belden: Je ne comprends pas très bien votre question.

M. Caccia: Il semble bien établi que dans l'industrie de fabrication, le taux de chômage désaisonnalisé est beaucoup plus faible que dans le secteur de la construction. Par conséquent, les employeurs, vos collègues du secteur de la fabrication, versent des contributions à un taux qui aide partiellement à maintenir les fonds à un certain niveau afin de permettre le versement de prestations aux ouvriers d'une autre industrie où le montant total des prestations à verser est plus élevé. En d'autres termes, pour employer vos propres mots, une industrie en subventionne une autre. Comment justifieriez-vous cela?

M. Belden: Le même phénomène se produit dans le domaine de l'indemnisation des accidents de travail.

M. Caccia: C'est exact.

M. Belden: En tant qu'employeurs, et je vous en parle à titre d'exemple, nous avons beaucoup fait pour réduire la fréquence des accidents, tellement que la fréquence des accidents et des blessures est faible; mais nous payons des primes aussi élevées que celles d'autres employeurs appartenant à notre catégorie. Donc nous subventionnons en vertu de l'indemnisation des accidents de travail la protection dont bénéficient les employés de ces autres employeurs.

M. Caccia: Seriez-vous disposé à adopter la même méthode?

M. Belden: L'indemnisation des travailleurs devrait comporter un système de cotation au mérite.

M. Caccia: C'est exact.

M. Belden: Il ne le comporte pas en ce qui concerne un grand nombre d'employeurs d'une catégorie particulière. C'est le cas seulement lorsqu'il s'agit d'une catégorie vis-à-vis d'une autre.

M. Caccia: Je m'en rends compte.

M. Belden: Bien que le cadre du principe de la cotation au mérite soit plus étroit dans le domaine de l'indemnisation des accidents de travail, il y est pourtant inclus. Les bons employeurs dont les ouvriers subissent moins d'accidents subventionnent ceux dont les ouvriers subissent un plus grand nombre d'accidents.

[*Texte*]

Mr. Caccia: Would you be prepared to accept the principle or rating system as employed in the workmen's compensation scheme?

Mr. Belden: No.

Mr. Caccia: Why do you quote an example that fits your theory but not the larger approach that is established through the workmen's compensation?

Mr. Hartley: Could I answer that?

Mr. Caccia: You cannot have it both ways.

Mr. Hartley: I would suggest that if we carry that argument logically through taking construction as an example and from a merit rating basis, you would find that the depressed areas would be paying higher rates than those areas that are prosperous. Is that the intent of the White Paper? I would suggest that this could raise a lot of hell.

Mr. Caccia: The answer may be found in Liberal government policy whereby the government is providing subsidies to employers in depressed areas for each job that it creates and quite extensively so.

Mr. Hartley: They are still depressed.

Mr. Caccia: Definitely. The subsidies would certainly take care of the incidence of the merit system.

Mr. Hartley: I think you will agree that in fact the prosperous areas now would still be paying less on a merit basis than those that are still depressed, even with subsidies. Is that the intent?

Mr. Caccia: The intent of the government is to take care of the hardships in depressed areas through other forms of subsidies that will benefit the employer and quite extensively so for each job that is created.

Mr. Hartley: Would you still agree that this should be done with unemployment insurance? The employers in those areas should pay more?

Mr. Caccia: It would apply nationally of course.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: I would like to ask Mr. Stein a question which stems from his opening

[*Interprétation*]

M. Caccia: Seriez-vous disposé à accepter le principe ou le régime d'évaluation comme il est utilisé dans le régime des accidents de travail?

M. Belden: Non.

M. Caccia: Pourquoi citiez-vous un exemple qui correspond à votre théorie et non la méthode plus large qui a été établie en vertu de l'indemnisation des accidents de travail?

M. Hartley: Pourrais-je répondre à cette question?

M. Caccia: Vous ne pouvez pas avoir tous les avantages.

M. Hartley: Si nous voulons poursuivre logiquement la discussion de cet argument, reprenons le secteur de la construction en exemple; en vous fondant sur l'évaluation de l'assistance justifiée, vous découvrirez que les régions défavorisées paieraient des taux plus élevés que les régions prospères. Est-ce l'objectif du Livre blanc? Ceci causera beaucoup de controverses.

M. Caccia: Il est possible que l'on trouve la réponse dans la politique du gouvernement libéral suivant laquelle le gouvernement fournit des subsides aux employeurs des régions défavorisées pour chaque emploi qui est créé et ceci, à une grande échelle.

M. Hartley: Ces régions sont encore pauvres.

M. Caccia: C'est exact. Les subsides résoudraient le problème de la cotation au mérite.

M. Hartley: Je pense que vous conviendrez en fait que les régions prospères paieraient toujours moins que celles qui sont encore défavorisées et ceci même avec les subsides. Est-ce l'objectif?

M. Caccia: Le gouvernement a pour objectif de remédier aux difficultés existant dans les régions défavorisées par le truchement d'autres formes de subsides dont profiterait l'employé et ceci très largement pour chaque emploi qui a été créé.

M. Hartley: Conviendriez-vous que ceci devrait être fait dans le cas de l'assurance-chômage? Les employeurs de ces régions devraient verser des contributions plus élevées?

M. Caccia: Ceci s'appliquerait au niveau national bien entendu.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je voudrais poser à M. Stein une question se rapportant à ses remarques

[*Text*]

remarks. Mr. Stein, if you look at the White Paper as an approach to the total question of unemployment, would you agree that the proposals in the White Paper offer Canadians a scheme that will produce higher benefits and will permit lower premiums without penalizing the good performer?

• 1150

Mr. Stein: No, we do not agree, sir; emphatically not. And I would like to cite the very example that you referred to earlier when you talked about a construction employer. I gathered from your remarks that he would be in collusion with his workman so that he is recalled to work just two days to get minimum eligibility for unemployment insurance.

Mr. Caccia: What does collusion mean?

Mr. Stein: They conspire to defraud the government; they just give him enough work so that he qualifies for unemployment insurance. In the first place, any employer who has to resort to this kind of tactics is in a very, very bad way, because no employer can afford to play around with his work force. If he has a job to do and is going to take three days to do that job, he wants his men there for three days. If the job is going to take six months to do, he wants his work force there for six months. He is in no position to start—I am going to use the word "hanky panky" with workmen in order go to in for—I will call it defrauding the government on unemployment insurance.

On the other hand, I do see a strong danger that if unemployment benefits are substantially increased, the worker is going to want to get more benefits and will be tempted. I will repeat what Mr. Hartley said. Not every worker is going to do it. I will say the vast majority would much rather attend to their jobs and work a full week or as many hours as they can during that week and not resort to these tactics. But there is always a small element ready to take advantage of any situation. Improve that situation for them and you increase the temptation.

Mr. Caccia: We have not come to grips with the question, Mr. Chairman. Mr. Stein used the term "defrauding the government". I do not know whether he is fair to the members of his association in using that term. The members of his association who adopt this approach do it in a very legitimate way. It is

[*Interpretation*]

préliminaires. Monsieur Stein, si vous considérez le Livre blanc comme une méthode pour résoudre toute la question du chômage, conviendriez-vous que les propositions contenues dans le Livre blanc offrent aux Canadiens un régime qui entraînera des prestations plus élevées et des primes moins coûteuses sans qu'en souffre le bon employeur?

M. Stein: Non, monsieur, nous ne sommes pas d'accord, certainement pas. Et je voudrais citer l'exemple même dont vous vous êtes servi précédemment lorsque vous avez parlé d'un employeur de l'industrie de la construction. Je conclus de vos remarques qu'il serait en collusion avec son employé puisque ce dernier est rappelé pour travailler juste deux jours afin d'avoir droit à l'assurance-chômage.

M. Caccia: Que voulez-vous dire par collusion?

M. Stein: Ils conspirent pour tromper le gouvernement. L'employeur lui donne juste assez de travail pour qu'il puisse bénéficier de l'assurance-chômage. En premier lieu, tout employeur qui a recours à ce genre de tactique est dans une très mauvaise situation parce qu'aucun employeur ne peut se payer le luxe de jouer au plus fin avec ses employés. S'il y a une tâche à accomplir et qu'il faut trois jours pour qu'elle le soit, il voudra que ses ouvriers travaillent durant ces trois jours. S'il faut six mois pour accomplir ce travail, il a besoin des ouvriers pour six mois. Il ne peut pas commencer à, j'emploierai le mot «finasser», avec ses ouvriers afin d'essayer de tromper le gouvernement en ce qui concerne l'assurance-chômage.

D'autre part, je discerne un sérieux danger dû au fait que si les prestations de chômage sont augmentées substantiellement, l'ouvrier voudra en tirer plus de profit, sera tenté d'abuser. Je répéterai ce qu'a dit M. Hartley, à savoir que tous les ouvriers ne le feront pas. Je dirai que la vaste majorité d'entre eux préféreraient quitter leur emploi et travailler une semaine complète ou autant d'heures qu'ils le peuvent au cours de cette semaine et n'avoir pas recours à de telles tactiques. Mais il y a toujours un élément réduit disposé à abuser de toute situation. Améliorez une telle situation en leur faveur et vous intensifiez la tentation.

M. Caccia: Nous ne nous sommes pas vraiment attaqué au problème, monsieur le président. M. Stein a employé le terme: «tromper le gouvernement». Je me demande s'il est juste envers les membres de son Association en employant ces termes. Les membres de son Association qui emploient ce procédé le font

[*Texte*]

within their full rights to call back a man for a few days every week so long as the earnings do not surpass a certain ceiling, and this is being done in the construction industry by the large, by the medium and by the small employer. This is the present technique adopted mainly in the wintertime.

Mr. Stein: I disagree, sir. I do not think that a construction employer will use that as the basic reason for calling back a man to work just for two days.

Mr. Caccia: Then may I suggest that Mr. Stein is not fully familiar with what goes on in the construction industry.

The Chairman: Mr. Caccia, I will get back to you in the other round if you wish. Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I have two or three questions that will be critical, so may I defer them until I have started with one which is friendly? My colleagues recognize this as a pattern of mine, but at any rate it is genuine.

First may I say that I welcome the comments that are made in the brief concerning experience rating, and in a moment I will ask a question that relates to the question Mr. Caccia just put to you. But first may I note that we are getting opposition to experience rating from two sides, employers and labour. Your arguments are not the same. The basis of labour's opposition is not exactly complementary to employers', but in any case it ends in the same place—that we should not have experience rating. And I want to say that I think there is definite merit in your contention that what is involved is insuring against things over which the people who are insured have no control. Mr. Caccia put to you the question of workmen's compensation, tried to suggest that you were not coming to grips with the argument, tried to suggest that you could not have it both ways. May I ask you this question. Is not the rate of accident something that you can control, as opposed to the economic conditions that provide employment?

Mr. Hartley: Yes.

Mr. Durocher: Yes, we intended to make this point in our submission, Mr. Knowles

[*Interprétation*]

très légitimement. Ils ont le droit de rappeler au travail un ouvrier pour quelques jours, chaque semaine, aussi longtemps que les gains de ce dernier ne dépassent pas un certain plafond; ceci se fait dans l'industrie de la construction par les gros employeurs, les moyens et les petits. C'est la méthode employée actuellement durant l'hiver.

M. Stein: Je ne suis pas d'accord, monsieur. Je ne pense pas qu'un employeur de l'industrie de la construction employera cette méthode comme raison fondamentale pour rappeler un ouvrier au travail simplement pour deux jours.

M. Caccia: Je peux leur dire que M. Stein n'est pas tout à fait au courant de ce qui se passe dans l'industrie de la construction.

Le président: Monsieur Caccia, si vous le désirez, je vous donnerai la parole au second tour. Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'ai deux ou trois questions qui seront des critiques, aussi puis-je les poser après en avoir posé une qui soit amicale? Mes collègues reconnaissent que c'est une méthode que j'emploie, mais je le fais sans malice.

D'abord, je dirai que j'approuve les remarques faites dans le mémoire au sujet de l'évaluation de l'expérience professionnelle, et dans un instant, je poserai une question qui se rapporte à la question que M. Caccia vient de vous poser. Mais d'abord, je remarque que, des deux côtés, on s'oppose à l'évaluation de l'expérience professionnelle, du côté des employeurs et de la main-d'œuvre. Les arguments ne sont pas les mêmes. Les oppositions de la main-d'œuvre ne sont pas exactement complémentaires à celles des employeurs mais, en tout cas, la conclusion est la même; il ne devrait pas exister d'évaluation de l'expérience professionnelle et je tiens à dire, qu'à mon avis, vous avez raison quand vous dites qu'il s'agit en fait d'assurer les gens contre des choses sur lesquelles les assuré n'exercent pas de contrôle. M. Caccia vous a posé la question de l'indemnisation des accidents de travail, il a tenté de signaler que vous ne vous attaquiez pas au problème et que vous ne pouviez pas avoir tous les avantages. Puis-je vous poser cette question: le taux d'accidents est-il un facteur que vous pouvez contrôler en comparaison des conditions économiques qui permettent de fournir de l'emploi?

M. Hartley: Oui.

M. Durocher: Oui, nous avions l'intention de le signaler dans un autre mémoire, monsieur Knowles.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): So you are not trying to have it both ways. There is a difference.

Mr. Durocher: Yes. Mr. Hartley has made this point earlier in the discussion this morning.

Mr. Stein: May I take a moment on the workmen's compensation aspect. I think you will find the statistics will prove that the incidence and the severity of accidents have been decreasing and that if workmen's compensation rates have gone up, it is due to the cost of providing the medical or surgical care resulting from accidents. Employers in general, and I think the construction industry despite publicity to the contrary, have been steadily improving their performance.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Whether or not is for you to say or for you to assert, but at least it is within your control?

Mr. Stein: Exactly.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You can do things that make accidents less likely to happen on the job.

Mr. Stein: That is correct.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): When it comes to the economy of the country, to the employment situation, these are matters that are beyond your control ,and it is your contention that it is not consistent with the insurance principle to pick out one particular group or one particular industry and say that it must pay more.

Mr. Stein: That is quite correct.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I welcome this. Since I have said that the union argument is the other way, perhaps I might put it on the record, though I am sure you are aware of it, the unions are afraid that in some instances in particular, employers will work men overtime—the UAW gave us this yesterday, for example—rather than call in people for a short period of time because it would affect their employment rate later on. Now I can imagine that you people would want to argue with that, but at least you add up to the same request, namely, that we take a hard look at the experience rating. And on that I am with you.

Mr. Chairman, here endeth the honeymoon.

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ainsi, vous ne cherchez pas à obtenir tous les avantages. Il y a une différence.

M. Durocher: Oui, M. Hartley a présenté cet argument ce matin au cours de la discussion.

M. Stein: Puis-je traiter un instant de la question de l'indemnisation des accidents de travail? Je pense que vous découvrirez que les statistiques prouvent que l'incidence et la gravité des accidents ont diminué et que si les taux d'indemnisation ont augmenté, c'est à cause des frais médicaux et chirurgicaux résultant des accidents. Les employeurs en général, et je pense à l'industrie de la construction en dépit de la publicité prétendant le contraire, ont amélioré sérieusement la performance dans ces domaines.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Qu'il en soit ainsi ou non c'est à vous de le dire ou de l'affirmer, mais au moins, pouvez-vous exercer un contrôle?

M. Stein: Exactement.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous pouvez prendre des mesures qui réduiront les dangers d'accidents du travail.

M. Stein: C'est exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Lorsqu'il s'agit de l'économie du pays, de la situation de l'emploi, ce sont des questions sur lesquelles vous n'avez aucun contrôle, et vous dites qu'il n'est pas conforme aux principes de l'assurance de choisir un groupe particulier ou une industrie particulière et de dire qu'ils doivent verser de plus grosses contributions.

M. Stein: C'est tout à fait exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'apprécie cela. Puisque j'ai dit que l'argument des syndicats va à l'encontre de celui des employeurs, est-ce que je pourrais l'inscrire au dossier bien que je suis certain que vous le connaissez, les syndicats craignent que dans quelques cas en particulier les employeurs fassent travailler leurs ouvriers en surtemps. Les représentants des Travailleurs unis de l'automobile voudraient citer cette possibilité plutôt que d'embaucher des ouvriers pour une courte période parce qu'ultérieurement ceci affecterait le taux d'emploi. Or, j'imagine que vous voudriez en discuter; mais vous voulez aussi que nous rejetions l'évaluation de l'expérience professionnelle, et sur ce plan, je suis d'accord avec vous.

Monsieur le président, je passe maintenant aux choses sérieuses.

[*Texte*]

Mr. Alexander read a sentence from your summary statement that you made this morning which intrigued me:

> We are concerned that the proposed substantial increases in benefits when combined with allowable earnings and the evolution of Supplementary Unemployment Benefit plans in construction collective agreements will undermine the incentive to seek employment.

Really, gentlemen, can you not come up with something new? A couple of hundred years ago in the House of Commons in Britain, when there was legislation to prohibit the use of boys as chimney sweeps, this was not to be put through as it would undermine the character of these boys, undermine their incentive. And a few decades ago, when the first old. And some things I was going to say I do Commons, our friends in the other place were against it because it was not good for the character of people. I suppose that when Adam and Eve walked out of the garden one probably said to the other, "This will have an effect on our incentive." It is getting pretty old. And some things I was going to say I do not now need to say because I enjoyed Mr. Stein's spirited defence of employers. They do not pull tricks; they do not engage in hanky panky; yet they tell us that the employees will; that employees will work a few hours with these higher rates of benefits. Come on, come on, gentlemen. Let us get up to date and deal with the issues in our modern society in which workers are not just hands; they are members members of a democratic community and have Do you want to comment on that?

Mr. Stein: It is very difficult to live up to your oratory, sir.

• 1200

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, no. A moment ago you were the orator par excellence. You really brought the rafters down.

Mr. Hartley: May I answer that? We are not perfect, and if we ever said that every employer was perfect we would be crazy. We have problem children in our industry and they do not help us as an industry. I think the vast majority of employees though, as I said

[*Interprétation*]

M. Alexander a lu une phrase tirée de la brève déclaration que vous avez faite ce matin et qui m'a intrigué:

> Nous nous inquiétons du fait que les propositions d'augmentation substantielle des prestations, lorsqu'elles seront ajoutées au gain permis et à l'évolution des régimes supplémentaires de prestations de chômage dans les accords collectifs dans l'industrie de la construction, saperont les incitations à la recherche d'un emploi.

Réellement, messieurs, ne pourriez-vous pas trouver quelque chose de nouveau? Il y a deux cents ans, à la Chambre des communes de la Grande-Bretagne, lorsqu'il fut proposé d'adopter la législation interdisant l'emploi des jeunes garçons en tant que ramoneurs, cette législation ne fut pas acceptée. Est-ce qu'elle affecterait le caractère de ces garçons, leur participation au travail. Et il y a quelques décennies, lorsque le premier régime de pensions aux vieillards fut adopté à la Chambre des communes, nos amis de l'autre endroit y étaient opposés parce qu'il était néfaste au caractère de ces gens. Supposons que lorsque Adam et Eve ont quitté les jardins du paradis, ils se sont probablement dit: «Ceci aura un mauvais effet sur notre incitation au travail». Cette formule est désuète. Et il n'est plus nécessaire que je dise certaines choses que je voulais exprimer, parce que j'ai eu du plaisir à écouter la courageuse défense des employeurs qu'a présentée M. Stein. Ils n'usent pas de superflus, ils ne finassent pas, ils disent cependant que les employés le feront; que les employés ne travailleront que quelques heures lorsqu'ils bénéficieront de taux de prestations aussi élevés. Allons, messieurs!

Mettons-nous à la page, traitons de cette question dans le contexte de notre société moderne dans laquelle les ouvriers ne sont pas des esclaves appartenant à une société démocratique et ils ont des droits. Avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

M. Stein: Il est difficile d'égaler votre talent oratoire, monsieur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oh! non. Il y a un moment, vous étiez l'orateur par excellence. Vous méritez certainement des applaudissements.

M. Hartley: Nous ne sommes pas parfaits et il serait idiot d'affirmer que tous les employeurs sont parfaits. Nous sommes aux prises avec toutes sortes de problèmes et cela ne nous aide sûrement pas. Je pense que la grande majorité des travailleurs, comme je le

[*Text*]

before, are steady, solid people and we all are interested in their welfare. I think we would welcome legislation or anything that in fact would control the bad sheep in our family. We are not suggesting we are absolutely perfect. But I think that the majority of our employees are good, solid people, who in many ways do not need the protection. We are concerned more about abuses, and abuses on both sides. The incentive to work is a thing that does concern us as employers. I think I can say that I have found that in certain areas at certain times there is not the incentive to work today that there used to be a few years ago. Can I suggest, sir, that in our industry we are interested in employing people. This is our business. We want to employ them on a continuing basis, because layoffs are very expensive to us. We do not like to be out of work.

I think our main point is that when we cannot employ people it is not our fault, it is for reasons normally beyond our control. We know that there is a need for construction, a need that we are not fulfilling right now. We want to do that, we need to do it. We feel that everytime we are not achieving the practical objectives laid down by the Economic Council we are going to run into peaks later on whereby we have not the people to do the job. This concerns us very much, particularly when we are used as an instrument of fiscal policy to control the economy by cutting back on construction. We know that that is eventually going to hurt us because we will face a peak, as I think we will in the next few years, where we cannot carry on the volume and employ enough skilled employees to do the job required.

Mr. Chairman, that is my general reply.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I am grateful for that reply. It really touches on two subjects that I have dealt with. In the first place I am glad to hear that you feel the vast majority of employees are like the vast majority of employers—good, solid people. But let us not waste so much time talking about the malingering and the people that are going to lose their incentive and so on.

I quite agree with what you said at the end, sir. This relates back to the other subject, that in our society today we need a construction industry just as we need manufacturing, and if economic conditions are such that you are likely to have a higher rate of unemployment than the manufacturing industry I think the insurance principle should be a universal

[*Interpretation*]

disais tantôt, sont des gens sûrs et solides et nous nous préoccupons tous de leur bien-être. Nous accueillerons avec empressement toute mesure qui pourrait ramener l'ordre dans notre famille. Non, nous ne sommes pas absolument parfaits mais j'estime que la majorité de nos travailleurs sont des gens solides qui, pour diverses raisons, n'ont pas besoin de protection. Bien entendu, il existe beaucoup d'abus et cela nous préoccupe. Nous essayons de donner des stimulants à nos employés. J'ai même constaté qu'à certains endroits et à certains moments, les stimulants au travail ne peuvent être toujours les mêmes. Je dirais même que dans notre industrie, nous sommes très désireux d'employer les gens. Nous voulons les employer d'une manière permanente parce que les licenciements nous coûtent très cher.

Lorsque nous ne pouvons pas procurer de l'emploi à des personnes ce n'est pas de notre faute et c'est pour des raisons indépendantes de notre volonté. Nous savons très bien que la construction a besoin de travailleurs, un besoin que nous ne pouvons combler à l'heure actuelle. Nous croyons que chaque fois que nous ne pouvons pas atteindre les objectifs fixés par le Conseil économique, il faut nous attendre à avoir des difficultés un peu plus tard. Nous nous sentons coupables, surtout lorsque nous sentons que l'on nous utilise comme instruments d'une politique fiscale pour maîtriser l'économie en ralentissant la construction. Nous savons que nous serons sûrement affectés parce qu'il faudra envisager une demande soudaine comme cela se produira au cours des prochaines années alors que nous ne pourrons trouver tous les travailleurs qualifiés pour exécuter les tâches qui nous attendent.

Telle serait ma réponse, monsieur le président.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suis bien satisfait de cette réponse, monsieur le président. Elle touche vraiment les deux questions que j'ai posées. Je suis très heureux de vous entendre dire que la grande majorité des travailleurs, à l'instar de la grande majorité des employeurs, sont de bonnes et solides personnes. Mais nous perdons notre temps à parler des faux malades et des personnes qui vont perdre leurs stimulants.

Je suis pleinement d'accord avec votre conclusion, monsieur. Elle suppose que la société d'aujourd'hui a vraiment besoin de l'industrie de la construction comme nous avons besoin de l'industrie de la fabrication et si, par suite de la situation économique, vous employez un plus grand nombre de personnes que l'industrie manufacturière, j'estime que le mode

[*Texte*]

one and that you should not be penalized. But I must be careful. I said the honeymoon was over, and I should not get back onto your side too much.

I have just a couple of other comments. I notice that when Mr. Stein was being questioned by Mr. Perrault on the three-week benefit Mr. Stein referred to these people who hadhad picked up their $300 simply by waiting until Monday. Do you not think it unfair to the scheme proposed—our friends in the press have done a fair amount of this as well—in picturing this new scheme as a $100 a week proposition. Here is a card that gives what the rates are going to be, and they run from $17 a week up to $100. The number of people who are going to qualify for $100 a week I suspect is going to be a pretty small percentage of those who qualify for unemployment insurance benefits. As a matter of fact, in order to qualify for the $100 a week—incidentally, it is taxable so it is not $100 net—you must have been making $150 a week. And, generally speaking, the people who are well paid do not get laid off as much as the people in the lower brackets. So would it not be fairer to speak of this in terms other than it being a scheme that is going to provide sort of generally, carte blanche, $100 a week?

Mr. Belden: We are speaking about the construction industry, Mr. Knowles, and there will be a very high percentage of the workers in this industry who will qualify for the $100 benefit on the 66⅔ basis.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): But will these not be the good, solid types?

Mr. Belden: No, not necessarily. It will be the same for the casuals as for the permanents.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Come, come. I have just one other question, Mr. Chairman.

You have told us several times today that you are not opposed to insurance for sickness and maternity. You said you just think it should not be in this vehicle, namely unemployment insurance.

I have a question which I am sure you are going to tell me is hypothetical, but I would like to ask it anyway. If as a result of Mr. Munro's White Paper there is covering legislation to provide generally for sickness insurance and insurance covering maternity, would you give us the undertaking that you will not come here and oppose it?

Mr. Belden: I think we would have to see what was proposed and how it was proposed before we commit ourselves to an answer.

[*Interprétation*]

d'assurance devrait être universel et que vous ne devriez pas être pénalisés. Mais je dois être prudent. Il ne faut pas que je prenne trop partie pour votre industrie.

Tantôt M. Perrault a questionné M. Stein au sujet des prestations d'une durée de trois semaines, que les personnes dont il a parlé avaient bénéficié des $300 simplement en attendant jusqu'au lundi. Ne croyez-vous pas que cela ne correspond pas tout à fait au programme envisagé et que nos amis de la presse ont résumé la situation en parlant de $100 par semaine. On dit que les tarifs varieront de $17 à $100 par semaine. Je pense que les personnes qui recevront $100 par semaine ne constitueront qu'une faible proportion de ceux qui sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage. En fait, pour recevoir $100 par semaine, disons en passant que cette somme est imposable, votre salaire devra être de $150 par semaine. Et d'une manière générale, les personnes qui sont les mieux payées restent plus longtemps au travail que celles qui le sont moins. Ainsi il n'est pas juste de résumer la situation en disant que d'une manière générale la prestation sera de $100 par semaine.

M. Belden: Dans le cas de l'industrie de la construction, monsieur Knowles, il y aura un fort pourcentage de travailleurs qui seront admissibles à la prestation de $100, soit 66-2/3 p. 100 de leur salaire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Mais s'agira-t-il alors des gars bons et solides?

M. Belden: Non, pas nécessairement. Ce pourait être des travailleurs occasionnels ou encore des permanents.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'aurais juste une autre question, monsieur le président.

A plusieurs reprises aujourd'hui vous nous avez affirmé que vous n'êtes pas opposé à l'assurance-maladie et à l'assurance-maternité. Vous avez dit que cela devrait être intégré à l'assurance-chômage.

Sans doute vous allez me dire que ma question est hypothétique mais je vous la pose quand même. Si à la suite de la publication du Livre blanc de M. Munro le Parlement adopte une loi d'assurance qui couvrirait la maladie et la maternité, dois-je comprendre que vous n'offrirez aucune opposition?

M. Belden: Je pense qu'il faut attendre de prendre connaissance du projet de loi avant de pouvoir fournir une réponse.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You will be here.

The Chairman: Gentlemen, at this time I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Construction Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Perrault: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, I think we have finished our first round of questioning, unless there is someone who has not spoken in that round.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have just one comment, Mr. Chairman. This Committee has heard many times from many witnesses the suggestion that the insuring of sickness, pregnancy and so on does not properly belong under unemployment insurance and that it should be under some other plan. Would you not consider that the handling of something like this would create a proliferation of government boards and commissions, thus increasing the cost to the taxpayer and so on?

Mr. Stein: This would depend on how it is to be handled, whether this is going to be under federal jurisdiction or turned over to provincial jurisdictions. The matters of health right now are provincial in nature.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I have one other suggestion for the Committee to consider.

In view of these representations perhaps it would be well for the Committee to consider passing on to the Department of National Health and Welfare the proposals that are constantly being put before us, and suggesting that this be included in some other plan. Whether or not they are considering it, we have no way of knowing, but perhaps they should be apprised of this if they do not already know.

The Chairman: I am sure they will be following our testimony very closely, Mr. Knowles.

Mr. Durocher: Mr. Chairman, as I mentioned, there are many ways this could be handled. I note that the insurance industry will be appearing before this Committee. Perhaps they would be in a position to make some concrete suggestions on how it might best be handled. They are familiar with this field.

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous nous rendrez donc visite.

Le président: Monsieur, comme on le fait toujours, j'aimerais que l'on présente une motion afin de permettre que le mémoire présenté par l'Association canadienne de la construction soit imprimé en français et en anglais dans les procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

M. Perrault: Je le propose.

La motion est adoptée.

Le président: Messieurs, la première tournée de questions est terminée à moins que quelqu'un me signale qu'il n'a pas encore pris la parole.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Un instant, monsieur le président. A plusieurs reprises, les témoins ont signalé au Comité que l'assurance-maladie, l'assurance-maternité, etc., ne relèvent pas à proprement parler de l'assurance-chômage et que l'on devrait établir un régime distinct. Ne croyez-vous pas que de cette manière, on assistera à une prolifération d'organismes d'État, ce qui ne fera qu'accroître le fardeau du contribuable?

M. Stein: Tout dépend de la manière dont la Loi sera appliquée, c'est-à-dire qu'elle pourrait l'être par le gouvernement fédéral ou par les gouvernements provinciaux. Les questions de la santé relèvent actuellement de la compétence provinciale.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'aurais une autre suggestion à faire au Comité.

Le Comité devrait peut-être envisager de communiquer au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social les propositions que l'on présente et de proposer au ministère de les insérer dans d'autres programmes. Peut-être qu'ils sont déjà en train d'étudier cette question mais de toute manière, il serait bon de les en informer.

Le président: Je suis certain qu'ils suivent de très près nos délibérations, monsieur Knowles.

M. Durocher: Monsieur le président, comme je l'ai déjà mentionné, il y aurait plusieurs solutions à ce problème. Je note que les représentants des compagnies d'assurance comparaîtront devant le Comité. Peut-être que nous ferons alors des propositions concrètes à ce sujet. Ils s'y connaissent très bien en ce domaine.

[*Texte*]

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

Mr. Turner (London East): Mr. Stein, is it not true that at the present time there is a sickness plan connected with unemployment insurance?

Mr. Belden: I believe that if an individual is collecting or is eligible for unemployment insurance and during the course of his receipt of such insurance he becomes ill and therefore is not able to return to the employment market, he will continue to get his unemployment insurance benefits.

Mr. Turner (London East): Therefore, all the White Paper is doing is expanding this principle. Roughly 2.3 million people in Canada have no type of insurance. These are the people to which the good book refers when it says, "We are our brother's keeper." So everybody pays, and this is what we are trying to do.

• 1210

Mr. Belden: As has been brought out before, we are not opposing the principle of providing subsidies for these contingencies, but we are opposing the use of unemployment insurance as the vehicle for doing this. We also oppose what is being done at present, because it is still a part of our position that the individual is not able and willing and available for employment, and therefore he should not be receiving benefits as a result of the sickness. We are not opposing the principle of providing coverage for this sort of contingency.

Mr. Turner (London East): I know thousands of employees, and they would sooner work than be unemployed and on unemployment insurance or sick.

Mr. Belden: I agree with you wholeheartedly.

Mr. Turner (London East): I think it is only a small percentage, and I think it is up to you as employers to bring these employees in and explain the situation. You have to make a buck and you have to work hard to make a buck in this old world, and let us get behind these schemes and make them work. If you think they are abusing them, you have ways and means of doing something about it.

Would you be prepared to consider amending your sub-plan in the light of the higher benefit rates under the new UIC proposal?

[*Interprétation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai terminé, monsieur le président.

M. Turner (London-Est): Monsieur Stein, n'existe-t-il pas actuellement un régime d'assurance-maladie qui est étroitement relié à l'assurance-chômage?

M. Belden: Si je ne me trompe pas, lorsqu'une personne perçoit ou est admissible à percevoir des prestations d'assurance-chômage et qu'elle tombe malade durant la période de prestations, devenant ainsi invalide, elle continue de bénéficier de l'assurance-chômage.

M. Turner (London-Est): En fait, le Livre blanc ne vise qu'à étendre ce principe. En gros, 2.3 millions de personnes au Canada n'ont aucun genre d'assurance. Les bons livres parlent de ces personnes en disant: «Nous sommes le gardien de notre frère». Ainsi, chacun est responsable et nous essayons actuellement de découvrir de quelle manière.

M. Belden: Comme nous l'avons souligné, nous ne sommes pas opposés au principe de ce genre d'assurance mais nous sommes contre l'utilisation de l'assurance-chômage comme moyen de verser les prestations. Nous nous opposons également à la situation actuelle parce que nous croyons que lorsqu'un individu est malade, il n'est pas en mesure d'occuper un emploi et c'est pourquoi il ne devrait pas être admissible à des prestations. Cependant nous admettons le principe de la protection contre de telles éventualités.

M. Turner (London-Est): Je connais des milliers de travailleurs qui aimeraient bien mieux travailler qu'être malades ou en chômage.

M. Belden: Je suis parfaitement d'accord avec vous.

M. Turner (London-Est): Je pense que ces gens ne représentent qu'un faible pourcentage et j'estime qu'il incombe aux employeurs d'expliquer la situation aux travailleurs. De nos jours, on sait très bien qu'il faut travailler très fort pour faire une piastre et il faut constamment tenir compte de cette réalité. Si vous croyez que l'on abuse des travailleurs, vous avez les moyens de remédier à ce problème.

Seriez-vous disposé à modifier votre régime à la lumière des nouveaux taux de prestations proposés par la Commission d'assurance-chômage?

[*Text*]

Mr. Belden: All right, go ahead.

Mr. Durocher: This is the subject of collective bargaining, and of course these are pool plans in construction and they do not relate to a particular company. The funds provided for them are provided on a cents-per-hour basis, and they are trustee funds. This again would have to be a subject for negotiation with the trade unions that had negotiated this plan with the employer organizations.

Mr. Turner (London East): Thank you.

Mr. Durocher: That is a question, I think, that has to be addressed to both parties.

The Chairman: Mr. Broadbent. I am sorry, Mr. Broadbent, I think Mr. Paproski has a question.

Mr. Paproski: I have only one question. Mr. Stein, did the CCA send out a questionnaire to its membership with regards to the White Paper, and if so, have you received response from your membership with regard to the White Paper on unemployment insurance?

Mr. Hartley: Yes. To a limited extent I think they are concerned in this, and I think we mentioned this in our brief. The time available to present this brief has been relatively limited over a summer period when everyone in our industry is busy and those who can get away have been away. There has not been the time to make a full and detailed questionnaire, but there have been individual surveys of companies broadly representative of the industry.

Mr. Paproski: How many replies out of your 12,000 membership have you received, or did you just take a spot check through the provinces of the major construction firms? Just what was your survey with regard to what you were presenting?

Mr. Durocher: We did not attempt to canvass the whole industry. We attempted to take a sample survey of the probable effects of the application of experience rating to the construction industry on the basis of certain assumptions.

Mr. Paproski: So you are saying that your executive of the CCA has taken it upon themselves to make this report.

Mr. Belden: May I answer that question, sir? We have had a national meeting. This is a national organization and we have regional affiliates.

[*Interpretation*]

M. Belden: Bien sûr.

M. Durocher: C'est une question de négociation collective et, bien sûr, il y aura des régimes communs dans l'industrie de la construction qui ne s'appliqueront pas à une société en particulier. Les cotisations sont recueillies sur une base horaire et cet argent est placé. Ce problème fera également l'objet de négociations avec les syndicats ouvriers qui auront négocié le régime avec les organisations d'employeurs.

M. Turner (London-Est): Merci.

M. Durocher: Je pense que c'est là une question dont les deux parties doivent être saisies.

Le président: Monsieur Broadbent. Pardon, monsieur Broadbent, je crois que M. Paproski veut poser une question.

M. Paproski: Dites-moi, monsieur Stein, si votre Association a envoyé un questionnaire à ses membres au sujet du Livre blanc et dans le cas de l'affirmative, j'aimerais savoir quelle a été leur réponse.

M. Hartley: Oui. Ils semblent préoccupés dans une certaine mesure et nous en parlons dans notre mémoire. Nous n'avons eu que très peu de temps pour préparer notre mémoire parce que l'industrie de la construction est très occupée au cours de l'été. Nous n'avons donc pas eu le temps de préparer un questionnaire détaillé mais nous avons fait des enquêtes auprès d'entreprises assez représentatives.

M. Paproski: Sur vos 12,000 membres, combien de réponses avez-vous reçues ou bien encore vous êtes-vous contentés de faire un sondage parmi les grandes entreprises de construction? Comment cette enquête a-t-elle influencé votre point de vue?

M. Durocher: Nous n'avons pas essayé d'atteindre toutes les entreprises, nous avons plutôt procédé par sondage. Nous avons cherché à connaître les effets de l'application des taux à l'industrie de la construction à partir de certains faits connus.

M. Paproski: Vous affirmez donc que les dirigeants de votre Association ont pris sur eux-mêmes de rédiger le rapport.

M. Belden: Puis-je répondre à votre question, monsieur? Nous avons tenu une réunion à l'échelle nationale. Notre organisation est d'envergure nationale et nos affiliés sont répartis dans toutes les régions.

[*Texte*]

Mr. Paproski: Yes, I know, because I am a member of the CCA.

Mr. Belden: We have a summer meeting that embraces all of these groups. This meeting was concluded just about three weeks ago, at which there was representation from a great many of these affiliates from all across the country. Therefore, we feel that we know their views concerning all of the items discussed in the brief.

Mr. Paproski: Would you say that you did not have enough time really to discuss this or send out a questionnaire to the membership?

Mr. Durocher: We did not have time to do as thorough a study on it as we would have liked to have done.

Mr. Paproski: Thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, there has been quite a bit of talk about the increase in benefits that are going to be made available to workers under the new plan. We have the same comment in the brief today, and I would like to take two minutes to put on the record some calculations I have done for workers receiving benefits for the first five weeks, comparing the old with the new, and then have the witnesses comment on whether they think this is a substantial improvement in benefit.

Beginning at the $50 wage rate, under the old plan the worker would get $116 in the first five weeks in the dependant category. Under the new plan he would get $108. That is a net loss of $8. In the $60 income category, in the old plan he would get $132 and under the new plan my calculation is that he would get about $126. That is a net loss of $6.

At $70 a week under the old plan he would get $152. Under the new plan with my calculation he would get about $144, which is a net loss of $8. At $80 under the old or present plan he would get $172, and in the new plan he would get $165. This is a net loss again of $7. At $90 a week under the present plan he would get $192 and under the new plan he would get $177, which is a net loss of $15. At $100 a week under the present plan he would get $212 and under the new plan he would get $195, which is a net loss of $17. Let me explain for the members present just how these figures were reached.

If you look at the $50 figure on these yellow sheets, $50 and under $60, the calculation is made on the basis of a man with dependents,

[*Interprétation*]

M. Paproski: Je le sais très bien parce que je suis moi-même un membre de l'ACC.

M. Belden: Nous avons réuni les représentants de tous ces groupes au cours de l'été. Cette réunion a eu lieu il y a environ trois semaines et la majorité de nos affiliés étaient représentés. C'est pourquoi nous pouvons dire que nous connaissons maintenant leur point de vue au sujet des articles dont il est question dans le mémoire.

M. Paproski: Et vous dites que vous n'avez pas eu le temps de discuter à fond de la question ou d'envoyer un questionnaire à vos membres?

M. Durocher: Nous n'avons pas étudié la question en profondeur comme nous l'aurions aimé.

M. Paproski: Merci.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, on a déjà passablement parlé de l'accroissement des prestations versées aux travailleurs en vertu du nouveau régime. La question est de nouveau posée dans le mémoire qu'on nous présente aujourd'hui et je voudrais vous exposer quelques calculs qui s'appliqueraient à des travailleurs bénéficiant de prestations au cours des 5 premières semaines et je demanderais ensuite aux témoins de nous dire si ces augmentations constituent une amélioration importante au régime.

En vertu de l'ancien régime, un travailleur qui gagnerait $50 par semaine recevrait $116 au cours des 5 premières semaines s'il a des personnes à charge. Selon le nouveau régime, il recevrait $108. On a donc une perte nette de $8. Dans la catégorie des $60, le travailleur recevrait $132 selon l'ancien régime et environ $126 selon le nouveau. Nous avons donc encore une perte de $6.

Dans la catégorie des $70 par semaine, l'ancien régime donnerait $152 et le nouveau environ $144, soit une perte nette de $8. Dans la catégorie des $80 par semaine, l'ancien régime donnerait $172 et le nouveau $165. Nous avons une perte de $7. Dans la catégorie des $90 par semaine, le régime actuel donnerait $192 et le nouveau $177, soit une perte nette de $15. Dans la catégorie des $100 par semaine, le régime actuel donnerait $212 et le nouveau $195, soit une perte de $17. Je voudrais maintenant expliquer comment j'ai obtenu ces chiffres.

Jetez un coup d'œil sur ces feuilles jaunes et vous verrez que dans le cas de ceux qui gagnent entre $50 et $60 par semaine, on

[*Text*]

4 x $29 under the present plan, and in the new plan it was 4 x $37, not $41, because in the new plan he would not be eligible for the dependant rating until phase III of the plan. So you have to compare the single rate in there, $37 with say less $1 for income tax, multiplied by three. A similar kind of approximate estimate on income tax was deducted all along the line.

In every one of these categories, therefore, if the White Paper is accepted, the man earning between $50 and $100 a week is going to lose money in the new plan, completely contrary to, I think, the public impression so far. I am not saying that this is contrary to what the plan is intended to provide over a longer period of unemployment, and contrary to what many people in the country think the average worker is going to get from the plan. It is my impression that many people are going to be net losers in this scheme, rather than net gainers. I wonder if you would like to comment?

The Chairman: Mr. Broadbent, excuse me. I think to be fair to the witnesses and perhaps to the Committee as a whole, it is difficult for the witnesses to answer the questions on the basis of your calculations. I do not think they have the yellow sheets before them, and I would respectfully suggest, Mr. Broadbent, that in this type of questioning, which is important, we get the facts as to the short-run effects for the first five weeks as well as the longer-run effects of possible benefits under the proposals.

I suggest that this type of argument—and we have had it from all sides of the table in recent days—should be put to the Unemployment Insurance officials when they come back before us and to the Minister when he comes back before us. We should have our consultant, Mr. Paquet, do some further checking on this type of thing for us, because any one of our members here may have all sorts of calculations based on extra earnings that they can have in different situations, in different days in different weeks, and in duration and everything else.

We could spend a lot of time in the next few days just arguing back and forth about sets of calculations which may in themselves be very valid. So I wonder if you could ask a short general question of these gentlemen, rather than ask them to comment on this particular thing.

Mr. Broadbent: I respect the caveat you have entered, namely that we have to look at

[*Interpretation*]

obtient le montant des prestations versées à un travailleur ayant 4 personnes à charge en multipliant 4 x 29 selon le régime actuel, et selon le régime envisagé ce serait 4 x 37 et non pas par 41, parce que selon le nouveau régime il ne serait pas admissible au taux applicable aux personnes à charge avant la troisième étape du régime. Le taux applicable aux célibataires est donc $37 moins $1 d'impôt, multiplié par 3. D'ailleurs j'ai toujours tenu compte de l'impôt tout au long de mes calculs.

Donc, si les propositions du Livre blanc sont acceptées, dans chacune de ces catégories, le travailleur qui gagne entre $50 et $100 par semaine recevra moins d'argent selon le nouveau régime ce qui est entièrement contraire à l'impression générale. Je ne dis pas que les résultats ne seront pas plus favorables en cas d'une période prolongée de chômage ou qu'ils soient contraires aux intérêts du travailleur moyen. J'ai nettement l'impression que bien des personnes y perdront à ce régime. J'aimerais maintenant savoir ce que vous en pensez?

Le président: Excusez-moi, monsieur Broadbent. Pour être juste envers les témoins et peut-être les membres du Comité, je crois qu'il serait assez difficile de répondre à votre question en se basant sur vos calculs. Je pense que personne ne possède les feuilles jaunes que vous avez et je crois bien, monsieur Broadbent, qu'il serait important pour répondre à une question de ce genre d'avoir les chiffres concernant les 5 premières semaines de même que ceux qui s'appliqueraient aux semaines suivantes.

J'estime que vous devriez poser votre question aux fonctionnaires de l'assurance-chômage et en discuter avec eux lorsqu'ils comparaîtront à nouveau devant nous ou encore lorsque nous interrogerons le ministre. Je pense que nous devrions confier à notre consultant, M. Paquet, le soin de vérifier certains chiffres parce que n'importe quel député peut présenter toutes sortes de calculs basés sur diverses catégories de salaire qui varient beaucoup selon l'endroit et la situation.

Nous pourrions prendre un temps considérable au cours des prochains jours à discuter de ces calculs dont je ne mets pas en doute la validité. Je préférerais donc que vous posiez une question générale à ces messieurs plutôt que leur demander de commenter des chiffres très précis.

M. Broadbent: Je comprends très bien votre point de vue monsieur le président, c'est-à-

[*Texte*]

all aspects of the plan, the duration and other benefits, and so on. But I also say with respect that this is not entirely irrelevant here. We have witnesses before us who have made claims about a real increase in cost and benefits and so on, and there has been the impression generated in the country that the average guy is somehow going to get $100 a week. In part with explicit reference to the gentlemen before us, and in part because the public begin to get a different perspective on what is before us, I think that it is relevant to bring this information to us.

The Chairman: Do you have a general question to ask the gentlemen?

• 1220

Mr. Broadbent: Yes. The general question which comes out of this is, in preparing your brief, did you do the detailed kind of calculation that is implied in some of the facts that I have tried to suggest here in advance of preparing your statement for us?

Mr. Stein: I think Mr. Durocher has answered that. There was a detailed calculation and my own company did this as to what the effect of merit rating or experience rating would do to costs, and my own company, which employs 50 or 60 men on an average double the assessment for unemployment insurance.

Mr. Broadbent: That is for your particular company.

Mr. Stein: Taking my company. So we have gone into detail. The survey which we did...

Mr. Broadbent: That is one company out of 12,000.

Mr. Stein: Just a moment, sir. The survey which we did we feel to be representative. A questionnaire was sent out to selected companies who we thought would be representative of small, medium and large, and this is quite compatible with statistical analyses when you try to get a representative sample and you draw your conclusions from that and this is how we did it.

Mr. Broadbent: Mr. Stein, you gave us an average wage, I think, for April in your industry. Could you give us the one for January?

Mr. Durocher: I do not have it available. It is published by DBS. This was the DBS figure that was quoted, this $165.20

Mr. Broadbent: I suspect that in the construction industry, the average wage rate in

[*Interprétation*]

dire que nous devrons considérer tous les aspects du régime, la durée, les prestations, etc. Mais j'ose prétendre que ma question est très acceptable. Les témoins que nous avons devant nous se plaignent de l'augmentation des frais et des prestations et d'une manière générale, les gens croient que le travailleur moyen recevra $5 par semaine. Donc, compte tenu de l'opinion des témoins qui sont devant nous et compte tenu du fait que le public semble avoir une mauvaise idée de la situation, j'estime qu'il convient que nous ayons cette information.

Le président: Avez-vous une question de portée générale à poser à ces messieurs?

M. Broadbent: Oui. La question générale est celle-ci. Au cours de la rédaction de votre mémoire, avez-vous fait ce genre de calcul détaillé qui illustrerait quelques-unes des réalités que j'ai tenté de vous suggérer avant de vous entendre répondre à nos questions?

M. Stein: Je pense que monsieur Durocher y a déjà répondu. Nous avons fait de tels calculs et mon entreprise a calculé ce qu'il lui en coûterait de modifier le système basé sur le mérite ou sur l'expérience et il nous en coûterait exactement deux fois plus cher, nous qui employons en moyenne de 50 à 60 travailleurs.

M. Broadbent: Ceci s'applique à votre entreprise en particulier.

M. Stein: Nous avons fait des calculs précis dans notre cas. L'enquête que nous avons faite...

M. Broadbent: Ce n'est qu'une entreprise sur 12,000.

M. Stein: Un instant messieurs. Nous croyons que notre enquête était représentative. Nous avons envoyé un questionnaire à des entreprises choisies qui nous paraissaient représentatives de toute la gamme des entreprises et cela est bien conforme aux méthodes d'analyse statistique qui consistent à prélever un échantillon représentatif et de tirer vos conclusions à partir des réponses faites par cet échantillon.

M. Broadbent: Dans le cas de votre industrie, vous nous avez donné le salaire moyen pour le mois d'avril je crois. Quel était le salaire moyen en janvier?

M. Durocher: Il faudrait consulter les publications du BFS. Pour le mois d'avril, le chiffre publié par le BFS était $165.20.

M. Broadbent: Je suppose que dans l'industrie de la construction, le salaire moyen en

[*Text*]

January would be somewhat lower than in April. Would you not think so?

Mr. Stein: No. If a man is working he is going to get his salary and a salary does not vary between January and April unless a new collective agreement has been negotiated in that period.

Mr. Broadbent: Why did you select the April figure?

Mr. Durocher: It is the most recent one available and it is likely to be much higher in August.

The Chairman: Gentlemen, I do not want to stop questioning at all. We have had a very interesting and informative discussion here this morning but we do have one other brief to hear before we break today and I wonder if there is any further questioning at this time. If there is no further questioning, I wish on your behalf to thank Mr. Stein, Mr. Hartley, Mr. Belden, Mr. Durocher and Mr. Chutter for being with us this morning. Thank you very much, gentlemen.

Mr. Stein: We in turn, sir, thank you once more for the opportunity of being here and the spirit of discussion.

The Chairman: Thank you. Gentlemen, we have before us now representatives from the National Council of Women of Canada. You have their brief before you. I would like to call their representatives up to the table.

Gentlemen, we have with us now two representatives from the National Council of Women of Canada, Miss S. M. Steadman, the First Vice-President of the National Council, and Miss Dorothy Cowan, who is also with the National Council.

Miss Steadman, I wonder if you would have an opening statement for us.

Miss S. M. Steadman (First Vice-President, National Council of Women of Canada): Mr. Chairman and gentlemen, on behalf of the National Council of Women of Canada, I wish to express my appreciation for the opportunity to bring the basic concerns of Council before the Committee in the printed submission which you now have before you. I also wish to thank you for the further privilege extended to Miss Dorothy Cowan and to myself to meet with you this morning. Miss Cowan is a personnel officer with Morrison-Lamothe Bakery Limited, which employs about 500 men and women. Before entering her present profession, Miss Cowan had a background experience as an industrial nurse

[*Interpretation*]

janvier était quelque peu inférieur à celui d'avril. Qu'en pensez-vous?

M. Stein: Je ne le crois pas. Je ne pense pas qu'un salaire varie tellement entre janvier et avril à moins qu'une nouvelle convention collective ait été conclue au cours de cette période.

M. Broadbent: Pourquoi avez-vous choisi le salaire du mois d'avril?

M. Durocher: C'était le chiffre le plus récent et le salaire moyen sera sans doute beaucoup plus élevé au mois d'août.

Le président: Messieurs, je n'ai nullement l'intention de mettre fin à vos questions. Nos échanges sont intéressants et instructifs mais on doit vous présenter également un autre mémoire ce matin et je me demande s'il y a vraiment lieu de continuer les questions. S'il n'y a donc pas d'autres questions, je me permets en votre nom, de remercier MM. Stein, Hartley, Belden, Durocher et Chutter d'avoir répondu à nos questions ce matin. Merci beaucoup messieurs.

M. Stein: Nous vous remercions également, monsieur, de nous avoir fourni l'occasion de nous faire entendre et de discuter avec vous.

Le président: Merci. Messieurs, nous allons maintenant entendre les représentantes du Conseil national des femmes du Canada et on vous a déjà remis le mémoire qu'elles ont préparé. Je demanderais donc aux témoins de s'approcher de la table.

Messieurs, je vous présente Mlle S. M. Steadman, première vice-présidente du Conseil national des femmes du Canada et Mlle Dorothy Cowan qui est également membre du conseil national.

Mademoiselle Steadman, vous avez la parole.

Mlle S. M. Steadman (première vice-présidente, Conseil national des femmes du Canada): Monsieur le président, messieurs, au nom du Conseil national des femmes du Canada, je désire vous remercier de nous fournir l'occasion d'exprimer les points de vue de notre conseil devant votre Comité. Je vous remercie d'avoir bien voulu accepter notre mémoire et d'avoir permis à Mlle Dorothy Cowan et à moi-même de comparaître devant vous ce matin. Mademoiselle Cowan est un agent du personnel au service de la maison Morrison-Lamothe qui emploie environ 500 travailleurs, hommes et femmes. Auparavant, Mlle Cowan avait rempli les fonctions d'infirmière industrielle et elle a une

[*Texte*]

and she is thoroughly conversant with unemployment problems from a practical viewpoint.

The National Council, with which Miss Cowan and the officers of her firm are closely affiliated and have been for some time, functions in all ten provinces in Canada and it is comprised of representatives from organizations of diverse occupations, racial origins and ways of life.

Council has brought recommendations in various areas of concern to the Prime Minister and Cabinet, and to government boards and commissions. One such area has been Unemployment Insurance, which Council recognizes as a social concept with actuarial connotations intended to provide security during short periods of unemployment, and not to be confused with welfare situations and welfare legislation. We are concerned with them at other times.

This recognition prompted Council to recommend to the Gill Committee of Inquiry that seasonal workers be separated from Unemployment Insurance and brought under some other category. It is gratifying to Council that this recommendation has been recognized in the White Paper, "Unemployment Insurance in the 70s" and that certain other recommendations have been given consideration. These were mentioned in the paper before you.

In the complexities of today's society, Council is concerned that each area of the social pattern should be considered separately. We recognize that each area and every aspect of each part of that area must be considered in relation to the whole.

Council is concerned with the basic needs of the individual citizen—how unemployment relates to his whole life, to his environment and to national affairs at this present moment. This deepens into concern that an unemployed citizen should find employment just as soon as possible, and into concern that all national agencies co-operate to that purpose.

Council believes this can be done through a more meaningful co-operation with all agencies concerned with the various aspects of employment, with environmental difficulties and with vocational training. These agencies are interrelated and interacting in the life of the unemployed citizen and in the development of the nation.

Miss Cowan has practical experience in the fields of employment and unemployment. She can weigh relevant problems in the light of that experience, and I am very glad that she

[*Interprétation*]

grande expérience pratique des problèmes du chômage.

Le Conseil national des femmes du Canada est représenté dans toutes les provinces au Canada et ses représentantes proviennent de diverses organisations professionnelles, de divers groupes ethniques et sociaux.

Le Conseil a déjà présenté certaines propositions au premier ministre, au Conseil des ministres et à des organismes du Gouvernement. Il se préoccupe présentement de la question de l'assurance-chômage que nous considérons comme un problème social ayant des connotations actuarielles. l'assurance-chômage est censé minimiser les effets du chômage sur de courtes périodes et on ne doit pas le comprendre avec tout ce qui concerne le bien-être-social. Nous nous occupons de ce problème en d'autres occasions.

Notre Conseil a donc recommandé au comité d'enquête Gill de considérer les travailleurs saisonniers comme une catégorie spéciale de travailleurs. Le Conseil reconnaît que le Livre blanc intitulé «Assurance-chômage au cours des années 70» tient compte de cette recommandation de même que de certaines autres. D'ailleurs nous le soulignons dans le mémoire que nous vous avons présenté.

Dans la société d'aujourd'hui, dont les rouages sont si complexes, le Conseil ne croit pas que chaque problème social devra être traité séparément. Nous avons appuyé chaque problème en relation avec l'ensemble de la société.

Le Conseil se préoccupe des besoins essentiels de l'individu, c'est-à-dire des relations entre son emploi et son mode de vie, son environnement et son habitude envers les questions d'intérêt national. Nous croyons donc que le citoyen en chômage devrait trouver de l'emploi le plus rapidement possible et que tous les organismes nationaux devraient collaborer à cette fin.

Le Conseil est d'avis qu'il faudrait qu'une plus grande collaboration entre les organismes qui s'occupent des divers aspects de l'emploi, des problèmes de placement et de la formation professionnelle. Ces agences ont un rôle important à jouer dans la vie du citoyen en chômage et dans les développements du pays.

Mademoiselle Cowan possède une expérience pratique dans le domaine de l'emploi et du chômage. Elle est en mesure d'évaluer certains de ces problèmes à la lumière de cette

[*Text*]

is here to discuss these problems with you and to answer the questions which you may direct. Thank you.

• 1230

The Chairman: Thank you very much, Miss Steadman. Gentlemen, before starting questioning I would like to have a motion of the usual kind, that the brief submitted by the National Council of Women, in English only, be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence.*

Mr. Alexander: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, I am open for questions of our representatives. Mr. Perrault?

Mr. Perrault: You have brought an interesting brief to us and I am sure we all appreciate your presence here. You talk about the need for co-operation in order to assure that those able to contribute to the nation by way of participating in the work force be given every opportunity to do so, and I think we agree with that goal. You are aware, of course, of the new claimant's assistance plan outlined in the White Paper to screen people, to provide at least two interviews for them. Part of this process would be to direct them to labour markets, to the Canada Manpower services and to other agencies that may be incorporated under the circumstances. You endorse this kind of close co-operation. Are you suggesting that you think there is a duplication of effort here?

Miss Dorothy Cowan (Industrial Nurse, National Council of Women): Mr. Chairman, your first comment certainly is one that I would have made myself. It is, to me, very gratifying to know that there will be these two interviews because I think what has happened to some people—not to all, to the more enlightened I think—they knew the places to go and the contacts to make in order to get assistance, and Manpower is only too ready to help people who want it. Unfortunately I happen to meet a lot of unskilled people in the lower education bracket and people of new Canadian status. This is the group, perhaps, that I am most familiar with and they need a great deal of help; they do not know whether help is forthcoming.

Mr. Perrault: In connection with the proposed changes would you like to see a vigorous promotional campaign?

[*Interpretation*]

expérience et je suis très heureuse qu'elle m'accompagne aujourd'hui pour discuter de ces problèmes avec vous et pour répondre aux questions que vous voudriez bien nous poser. Merci.

Le président: Je vous remercie, mademoiselle Steadman. Messieurs, avant de commencer à poser les questions, j'aimerais déposer une motion, à savoir: que le mémoire soumis par le Conseil national des femmes du Canada, version anglaise seulement, soit imprimé en appendice aux procès verbaux et témoignages de ce jour.

M. Alexander: J'appuie la motion.

La motion est doptée.

Le président: Messieurs, j'attends maintenant les questions de nos représentants. Monsieur Perrault?

M. Perrault: Vous nous avez présenté un mémoire intéressant et je suis sûr que nous apprécierons votre présence parmi nous. Vous parlez de la nécessité de coopérer afin que ceux qui peuvent apporter leurs contributions à la nation en faisant partie de la population active puissent le faire; nous sommes, je pense, d'accord avec cet objectif. Vous connaissez sans doute le nouveau régime d'aide aux requérants du Livre blanc qui est destiné à protéger les gens, à leur procurer au moins deux entrevues. Une partie de ce travail consistera à les diriger vers le marché du travail, les services canadiens de la main-d'œuvre et d'autres organismes qui pourraient y être affiliés selon les circonstances. Vous êtes d'accord sur les questions de cette étroite collaboration. Voulez-vous dire qu'à votre avis, il y aurait duplication des efforts?

Mlle Dorothy Cowan (Infirmière industrielle, Conseil national des femmes du Canada): Monsieur le président, j'aurais certainement moi-même fait ce premier commentaire. Je suis très heureuse de savoir qu'il y aura ces deux entrevues car je me souviens de ce qui s'est passé avec certaines personnes. Elles savaient où aller et quel contact prendre pour obtenir de l'aide; la main-d'œuvre est toujours prête à aider les gens qui en ont besoin. Malheureusement, j'ai également rencontré bien des gens appartenant aux milieux les moins éduqués ainsi que des nouveaux Canadiens. C'est peut-être ce groupe que je connais le mieux et je sais qu'il a un grand besoin d'aide mais qu'il ne sait pas s'il le sera.

M. Perrault: En ce qui concerne les modifications proposées, aimeriez-vous que l'on fasse une vigoureuse campagne de promotion?

[*Texte*]

Miss Cowan: I think it would be very helpful, and in many languages if possible.

Mr. Alexander: Are there more than two?

Miss Cowan: Yes.

Mr. Perrault: Have you any views on the methods employed by the Unemployment Insurance Commission in the past to promote its services or to warn people against possible fraud. Do you have any views on that subject?

Miss Cowan: No, I have not. I would say that since the computerized system has come in and people get their cards by mail and they just have to answer yes and no, mainly, on the cards and put them back in the mail, that there has been a gap there of communication. The people just do exactly what they are asked but they do not do any more. I am sure if they were better informed they would go further and do more on their own, but I know many people who really just receive their cards and answer them with a tick.

Mr. Perrault: Yes.

Miss Cowan: They feel that they have done all they are required to do. They sit back and wait for something mysterious to happen and of course it does not happen. They have to get out and assert themselves.

Mr. Perrault: Is there some positive action you believe the government could take to assist this process? You have called for greater co-operation, do you have any specific proposals which might ensure that co-operation?

Miss Cowan: I suppose our news media is really the best.

Mr. Perrault: You suggest advertising and promotion in a number of languages?

Miss Cowan: Yes, I think television and the news media is really the very best that we can expect.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Perrault. Are there any further questions, gentlemen?

Miss Cowan: I might say, too, that with the chance of the two interviews I think it will offer the people in the unemployment insurance office an opportunity to get to know them better as persons. Often times a man

[*Interprétation*]

Mlle Cowan: Je crois que ce serait utile et qu'il faudrait le faire dans plusieurs langues si possible.

M. Alexander: Y en a-t-il plus de deux?

Mlle Cowan: Oui.

M. Perrault: Connaissez-vous les méthodes qu'utilisait la Commission d'assurance-chômage autrefois lorsqu'elle désirait faire connaître ses services et avertir les gens contre les fraudeurs possibles. Avez-vous des idées à ce sujet?

Mlle Cowan: Non, je n'en ai pas. Je dirais que, depuis le moment où a été établi le système d'ordinateur, les gens reçoivent leurs cartes par le courrier, n'ont qu'à répondre que par oui ou par non, renvoyer les cartes et cela a créé un fossé du point de vue communication. Les gens font exactement ce qu'on leur demande de faire mais ils n'en font pas davantage. Je suis sûre que s'ils étaient mieux informés ils en feraient davantage de leur propre chef mais je connais de nombreuses personnes qui se contentent de recevoir leur carte et d'y répondre.

M. Perrault: En effet.

Mlle Cowan: Ils ont l'impression d'avoir fait tout ce qu'on leur demande. Ils restent assis et attendent que quelque chose de mystérieux se passe, ceux qui bien entendu n'arrive pas. Il faut qu'ils en sortent et qu'ils s'affirment.

M. Perrault: En quoi pensez-vous que le gouvernement pourrait être utile? Vous avez demandé que s'établisse une plus grande collaboration; avez-vous des propositions particulières qui permettraient d'assurer cette collaboration?

Mlle Cowan: Je pense que nos moyens d'information sont les meilleurs.

M. Perrault: Vous voulez dire par la publicité et la promotion dans de nombreuses langues?

Mlle Cowan: Oui, je ne crois pas qu'il y ait mieux que la télévision et les moyens d'information.

M. Perrault: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Perrault. Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs?

Mlle Cowan: J'ajouterais également que ces deux entrevues permettront au personnel des bureaux d'assurance-chômage de mieux connaître les gens personnellement. Il arrive souvent qu'un homme soit inscrit sur la liste en

[*Text*]

will be listed as being, let us say a baker, but he has perhaps only worked a month in a bakery, and Manpower takes that. That might have been his last job, but perhaps he has all kinds of other skills, potential interests they could pursue. I think these interviews will do a great deal. I thought I would like to mention that.

The Chairman: Mr. William Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was going to ask the witness whether she thought there would be merit in moving Manpower into the Department of Labour so that there would be closer co-operation as has been suggested in this Committee once or twice. Do you have any views on that?

Miss Cowan: Do you mean physically move them . . .

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Yes.

Miss Cowan: . . . side by side on a street?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): No, as it now stands, you see, it is under the Department of Manpower and Immigration and Labour is a separate department of the government. It has been suggested that Manpower and Labour are more closely connected and should be under one department of government. Have you thought of that?

Miss Cowan: Oh, indeed.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Also, regarding the very question that you have quite rightly brought forward, the need for better communications under the present system between the department, at least the Unemployment Insurance Commission and the unemployed person—you mentioned advertising—would a person be especially assigned within the department to handle these? Would this be a means of solution instead of doing it through a computer, for a person who is in trouble to have a certain specific individual to write to, who could iron out his problem?

Miss Cowan: I am afraid I have not thought it out to that extent.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You know who are asked to do it now perhaps, do you? The members of Parliament are all ombudsman for the Unemployment Insurance Commission. This has come up many times and we are glad that you have raised it again.

Miss Cowan: Yes, and employers, of course, are always ready to help to interpret to people who are being laid off for one reason or another.

[*Interpretation*]

qualité de boulanger, par exemple, mais qu'il n'a travaillé qu'un mois dans une boulangerie; or, les Centres de main-d'œuvre prennent cela pour acquis. Peut-être était-ce son dernier travail mais peut-être aussi a-t-il d'autres compétences, des intérêts potentiels que l'on pourrait mettre à profit. Je pense que ces entrevues seront importantes.

Le président: Monsieur William Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je voulais demander au témoin si, à son avis, il serait bon de transférer des Centres de main-d'œuvre au ministère du Travail afin de créer une collaboration plus étroite, ainsi que l'a suggéré le comité à une ou deux reprises. Avez-vous une opinion à ce sujet?

Mlle Cowan: Vous parlez de les transférer physiquement?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui.

Mlle Cowan: De les mettre côte à côte dans une même rue?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Dans la situation actuelle, cela fait partie du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration alors que le Travail constitue un ministère séparé du gouvernement. On a suggéré d'associer plus étroitement la Main-d'œuvre et le Travail et d'en faire un seul ministère. Y avez-vous pensé?

Mlle Cowan: Oui, bien sûr.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Au sujet de la question que vous avez soulevée, à savoir le besoin de meilleures communications que celui qui existe actuellement entre le ministère, la Commission d'assurance-chômage et le chômeur, vous avez parlé de la publicité. Quelqu'un serait-il spécialement chargé de ce domaine au sein du ministère? Y aurait-il là un élément de solution? Plutôt que de faire faire le travail à un ordinateur; faudrait-il demander à quelqu'un en particulier de se charger d'aider les gens qui en ont besoin afin de préciser leur problème?

Mlle Cowan: Je suis désolée, mais je n'ai pas approfondi cette question.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Savez-vous à qui on s'adresse actuellement? Les députés sont tous des ombudsman de la Commission d'assurance-chômage. On en a parlé souvent et je suis heureux que vous en reparliez.

Mlle Cowan: Oui et les employeurs, bien sûr, sont toujours prêts à essayer de se faire les interprètes des gens qui sont en chômage pour une raison ou une autre.

[*Texte*]

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You feel it is a bit too impersonal at the present time, do you? You feel perhaps it is a bit impersonal now, the relationship between the Commission and the unemployed person because of the computerization?

Miss Cowan: Yes, this is the feeling I have heard expressed by the people who are receiving the cards: are they interested any longer in me as a person and in getting me back into the labour force, or does it satisfy the country just to know that my monetary needs are being met. I think we have to recognize that unemployment has very grave implications in a family. I am sure all of us do recognize this. The morale is low and the children are going off to school and saying that their father is not employed and it has quite an effect on everyone. I think more communication would raise morale generally, too.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you very much, Miss Cowan, for drawing this once more to our attention.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I think your point on the aspect of the two interviews is well taken and I like this idea myself. One of the problems I find with the advertising aspect is that unless it specifically applies to the individual at that particular time it is not—you have seen pamphlets and booklets go out to people, who are working, having to do with unemployment insurance, and because they are employed the literature is put away. The personal touch is, of course, the best. What we seem to be facing here is a practical problem. I heard one of my colleagues say that we seem to worry so much in this country nowadays that we are just a number and seemingly the only way we can overcome that is to have almost one civil servant for every ten people. So we have the practical problem to overcome.

I just want to reiterate, and put on the record that I endorse this idea of the two interviews. I think advertising can supplement or complement that kind of thing but there is nothing like the interview aspect. I am glad that you have brought it up and put it on the record. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I would certainly want to go on record also as

[*Interprétation*]

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): A votre avis, ce n'est pas assez personnel actuellement, n'est-ce pas? Peut-être croyez-vous que cette impersonnalité des relations entre la Commission et le chômeur est dûe à l'utilisation des ordinateurs?

Mlle Cowan: Oui, c'est ce que pensent les gens qui reçoivent les cartes: s'intéresse-t-il à moi en tant que personne et dans le but de me faire entrer dans la population active ou se satisfont-ils simplement de savoir que mes besoins pécuniaires sont satisfaits. Il faut reconnaître que le chômage a des répercussions très graves dans une famille. Je suis sûre que tous ici le comprennent. Le moral est alors bas et les enfants qui vont à l'école ne peuvent que dire que leur père est chômeur. Cet état de chose affecte tout le monde. Je crois que nous pouvons relever, en général, le moral des gens en établissant des communications plus grandes.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je vous remercie beaucoup, mademoiselle Cowan, d'avoir une fois de plus attiré notre attention sur cette question.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: A mon avis, votre opinion quant à l'aspect que revêt les deux entrevues est excellente et je la partage. La publicité présente à mon avis une difficulté: à moins qu'elle ne s'applique particulièrement à l'individu à un moment donné, elle n'est pas... On a envoyé des brochures aux gens qui travaillent, qui ont affaire à l'assurance-chômage et, par le fait même qu'ils travaillent, cette littérature est mise de côté. Rien ne vaut le contact personnel, bien sûr. Ce que nous devons, semble-t-il, résoudre est un problème pratique. J'ai entendu un de mes collègues dire que nous semblons nous préoccuper beaucoup aujourd'hui du fait que nous ne sommes qu'un certain nombre et que, d'autre part, la seule façon dont nous pouvons résoudre le problème serait de mettre pratiquement un fonctionnaire à la disposition de dix habitants. Il y a donc un problème pratique à résoudre.

J'aimerais redire et faire verser au dossier que j'appuie cette idée des deux entrevues. La publicité pourrait servir de complément mais rien ne vaut une entrevue. Je suis heureux que vous l'ayez souligné et que ce soit dans le dossier. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais également que l'on

[*Text*]

thanking the National Council of Women and their representatives for their brief. It is inspiring to know that you have been involved so long that the White Paper has gone, in part, towards the fulfilment of some of your recommendations.

Now perhaps we can have some statistics—I did have them. Do you know just what percentage of the work-force involves women?

• 1240

Miss Steadman: If there is any officer here from the Manpower he would be able to tell you exactly. I have it at home in my drawer in a file but I would not like to tell you in case it is wrong.

Mr. Alexander: I have heard it but I have forgotten, but it seems to me that the women who are involved in the work force certainly are not involved with the big unions to any extent whereby these fringe benefits are forthcoming as a result of negotiations between employer and employee. Is it a fair statement that the vast majority of women do not receive benefits from employer's contracts through negotiation?

Miss Steadman: Well, I think that the women that are employed are employed in all fields.

Mr. Alexander: Yes.

Miss Steadman: Naturally, some of them are in these unions that benefit and some are not. What is your idea?

Miss Cowan: Yes, this is so. They would be included in union contracts; therefore, they would be eligible for benefits.

Mr. Alexander: What I am trying to say is that the vast majority of women who are employed certainly are employed in levels of employment that are not unionized.

Miss Steadman: Some of them are.

The Chairman: Miss Cowan.

Miss Cowan: I think this is an incorrect statement. I speak for a pretty small segment, mind you, and we happen to be non-unionized, so I really feel that I am not qualified to answer.

Mr. Alexander: Well, I am pleased to hear that it is an incorrect statement. I am just trying to elicit some information because I was under the impression that the vast

[*Interpretation*]

dise dans le dossier que je remercie le Conseil national des femmes et ses représentants de leur mémoire. Il est bon que l'on sache que vous vous êtes intéressés à la question depuis qu'à paru le Livre blanc afin de faire admettre certaines de vos recommandations.

Peut-être pourrions-nous maintenant prendre quelques chiffres; je les ai. Savez-vous quel est le pourcentage des femmes dans la force ouvrière?

Mlle Steadman: Il y a aussi un fonctionnaire du ministère de la Main-d'œuvre. Il pourra vous le dire exactement. J'ai ces chiffres à la maison dans mon tiroir, dans un dossier mais je préférerais ne pas en parler de peur de me tromper.

M. Alexander: J'en ai entendu parler mais je l'ai oublié. Il me semble néanmoins que les grandes centrales syndicales ne tiennent pas compte des femmes qui font partie de la population active lorsque des contingentements sont prévus à la suite de négociations entre l'employeur et l'employé. Est-il exact de dire que la majorité ne reçoit aucun avantage grâce aux contrats qui sont négociés par l'employeur.

Mlle Steadman: Eh bien je crois qu'une femme qui travaille le fait dans tous les domaines.

M. Alexander: Oui.

Mlle Steadman: Bien entendu certaines d'entre elles font partie des syndicats et d'autres, non. Que voulez-vous dire?

Mlle Cowan: Oui, c'est ainsi. Elles seraient incluses dans les contrats syndicaux et, en conséquence, pourraient profiter des avantages.

M. Alexander: Ce que j'essaie de dire est que la grande majorité des femmes qui travaillent le font à des niveaux d'emploi qui ne sont protégés par aucun groupement syndical.

Mlle Steadman: Certaines d'entre elles le sont.

Le président: Mlle Cowan.

Mlle Cowan: Je crois que c'est une erreur. Je parle en ce moment d'un tout petit groupe non syndiqué de sorte que je ne me sens pas très qualifiée pour répondre.

M. Alexander: Bien. Je suis heureux de savoir que c'est inexact. J'essaie simplement d'élucider certains éléments d'information car j'avais l'impression que la grande majorité

[*Texte*]

majority of women were employed in the more menial aspects of labour rather than in the higher levels.

Miss Steadman: Well, it used to be true, but that is something that I do not think is quite as true today as it was ten years ago and it will be less true in another ten years.

Mr. Alexander: I am very glad to hear that. Thanks, Mr. Chairman; that is all I have to say.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I wonder whether either of the witnesses would care to comment on the question of whether women get equal treatment compared with men by the Unemployment Insurance Commission? They say nothing on this subject. Does this mean that the National Council of Women is satisfied on this score?

Miss Steadman: When this was studied before the only thing that was brought forward as being pertinent to the division of the sexes and unemployment insurance was that of the pregnancy clause, and the provision for those whose income had been interrupted due to pregnancy. That was the only thing we brought forward and that is in the White Paper, and we have expressed our appreciation that provision has been made for that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I appreciate that. I had more in mind the question of daily administration, daily interviews. A woman goes in to the Unemployment Insurance Office and a man goes in. Do they get equal treatment so far as as you are aware?

Miss Steadman: Our brief did not make any submission regarding that.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? If not we would like to thank Miss Steadman and Miss Cowan very much for appearing before us today. I should like to remind you gentlemen that we will be adjourning for the remainder of the week but we will be coming back next Monday afternoon at 2 p.m. in the room next door to hear two briefs, one by the Ontario Mining Association and one by the Communist Party of Canada. The meeting is hereby adjourned.

[*Interprétation*]

des femmes travaillaient aux échelons les plus bas et non aux échelons les plus élevés.

Mlle Steadman: Oui, c'était vrai mais ce ne l'est plus autant qu'il y a 10 ans et ce le sera encore moins dans 10 ans.

M. Alexander: Je suis heureux de l'entendre. Merci, monsieur le président, c'est tout ce que j'ai à dire.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser? Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, l'un des témoins pourrait-il nous dire son avis quant à la question de savoir si les femmes obtiennent les mêmes traitements à la Commission d'assurance-chômage? On ne dit rien à ce sujet. Cela ne signifie-t-il que le Conseil national des femmes est satisfait à ce sujet?

Mlle Steadman: Lorsque cette question a été étudiée le seul élément pertinent par la différentiation des sexes et à l'assurance-chômage que l'on a mis en avant a été un article concernant la grossesse et les dispositions relatives à celles dont le revenu a été interrompu pour raisons de grossesse. Ce fut la seule chose que nous ayons mise en avant et qui se trouve dans le Livre blanc. Nous avons d'ailleurs reconnu que cela avait été fait.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je le sais. J'avais davantage en tête la question de l'administration au jour le jour, des entrevues quotidiennes. Lorsqu'un homme et une femme vont dans un bureau d'assurance-chômage reçoivent-ils le même traitement pour autant que vous sachiez?

Mlle Steadman: Nous n'en avons pas parlé dans notre mémoire.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs? Dans le cas contraire, je me permettrai de remercier mesdemoiselles Steadman et Cowan d'avoir comparu aujourd'hui. J'aimerais vous rappeler, messieurs, que nous ajournerons pour le reste de la semaine mais que nous serons de retour lundi prochain à 2 h de l'après-midi. La séance aura lieu dans la pièce d'à-côté et nous entendrons deux mémoires, l'un de l'Association minière de l'Ontario et l'autre du Parti communiste du Canada. La séance est levée.

APPENDIX "W"

SUBMISSION

TO THE

HOUSE OF COMMONS

STANDING COMMITTEE

ON

LABOUR, MANPOWER

AND

IMMIGRATION

REGARDING

"Unemployment Insurance in the 1970's"

Canadian Construction Association

CONSTRUCTION HOUSE, 151 O'CONNOR STREET, OTTAWA 4, CANADA

APPENDICE «W»

M É M O I R E

AU

COMITÉ PERMANENT

DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE

ET DE L'IMMIGRATION

DE LA

CHAMBRE DES COMMUNES

SUR

"L'ASSURANCE-CHÔMAGE AU COURS DES ANNÉES 70"

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA CONSTRUCTION
Centre de la Construction, 151, rue O'Connor, Ottawa 4, Canada

CANADIAN CONSTRUCTION ASSOCIATION

CONSTRUCTION HOUSE, 151 O'CONNOR ST.,
OTTAWA 4, CANADA
AREA CODE 613/236-9455

September 10, 1970

Mr. David Weatherhead, M.P.
Chairman, House of Commons Committee
on Labour, Manpower and Immigration
Ottawa 4, Canada

Dear Mr. Weatherhead:

The Canadian Construction Association appreciates this opportunity to comment on the White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's".

Construction is Canada's largest single industry and its workers are exposed to a variety of factors which influence the stability of their employment.

We hope that our observations outlined in the attached Submission will be of assistance in the Committee's review of public policy and legislation as they relate to unemployment insurance.

We confirm that September 23rd at 10.00 a.m. is convenient for our delegation to appear before the House of Commons Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

We look forward to discussing our views with the Committee.

Sincerely

R.G. Saunders
President

CANADIAN CONSTRUCTION ASSOCIATION

CONSTRUCTION HOUSE, 151 O'CONNOR ST.,
OTTAWA 4, CANADA
AREA CODE 613/236-9455

Le 10 septembre 1970

Monsieur David Weatherhead, député
Président du Comité du Travail, de la
Main-d'oeuvre et de l'Immigration
Ottawa 4, Canada

Cher monsieur Weatherhead,

L'Association Canadienne de la Construction vous est reconnaissante de cette occasion qui lui est donnée de soumettre ses vues sur le Livre blanc "L'Assurance-chômage au cours des années 70".

La construction est la plus grosse industrie du Canada. Ses travailleurs sont exposés à une foule de facteurs qui menacent la stabilité de leur emploi.

Nous espérons que les quelques observations que nous avons formulées seront utiles au Comité dans son examen de la politique et de la législation gouvernementales en matière d'assurance-chômage.

La date du 23 septembre (à 10h.) convient parfaitement à notre délégation pour sa comparution devant le Comité permanent du Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Il nous sera très agréable d'exposer nos vues au Comité.

Veuillez agréer l'assurance de nos sentiments les plus dévoués.

Le président,

R.G. Saunders

INDEX

Summary

Introduction
General Observations
Insurance versus Welfare
Costs
Time Provided for Study of Proposals
Abuses

REVIEW OF PROPOSALS

Coverage
Eligibility
Benefit Payment
Retirement Benefit
Supplementary Unemployment Benefits
Sickness and Pregnancy
Contribution Weeks
Experience Rating

ADMINISTRATION AND ORGANIZATION

Interviews
Advisory Committee
Unemployment Insurance Commission
Conclusion

TABLE DES MATIÈRES

Récapitulation

Avant-propos
Généralités
Assurance et sécurité sociale
Les coûts
Le délai imparti pour l'étude des propositions
Les abus

EXAMEN DES PROPOSITIONS

Champ d'application
Admissibilité
Le versement des prestations
Prestation-retraite
Les régimes de prestations supplémentaires de chômage
Maladie et grossesse
Semaines de cotisation
La Règle de proportionnalité

ADMINISTRATION ET ORGANISATION

Entrevues
Le Comité consultatif
La Commission d'assurance-chômage
Conclusion

SUMMARY

The time provided for study of the White Paper, the absence of statistical and costs data and the lack of foreknowledge of proposals to be contained in the forthcoming White Paper on "Welfare" hampered the Association in an in-depth evaluation of the White Paper proposals.

The costs of social security benefits bear directly upon production costs. There is need to carefully evaluate this in relation to Canada's competitive position in world markets in order to avoid further aggravation of unemployment at home.

Translation of the White Paper proposals into Bill form should be deferred until the White Paper on "Welfare" proposals and other costs information have been made known.

Abuses: Tighter regulations to prevent abuses are advocated.

Coverage: We support the principle of universal coverage as a means of pooling all the risks and thereby minimizing the costs to individuals but we view experience rating as inconsistent with the expressed concept of universality.

Eligibility: Eight contribution weeks in the previous 52 is considered too slight an attachment to employment for benefit entitlement. We suggest a minimum of 20 weeks in the previous 52.

RÉCAPITULATION

Le court délai accordé pour l'étude du Livre blanc, l'absence de données statistiques et de renseignements sur le coût des propositions et le fait qu'aucun préavis des propositions que doit renfermer le prochain Livre blanc sur la "Sécurité sociale" n'a été donné, ces facteurs n'ont guère aidé l'ACC à faire une évaluation en profondeur des propositions du Livre blanc.

Le coût des prestations de sécurité sociale influe directement sur les frais de production. Il importe de tenir compte de cet élément du prix de revient et de son effet sur la position concurrentielle du Canada sur les marchés mondiaux, afin de ne pas intensifier davantage le chômage au pays.

Il ne faudrait pas que les propositions du Livre blanc soient présentées sous forme de projet de loi avant la parution du Livre blanc sur la "Sécurité sociale" et la publication de plus amples renseignements sur les coûts.

Abus - Nous préconisons le resserrement des règlements afin de prévenir les abus.

Champ d'application - Nous appuyons le principe de l'universalité du régime, puisqu'il assure la mise en commun de tous les risques et réduit au minimum le coût de la participation individuelle, mais nous soutenons que la règle de proportionnalité (aussi appelée cote de mérite ou tarification fondée sur l'expérience) est incompatible avec ce concept d'universalité.

Admissibilité - Nous sommes d'avis que huit semaines de cotisation sur les 52 précédentes est une fiche d'emploi trop ténue pour donner droit aux prestations. Nous proposons plutôt 20 semaines sur les 52 précédentes.

Benefit Payment: We see no justification in the automatic three week benefit payment in Phase 1 and suggest it not be adopted.

Retirement Benefit: Assessment of pension payments resulting from an employment relationship, including Canada and Quebec pension, as earnings for unemployment insurance purposes would limit potential abuse and allow for the continuation of protection of retirees who are still required to work. The proposal to grant a three week lump sum payment upon application for Canada or Quebec pension is simply a gratuity and should be discarded.

Supplementary Unemployment Insurance: S.U.B. plans in construction operate differently from other industries. Further study of their effects when combined with the proposed benefits is urged.

Sickness & Pregnancy: The essential criterion of availability under an unemployment insurance plan is missing in the case of contingencies involving Sickness and Pregnancy. Protection against these contingencies do not belong in an unemployment insurance plan.

Contribution Weeks: Reconsideration of the $25.00 minimum earnings for a contribution week is suggested. A formula related to hours worked would more equitably measure an individual's attachment to the labour market.

Experience Rating: Major factors influencing employment patterns are outside the individual employer's control, particularly in construction.

Paiement des prestations - La prestation automatique de trois semaines prévue dans la Phase 1 n'est pas justifiée, à notre avis, et ne doit pas être adoptée.

Prestation de retraite - La prise en considération des versements de pension résultant d'un emploi, y compris le régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, comme gains aux fins de l'assurance-chômage réduirait la possibilité d'abus et maintiendrait la protection des retraités obligés de travailler. La proposition d'accorder un versement forfaitaire de trois semaines à ceux qui présentent une demande de pension ou de rente doit être repoussée puisqu'elle constitue en fin de compte une proposition de gratification.

Assurance-chômage supplémentaire - Les régimes de prestations supplémentaires de chômage de l'industrie de la construction diffèrent de ceux des autres industries. Il importe que l'effet conjugué de ces régimes et des prestations proposées soit étudié plus à fond.

Maladie et grossesse - Le critère essentiel de disponibilité en vertu du régime d'assurance-chômage n'est pas présent dans le cas de la maladie et de la grossesse. Il n'appartient pas à un régime d'assurance-chômage de couvrir de tels risques.

Semaines de contribution - Nous proposons la remise à l'étude du gain minimum de $25 pour une semaine de contribution. Une formule qui tiendrait compte des heures de travail fournirait une mesure plus équitable de la participation d'un particulier au marché du travail.

La règle de proportionnalité - Les grands facteurs qui influent sur les tendances de l'embauchage échappent au contrôle de l'employeur individuel, surtout dans l'industrie de la construction.

The proposal to introduce experience rating will not achieve the objectives claimed for it; it is foreign to the concept of collective responsibility for unemployment; it is inconsistent with the claim made for universality and the proposed application, as explained to us, would be inequitable. We urge experience rating be abandoned.

Administration and Organization: The Government is urged to ensure that an effective working relationship is established between the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission.

With almost the entire costs of administration and benefits to be borne by employers and employees, it is urged that the administration of the unemployment insurance system be continued under an independent Tripartite Commission.

Continuation of the Unemployment Insurance Advisory Committee with responsibilities in the areas of legislation and major policy as these affect contributors is also advocated.

La règle de proportionnalité qui est proposée, c'est-à-dire la tarification fondée sur l'expérience, ne produira pas les objectifs attendus, car elle est étrangère au concept de la responsabilité collective vis-à-vis du chômage. Cette règle est incompatible avec le principe d'universalité et l'application qui en serait faite, s'il faut en croire les explications qui nous ont été données, serait injuste. Nous recommandons fortement qu'elle soit abandonnée.

Administration et organisation - Le gouvernement est prié de veiller à ce que des relations utiles soient établies entre le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et la Commission d'assurance-chômage.

Puisque les frais d'administration et de prestations seront entièrement à la charge des employeurs et des employés, nous recommandons que l'administration du système d'assurance-chômage soit assurée par une Commission tripartite indépendante.

Nous préconisons également le maintien du Comité consultatif de l'assurance-chômage, ses responsabilités s'exerçant en matière de législation et d'orientation en ce qui a trait aux cotisants.

INTRODUCTION

The Canadian Construction Association was founded in Ottawa in 1918 as an industry-wide and nation-wide association of construction employers. Its membership is composed of over 2,700 firms and more than 100 member associations. The latter in turn have a combined membership in excess of 12,000 firms. The bulk of the contract construction program in Canada is carried out by members of the C.C.A. and its affiliates.

The Association's membership includes general building contractors; road builders and heavy construction firms; trade or specialty contractors, including manufacturing contractors; manufacturers and suppliers of construction materials and equipment; primary producers; and firms providing professional and specialist services.

The construction industry is Canada's largest and operates in all sections of the nation. The Federal Government has estimated the value of the construction program this year to be some $13.9 billion. Construction outlays have, on average, accounted for about 1/5 of the G.N.P. and now provide on-site jobs to the year round equivalent of some 575,000 Canadians and to an even larger number off-site.

Because of the special characteristics of construction, workers in this industry are exposed to a variety of factors which influence

AVANT-PROPOS

L'Association Canadienne de la Construction a été fondée à Ottawa en 1918 pour grouper les employeurs de la construction à l'échelle de l'industrie et du pays. L'Association compte dans son effectif au-delà de 2,700 compagnies et de 100 associations. Les associations membres, quant à elles, groupent un effectif global d'au-delà de 12,000 entreprises. La majeure partie du programme de construction exécutée par voie d'adjudication au Canada est confiée aux membres de l'ACC et de ses associations affiliées.

L'effectif de l'Association est composé d'entrepreneurs généraux en bâtiment, d'entrepreneurs en travaux de voirie et autres gros ouvrages, d'entrepreneurs spécialisés, y compris les entrepreneurs-fabricants, de fabricants et marchands de matériaux et d'outillage de construction, de premiers producteurs et, enfin, de prestataires de services professionnels et spécialisés.

L'industrie de la construction, la plus importante du Canada, atteint toutes les régions du pays. Le gouvernement fédéral estime que la valeur du programme de construction s'établira cette année à quelque 13.9 milliards de dollars. Les dépenses en construction constituent, en moyenne, environ le cinquième du Produit National Brut et procurent directement des emplois à l'année ronde à l'équivalent de quelque 575,000 Canadiens et indirectement à un nombre plus grand encore.

En raison des particularités de la construction, les travailleurs de cette industrie sont exposés à une foule de facteurs qui influent sur la stabilité de leur emploi. Voilà pourquoi l'ACC s'intéresse au plus haut

the stability of their employment. The C.C.A. is, therefore, vitally interested in an Unemployment Insurance Program which will assist construction workers during periods when no work is available for them.

GENERAL OBSERVATIONS

Before commenting on specific proposals contained in the White Paper on Unemployment Insurance in the 70's, we think it appropriate to indicate our concurrence with the White Paper suggestion that an overhaul of our unemployment insurance system, to bring it in line with contemporary needs, is overdue. We also wish to commend the Government for revealing its intentions through the medium of a White Paper, thereby permitting a public analysis of the proposals before they are transformed into legislation. We sincerely hope that our observations will assist the Government in restructuring the Unemployment Insurance system so that it properly meets the needs of Canada's working population and is within the financial means of the economy.

INSURANCE VERSUS WELFARE

Despite the repeated references and emphasis given in the White Paper, and elsewhere, to the proposals constituting an "Insurance" plan, we are of the opinion that several of the White Paper proposals should more properly be classified as "Welfare" rather than "Insurance".

point à l'établissement d'un programme d'assurance-chômage qui vienne en aide aux ouvriers de la construction au cours des périodes où ils n'ont pas de travail.

GÉNÉRALITÉS

Avant d'étudier les propositions concrètes que renferme le Livre blanc sur l'assurance-chômage au cours des années 70, nous tenons à dire que nous partageons l'avis qui y est exprimé qu'une refonte complète de notre système d'assurance-chômage, qui tienne compte davantage des besoins de l'heure, s'impose depuis longtemps. Nous tenons également à féliciter le gouvernement d'avoir révélé ses intentions par le truchement d'un Livre blanc, permettant ainsi aux intéressés d'analyser les propositions avant qu'elles entrent en vigueur. Nous espérons sincèrement que nos observations aideront le gouvernement à adopter un système d'assurance-chômage qui réponde aux besoins réels de la population active du Canada et qui tienne compte des possibilités financières de notre économie.

ASSURANCE ET SÉCURITÉ SOCIALE

Même s'il a été dit et répété dans le Livre blanc et ailleurs que les propositions constituent un régime d'"assurance", nous sommes d'avis que plusieurs des propositions du Livre blanc ressortissent davantage au concept de la Sécurité sociale qu'à celui de l'Assurance.

Un autre ministère de l'Etat a promis qu'un Livre blanc serait publié sur la Sécurité sociale. Il se peut que les deux séries de propositions fassent double emploi dans une certaine mesure, et peut-être même

The release of a White Paper on the subject of "Welfare" has been promised by another Government department. It is possible that the two sets of proposals will overlap to some extent and possibly to a large extent. In that case, it would be necessary to study the two White Papers in juxtaposition in order to assess the full implications of all the proposals made upon the construction industry of this country.

COSTS

It is appreciated that a White Paper is designed to set forth principles rather than detail but the significant factor of costs - a matter that is vital to any evaluation of the assumptions on which the proposals are based - has not been included.

It is apparent that an increase in the insured population of some 24% will bring additional revenue, but this increase will also generate more claims. In addition, there are to be substantial reductions in the contributions by employees; substantial increases in benefit rates, further increased by making the rate of benefit the same for persons with and without a dependent; reduction in the qualifying period which, we are told, will generate approximately 25% more claims; substantial additional costs attributable to sickness and pregnancy, and the cost of administration. Yet, the White Paper claims that

dans une large mesure. En ce cas, pour se faire une idée de l'effet réel qu'auront les propositions sur l'industrie de la construction, il deviendra nécessaire d'étudier les deux Livres blancs, l'un en regard de l'autre.

LES COÛTS

Nous n'ignorons pas qu'un Livre blanc a pour but d'exposer des principes et non pas de s'étendre sur les modalités d'application d'un régime. Aussi n'a-t-on pas jugé à propos d'étudier l'important facteur coût, élément primordial de l'évaluation des hypothèses sur lesquelles reposent les propositions.

Il est évident que l'augmentation de quelque 24% de la population assurée produira un surcroît de recettes, mais cette augmentation ne sera pas sans amener un plus grand nombre de demandes. En outre, le Livre blanc formule d'autres propositions coûteuses notamment: d'importantes réductions au titre des cotisations perçues des employés; des augmentations considérables au titre des taux des prestations, augmentations auxquelles viendra se greffer l'élimination des différences entre les assurés ayant ou n'ayant pas de charges de famille; la réduction de la période d'admissibilité qui, à ce qu'on nous dit, fera augmenter les réclamations d'environ 25%; d'importants suppléments de frais attribuables à la maladie et à la grossesse et, enfin, des frais d'administration accrus. Pourtant, le Livre blanc prétend que "de façon générale, le taux des cotisations sera abaissé pour les employeurs et pour les employés qui participent actuellement au programme d'assurance-chômage." Cette prétention, qui n'est nullement justifiée

"in general, contribution rates will be lower for both employers and employees now participating in the unemployment insurance program." It is difficult to accept this claim at face value, particularly since the White Paper provides no justification for it.

A balance sheet setting out the full implications of the Plan for the contributors and the tax payers is essential if we are to evaluate the proposals intelligently. In the interim, there is good reason to be apprehensive about the costs of the White Paper proposals, which are more generous than the majority of similar programs in the United States and which, presumably, will be supplemented by additional proposals in the future White Paper on "Welfare".

The costs of all social security benefits must be borne by Canadian production or the sale of our natural resources. As natural resources become depleted, the costs will have to be borne to an increasing degree by productivity. The Canadian economy is not sufficiently developed to provide social security benefits equivalent to the most advanced European socialized systems, where wages are lower than in Canada and, at the same time, to meet organized labour's desires for wage parity with workers in the United States, where social security benefits do not approach those enjoyed by Canadian workers. The costs of the White Paper proposals bear directly upon production costs.

dans le Livre blanc, nous apparaît comme une affirmation gratuite difficile à accepter.

Pour faire une évaluation intelligente des propositions, il nous faudrait un bilan de tous les aspects du régime proposé d'assurance-chômage en ce qui concerne tant les cotisants que les contribuables. Dans l'intervalle, les répercussions des propositions du Livre blanc sur l'aspect financier du système d'assurance-chômage nous inquiètent à juste titre car elles dépassent en générosité la plupart des programmes semblables mis en oeuvre aux Etats-Unis et nous présumons que les propositions du Livre blanc à paraître bientôt sur la Sécurité sociale viendront alourdir encore davantage les charges sociales à supporter.

Le coût de toutes les prestations de sécurité sociale doit, en effet, être supporté par la production canadienne ou par la vente de nos ressources naturelles. A mesure que nos ressources naturelles s'épuisent, ces frais devront de plus en plus être absorbés par un accroissement de productivité. L'économie du Canada n'est pas suffisamment avancée pour supporter le poids de prestations de sécurité sociale comparables aux plus évolués parmi les systèmes socialisés d'Europe, où les salaires sont plus bas qu'au Canada, et du même coup satisfaire aux exigences syndicales de parité de salaire avec les ouvriers des Etats-Unis, où la sécurité sociale n'est pas si développée qu'au Canada. Le coût des propositions du Livre blanc se répercutera directement sur les frais de production.

This impact must be carefully evaluated in relation to Canada's competitive position in world markets in order to avoid further aggravation of unemployment at home.

TIME PROVIDED FOR STUDY OF PROPOSALS

We are puzzled by the inordinate haste with which the White Paper proposals are to be considered and we are dismayed by the short time provided for their study. The proposals are many as well as complex and to weigh them properly, more time and information, than have been made available, are necessary.

The White Paper was released at the beginning of the summer vacation period and slightly more than a two month period has been allowed for its study and the preparation of briefs. During this period it is difficult to convene Study Committees. It has taken over seven and a half years to consider the recommendations of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act (Gill Report) and to prepare specific proposals. A six months extension, to permit adequate study of both the White Paper on Unemployment Insurance and the forthcoming White Paper on Social Welfare, should not be considered crucial to implementation plans. We, therefore, strongly urge that the proposals of this White Paper should not be translated into a legislative Bill until an opportunity is provided to review the proposals of the forthcoming White

Il faudra étudier attentivement les répercussions possibles des propositions du Livre blanc sur la position concurrentielle du Canada sur les marchés du monde afin d'éviter l'aggravation du chômage.

LE DÉLAI IMPARTI POUR L'ÉTUDE DES PROPOSITIONS

La rapidité avec laquelle on nous demande d'étudier les propositions du Livre blanc nous déconcerte quelque peu. Pour faire une juste évaluation de ces propositions nombreuses et complexes nous devrons disposer de délais plus généreux et de renseignements plus détaillés que ceux qui ont été donnés jusqu'ici.

Le Livre blanc a été publié au début des vacances d'été et guère plus de deux mois ont été accordés pour l'étude de ses propositions et la préparation des mémoires. Dans si court un délai, il est difficile de réunir des comités d'études. Sept ans et demi ont été consacrés à l'examen des recommandations du Comité d'enquête sur la Loi de l'assurance-chômage (le Rapport Gill) et à l'élaboration des propositions. Six mois de plus pour permettre l'étude approfondie à la fois du Livre blanc sur l'Assurance-chômage et du prochain Livre blanc sur la Sécurité sociale ne devraient pas être considérés comme un délai susceptible de compromettre la mise en application des régimes envisagés. Nous insistons donc pour que les propositions de ce Livre blanc ne soient pas déposées sous forme de projet de loi avant qu'on nous ait donné le temps d'examiner les propositions du prochain Livre blanc sur la Sécurité sociale.

Paper on "Social Welfare".

ABUSES

We are disappointed that the White Paper did not contain specific proposals aimed at correcting the abuses, some of which are referred to in the Gill Report, which have crept into our present unemployment insurance system. Some of these concern the payment of unemployment insurance benefits in relation to strikes and lockouts and in relation to holiday pay. We therefore reserve the right to make further representations when Regulations concerning these matters are under consideration.

REVIEW OF PROPOSALS

COVERAGE

Universality

From a social point of view, we accept the concept of universality. That those in the more secure employments should bear at least part of the cost of benefits paid to those less fortunate is recognized as being a desirable objective.

The principle of universality, as applied to employees, provides for a pooling of the risks thereby minimizing the costs to all insured persons. This is at complete variance with the proposal to introduce experience rating for employers, whereby

LES ABUS

Nous avons été déçus de constater qu'aucune proposition n'a été formulée dans le Livre blanc pour corriger les abus, - certains ont été mentionnés dans le Rapport Gill, - qui se sont introduits dans le régime actuel d'assurance-chômage. Certains de ces abus concernent le versement de prestations d'assurance-chômage à l'occasion de grèves et de lock-out et à l'occasion de vacances payées. Nous nous réservons donc le droit de formuler d'autres observations à ce sujet lors de l'étude des nouveaux règlements à édicter.

EXAMEN DES PROPOSITIONS

CHAMP D'APPLICATION

Universalité

Sur le plan social, nous acceptons le concept de l'universalité. Il nous apparaît, en effet, comme un objectif souhaitable de faire payer, du moins en partie, par les mieux partagés sous le rapport de la stabilité d'emploi, le coût des prestations versées aux moins fortunés.

Le principe de l'universalité, tel qu'il s'applique aux employés, permet une mise en commun des risques et réduit au minimum les frais imputables à l'ensemble des assurés. Ce principe est en contradiction flagrante avec la proposition relative à la règle de proportionnalité en vertu de laquelle les employeurs appartenant à une industrie où les risques de chômage sont plus forts seraient astreints à des

employers will be required to make high contributions related to the unemployment risk in their industry. Instead of pooling all the risks - the reason given in the White Paper for the introduction of universality - the effect of experience rating is to establish two pools insofar as employers are concerned - one of good or better risks, and another of poorer risks. We view this as clearly inconsistent with the expressed concept of universality. The subject of "experience rating" will be reviewed further in this brief.

ELIGIBILITY AND BENEFITS

In this area, we contend that parts of the proposals are more easily identified with welfare than with insurance, and we believe that welfare and insurance do not mix.

There is a firmly established principle in insurance that when an insured loss occurs, the loss must be shown to be substantial in relation to the individual insured before indemnification is payable. This principle underlies the following comments.

Eligibility

To qualify for benefit, a claimant must have had a minimum of eight contribution weeks in the last 52. This represents an attachment to employment of less than 16% of a year. A person, having such a slight attachment can hardly be said to be a "bona fide member of the labour force" as is claimed in the White Paper.

cotisations plus élevées. Plutôt que d'instituer une mise en commun de tous les risques, - raison que donne le Livre blanc pour faire adopter le principe de l'universalité, - la règle de proportionnalité a pour effet d'établir deux caisses en ce qui concerne les employeurs, une pour les bons ou les meilleurs risques, et une autre pour les risques plus aléatoires. A notre avis, cette façon de procéder est incompatible avec le concept d'universalité. Nous nous pencherons donc sur cette "règle de proportionnalité" dans un autre chapitre du présent mémoire.

ADMISSIBILITÉ ET PRESTATIONS

Dans ce domaine, nous soutenons que certaines parties des propositions ressemblent davantage à de la sécurité sociale qu'à de l'assurance, deux concepts à ne pas confondre.

Il est un principe fermement établi en assurance que, pour qu'une indemnité devienne payable, tout sinistre doit pouvoir être relié à l'assuré. Ce principe nous inspire les observations qui suivent.

Admissibilité

Pour avoir droit à une prestation, l'assuré doit compter à son crédit un minimum de huit semaines de contributions sur les 52 précédentes. Cette exigence représente un emploi inférieur à 16% dans une année. On ne peut guère soutenir, comme le fait le Livre blanc, qu'une personne ayant été si peu occupée appartienne authentiquement à la population active. On ne peut guère soutenir, non plus, qu'en perdant son

Nor can it be said that on becoming unemployed he has suffered a substantial loss.

When it is recalled that a contribution week is one in which there are minimum earnings of $25, the degree of attachment is seen to be extremely tenuous. Further, the amount of benefit that such an attachment can generate under the several proposed phases is so substantial that the incentive to work or seek work may be seriously undermined.

The minimum period of attachment to employment for insurance purposes is clearly a matter of judgement. It is noted however that 20 or more weeks in a 52 week period is the criterion generally accepted by unemployment insurance plans in other jurisdictions.

Where an unduly short period of eligibility for insurance pertains, it is conceivable that a student who works one summer may qualify for benefits during part or all of the next summer. If that student had received construction wage rates, he would probably qualify for unemployment insurance at the rate of $100. per week. We do not believe that this is the intent of the White Paper.

Benefit Payment

Under Phase 1, a person having 20 or more contribution weeks in the last 52 may receive three weeks benefit, paid in

emploi cette même personne a subi une perte substantielle.

Quand on se rappelle qu'une semaine de cotisation est celle dans laquelle les gains se sont élevés à $25, au minimum, on s'aperçoit que le degré de relation avec un emploi est extrêmement ténu. En outre, le montant de la prestation auquel peut donner droit l'exercice d'un tel emploi, en vertu des diverses phases proposées, est tellement élevé qu'il est de nature à compromettre gravement, chez le travailleur, la volonté de travailler ou de chercher du travail.

La période minimum d'exercice d'un emploi aux fins de l'assurance est évidemment une question de jugement. Il convient de remarquer, toutefois, qu'en vertu des régimes d'assurance-chômage en vigueur dans les autres Etats, le critère généralement accepté est de 20 semaines d'emploi ou plus au cours d'une période de 52 semaines.

Si l'on abrège indûment la période d'admissibilité à l'assurance, il est possible de concevoir qu'un étudiant qui a travaillé pendant l'été devienne admissible au paiement de prestations pendant une partie ou la totalité de l'été suivant. Si un tel étudiant a été au service d'une entreprise de construction, il aurait probablement droit à $100 par semaine d'assurance-chômage. Nous ne croyons pas que ce soit là l'intention du Livre blanc.

Le versement des prestations

En vertu de la Première phase, l'assuré qui compte 20 semaines ou plus de cotisation au cours des 52 dernières semaines est admis à

advance, after a two week waiting period. It is further provided that if this person finds work within the three weeks following his waiting period, he is entitled to keep the entire amount paid. Thus, this person may be idle for only 1 day of the said 3 weeks and be paid benefit for all of it. Furthermore, he has a strong incentive to refrain from work or from seeking work during the latter part of his waiting period because of the reward in the offing. This would be particularly tempting in construction where short-term work is frequently available and the claimant can easily refrain from seeking it.

It is claimed that administration costs will be saved by this procedure. We find no grace in this since as much as $300. in benefits may be paid, virtually without question. Surely administration and interviewing costs cannot bear this relationship to benefits paid, as the argument made would indicate? If this is the case, then drastic reductions in administration and interview costs are required.

Retirement Benefit

Provision is made for the payment of a three weeks benefit to a person who retires and elects to take his Canada Pension. Such payment, it is said, provides a bridge between, presumably, full wages and pension. This proposal cannot be considered as an insurance matter since it is simply a form of

trois semaines de prestation, payées d'avance, après une période de carence de deux semaines. Il est également prévu que si cette même personne trouve un emploi dans les trois semaines qui suivent sa période de carence, il peut conserver tout le montant reçu. Ainsi, cette personne peut être en chômage pour une journée seulement de ladite période de trois semaines et toucher la prestation pour la totalité de la période. De plus, cette personne sera fortement tentée de ne pas travailler et de ne pas chercher un emploi pendant la dernière partie de sa période de carence en raison même de la prestation qu'il est sur le point de recevoir. La tentation serait particulièrement forte dans l'industrie de la construction où le travail est souvent de courte durée et où l'assuré peut facilement s'abstenir d'en chercher.

Le Livre blanc prétend que cette façon de procéder réduira les frais d'administration. Il nous est impossible de partager cet avis puisque des prestations pouvant aller jusqu'à $300 pourront ainsi être versées presque automatiquement. Les frais d'administration et d'entrevue ne représentent sûrement pas une telle proportion des prestations, comme on semble le prétendre. Le cas échéant, il y aurait lieu de réduire les frais d'administration et d'entrevue de façon draconienne.

Prestation-retraite

Le versement d'une prestation de trois semaines est prévu dans le cas d'un assuré qui prend sa retraite et qui fait valoir ses droits en vertu du Régime de pensions du Canada, paiement qui est censé faire le pont entre le salaire et la pension. Cette proposition qui pourvoit à une gratification pure et simple ne saurait être considérée comme de l'assurance.

gratuity.

On the other hand where an insured person, retiring at age 65, defers making application for the Canada pension and, instead, makes application for unemployment insurance benefits, maintaining he is available for work, he may draw his full entitlement to the unemployment insurance benefit. The incentive to follow such a course is overwhelming since he may get as much as 51 payments of $100. under unemployment insurance in lieu of 12 payments of $104.17 during the same period under his Canada Pension. One would be extremely naive to think that a retired person would apply for the Canada Pension when the rewards are so great for deferring to do so.

Persons retiring from employment have, in the past, used unemployment insurance benefits as a cushion between wages and pension. This practice has contributed to an unwarranted drain on the unemployment insurance fund and has come in for severe criticism. Unfortunately the White Paper proposal would perpetuate and possible accentuate this undesirable situation.

It is submitted that it would be desirable to assess payments under all pension plans resulting from an employment relationship, including Canada Pension on eligibility at age 65, as earnings for unemployment insurance benefit purposes. The reason for this suggestion is that a determination as to whether a person, retired from regular employment, is still

D'autre part, l'assuré qui prend sa retraite à 65 ans et qui, au lieu de présenter une demande de pension présente une demande d'assurance-chômage tout en se disant prêt à travailler, reçoit sa pleine prestation d'assurance-chômage. L'intérêt que présente cette dernière solution est évident puisque, pendant la même période, il peut toucher 51 versements de $100 sous forme d'assurance-chômage au lieu de 12 versements de $104.17 sous forme de pension. Il faudrait une bonne dose de naïveté pour croire que dans ces conditions un retraité voudrait présenter une demande en vertu du Régime de pensions du Canada.

Par le passé, les retraités se sont servis des prestations d'assurance-chômage comme d'un coussin entre le salaire et la pension. Cette pratique a été vertement critiquée parce qu'elle impose un fardeau injustifié à la caisse d'assurance-chômage. Il faut regretter que la proposition du Livre blanc veuille perpétuer, voire accentuer cet état de choses.

Il serait opportun de considérer comme gains aux fins des prestations d'assurance-chômage les versements provenant de tous les régimes de pension constitués en cours d'emploi, y compris les pensions versées à l'âge de 65 ans en vertu du Régime de pensions du Canada. Si nous formulons cette proposition c'est qu'il est extrêmement difficile de déterminer si un retraité a intérêt à continuer de travailler. La réponse à cette question réside dans l'attitude de l'individu et il est

interested in continuing to work is extremely difficult to make. The individual attitude is the real determinant and this can rarely be detected through questioning. In addition, employment for people at this age is scarce and the person cannot be objectively tested against a job.

At the same time it is recognized that some retired persons have such small pensions that they must, perforce, work. Thus, under the allowable earnings test, the person with a small pension would be considered as being in the labour market and entitled to benefit when unemployed whereas one with an adequate pension would be entitled to little or no benefit when not working.

Supplementary Unemployment Benefit Plans

We are informed that payments under S.U.B. will be disregarded in calculating the amount of unemployment insurance benefit payable in respect of any week in which unemployment occurs. While payment of S.U.B. in most plans is related to the amount of unemployment insurance weekly benefit to which a claimant is entitled, those S.U.B. plans in effect in the construction industry provide a flat payment, regardless of the amount of unemployment insurance weekly benefit to which a claimant is entitled. We are deeply concerned that the combination of substantial increases in benefits, allowable earnings and

rare qu'on puisse la découvrir au cours d'un entretien. En outre, il est rare que les personnes de cet âge trouvent à s'embaucher, si bien qu'il est impossible de les mettre objectivement à l'épreuve dans un emploi.

Nous reconnaissons quand même que certains retraités touchent de si petites pensions qu'il leur faut obligatoirement travailler. Il s'ensuit que si le contrôle des gains permis était effectué, le bénéficiaire d'une pension modeste serait considéré comme demeurant sur le marché du travail et admissible à une prestation de chômage, alors qu'un autre touchant une pension suffisante n'aurait pas droit à une prestation ou bien aurait droit à une prestation minime, lorsque inoccupé.

Les régimes de prestations supplémentaires de chômage

On nous informe qu'il ne sera pas tenu compte des versements provenant de tels régimes dans le calcul de la prestation d'assurance-chômage payable au titre d'une semaine donnée. Alors que les prestations supplémentaires de chômage prévues par la plupart des régimes sont fonction de la prestation hebdomadaire d'assurance-chômage à laquelle l'assuré a droit, celles de l'industrie de la construction sont forfaitaires et restent les mêmes quelle que soit la prestation à laquelle l'assuré a droit. Nous sommes profondément inquiets à la pensée que, pris globalement, l'augmentation considérable des prestations, les gains admissibles et les prestations supplémentaires de chômage (dont le montant peut atteindre

supplementary unemployment benefits (presently as high as $37. per week) will adversely affect the incentive to work, and may also restrict the mobility of the construction work force which is essential to this industry.

We, therefore, again reserve our right to make further representations and respectfully request that the Commission be directed to consult with us before decisions, through Regulations, are made in this matter.

Sickness and Pregnancy

The purpose of an unemployment insurance system, as we understand it, is to provide financial and other assistance to those workers who are available for but unable to find work. The essential criterion of availability is missing in the case of contingencies involving sickness and pregnancy. With respect, we are not convinced by the White Paper arguments in support of the proposal to extend benefits to cover these two contingencies. We submit that neither of these contingencies properly belongs in an unemployment insurance scheme.

Without debating the merits of social assistance in matters of sickness and pregnancy, we submit that consideration of these contingencies does not belong in an unemployment insurance program.

jusqu'à $37 par semaine) pourraient bien réduire la volonté de travailler et restreindre en même temps la mobilité de la main-d'oeuvre, un des traits caractéristiques de l'industrie de la construction.

Encore une fois, nous nous réservons le droit de revenir sur la question et nous demandons respectueusement que la Commission soit invitée à nous consulter avant d'édicter des règlements à cet égard.

Maladie et grossesse

Le but d'un régime d'assurance-chômage, tel que nous le concevons, est d'assister financièrement ou autrement les travailleurs disponibles c'est-à-dire ceux qui sont prêts à travailler mais qui sont incapables de trouver du travail. Le critère essentiel de disponibilité n'existe pas dans les cas de maladie ou de grossesse. Les arguments du Livre blanc à l'appui de la proposition voulant que les prestations couvrent ces deux éventualités ne sont guère convaincants. Nous prétendons respectueusement qu'un régime d'assurance-chômage ne doit pas prévoir ces deux éventualités.

Nous ne voulons pas mettre en doute le bien-fondé des mesures d'assistance sociale en faveur des cas de maladie ou de grossesse, mais nous soutenons que ces situations n'ont rien à voir avec un programme d'assurance-chômage.

The proposal to extend unemployment insurance benefits to loss of employment due to sickness and pregnancy will seriously interfere with collective bargaining agreements containing provisions for indemnification for wage losses resulting from sickness and pregnancy. We further question the equity of requiring employers, who have provided wage loss plans, to help finance other employers who have not provided such plans.

It has been suggested that the net effect of making claims resulting from sickness applicable under the proposal for experience rating will be to encourage the expansion and improvement of private wage loss insurance plans. We submit the reverse is more likely to occur. Employers may discontinue existing plans or demand their removal from collective agreements to avoid duplication of benefits. Unions may also demand that monies provided for protection against such losses be re-allocated to wages. On the other hand, employers who do not provide a plan are not likely to feel the need to initiate or negotiate one.

Through Workmen's Compensation, employers have provided for sickness contingencies resulting from employment. We fail to understand the equity of saddling employers with the costs of sickness for which they bear no responsibility and over which they have absolutely no control.

La proposition visant à étendre les prestations d'assurance-chômage à la perte d'emploi pour cause de maladie ou grossesse viendra en conflit avec les conventions collectives qui compensent la perte du salaire attribuable à ces deux mêmes motifs. Nous contestons la justice d'une loi en vertu de laquelle les employeurs qui ont déjà protégé leurs employés contre les pertes de salaire dans certaines situations, seraient tenus de payer pour d'autres qui n'accordent pas une telle protection.

D'aucuns ont prétendu que l'admission des demandes de prestations découlant de la maladie, aux termes de la proposition concernant la règle de proportionnalité, aura pour effet d'étendre et d'améliorer les régimes d'assurance-salaire du secteur privé. A notre avis, c'est le contraire qui se produira. Les employeurs pourraient bien suspendre les régimes existants d'assurance-salaire ou exiger que de telles clauses soient rayées des conventions collectives pour éviter le double emploi des prestations. Les syndicats pourraient également exiger que les fonds destinés à cette fin soient ajoutés aux salaires. D'autre part, il est peu probable que les employeurs qui ne prévoient pas cette assurance décident de l'instaurer ou de négocier une telle clause.

Les employeurs ont déjà pourvu au risque des maladies professionnelles dans les régimes d'accidents du travail. Nous ne comprenons pas pourquoi, en toute équité, ils seraient tenus de payer les frais de maladies dont ils ne sont nullement responsables et sur lesquelles ils ne peuvent absolument rien.

If it is deemed expedient to provide social assistance to cover sickness and pregnancy contingencies, we then suggest that the costs should be allocated, on a pooling arrangement, to those covered.

CONTRIBUTIONS

Contribution Weeks

It is noted that a contribution week is one in which minimum earnings amount to $25. This dollar amount, it is suggested, may in some occupations in some areas, represent as little as 3 to 4 hours of work each week, while in other occupations in other areas, at the prevailing minimum wages, may represent some 14 or more hours of work.

This means that the highly skilled and thus better paid artisan acquires a contribution week with far less effort than the less skilled. This appears to discriminate against the worker who, because of his lack of skill, may find it more difficult to secure employment or employment at an above minimum wage rate - the very person who needs assistance most. It would also discriminate in favour of workers from high paid regions.

We urge reconsideration of this proposal and submit a formula related to hours worked would more equitably measure an individual's attachment to the labour market.

S'il est jugé à propos de couvrir les risques de maladie ou de grossesse par le truchement de l'assistance sociale, nous estimons que les frais afférents soient répartis entre les bénéficiaires éventuels.

COTISATIONS

Semaines de cotisation

Une semaine de cotisation est celle dans laquelle le montant des gains s'est établi à $25 au minimum. Dans certaines régions les travailleurs spécialisés gagnent cette somme en trois ou quatre heures. Ailleurs, les travailleurs rémunérés au taux prévu du salaire minimum mettent 14 heures ou plus pour y arriver.

Il s'ensuit que le travailleur hautement spécialisé et partant mieux payé acquiert une semaine de cotisation beaucoup plus facilement que le moins qualifié. Cette proposition semble injuste envers le travailleur qui, faute de spécialisation particulière, éprouve des difficultés à trouver un emploi, ou du moins à trouver un emploi dont la rémunération est supérieure au salaire minimum -- celui même qui a le plus besoin d'être aidé. Elle crée également une distinction injuste au profit des travailleurs occupés dans les régions où les salaires sont plus élevés.

Nous demandons que cette proposition soit écartée et qu'on adopte plutôt une formule établie en fonction des heures de travail, qui fournirait ainsi une mesure plus équitable de la durée de l'emploi antérieur.

Experience Rating

In view of the emphatic rejection of merit rating proposals by the Gill Committee following extensive representations and the reasons given for the rejection (see report of Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act, November 1962, paras. 134-138, reproduced in Appendix "A" to this Submission), we are bewildered by the White Paper proposal to introduce a system of experience rating.

The rationale offered for the proposal to introduce experience rating into the financial arrangments is that it "will more properly allocate the cost to employers according to their lay-off pattern as well as serving as an incentive to create more stable employment patterns." We submit that both assumptions are fallacious.

The first reason assumes that there is a reasonably exact and identifiable relationship between benefit costs and lay-off patterns. We are told that it is the employer for whom a benefit recipient last worked who will be charged with the lay-off, regardless of the duration and amount of the benefit paid to the individual claimant. We are also told that the employer who provides temporary employment to a person who has established benefit entitlement, will not be charged with a lay-off if he lays-off the temporary employee before the period of his established benefit entitlement runs out and providing the temporary

La Règle de proportionnalité

La proposition du Livre blanc visant à établir la règle de proportionnalité nous étonne au plus haut point après le rejet sans équivoque de cette solution par le Comité Gill qui, après s'être livré à une étude exhaustive de la question, a exposé les motifs de sa décision (voir les alinéas 134 à 138 du Rapport de novembre 1962 du Comité d'enquête sur la Loi sur l'assurance-chômage - reproduits à l'Appendice A du présent mémoire).

La raison donnée par le Livre blanc pour introduire cette règle de proportionnalité dans les structures financières du système est celle-ci: "L'adoption de la règle de proportionnalité fera peser sur les établissements où se produisent les mises à pied un fardeau plus en proportion du coût des prestations versées à leurs employés et incitera les employeurs à stabiliser l'emploi chez eux." Nous soutenons que ces deux hypothèses sont fausses.

La première raison suppose qu'il existe un rapport raisonnablement exact et définissable entre le coût des prestations et le tableau des mises à pied. On nous dit que toute mise à pied sera imputée à l'employeur pour lequel l'assuré a travaillé en dernier, indépendamment de la durée et du montant de la prestation versée. On nous dit que l'employeur qui engage temporairement un particulier ayant établi son droit à des prestations ne se verra pas imputer une mise à pied s'il congédie l'employé temporaire avant l'expiration de la période de son admissibilité aux prestations, à condition que l'emploi temporaire ait été d'une durée

employment is of insufficient duration to establish new benefit entitlement for a further period. Where, under these circumstances, is the relationship?

We are also told that it is the last employer of a benefit claimant who gets tagged with the lay-off, regardless of the duration of that last employment. Suppose a claimant who has worked for two years for employer "A" is laid off but immediately finds three or four weeks of full-time but short-term employment with employer "B" before claiming benefit (a common occurrence in construction employment). Employer "B" is charged with the lay-off while Employer "A" gets off scot-free! Is this equitable? We think not and we fear it will tend to restrict the expansion of employment opportunities.

The second assumption pre-supposes that a fair proportion of the employers who would be subject to experience rating have a substantial degree of control over most factors that govern lay-offs. Experience rating was borrowed originally from Workmen's Compensation where it was established that employers could, in some circumstances, take steps to prevent or minimize accidents. In other words, the employer had some measure of control. This reasoning we submit is not tenable with respect to unemployment, particularly in the industry we represent, where so many factors responsible for unemployment are entirely beyond an employer's control.

insuffisante pour donner droit à une nouvelle période d'admissibilité aux prestations. Dans ces conditions, où donc réside le rapport mentionné au début du présent alinéa?

On nous dit également que c'est le dernier employeur qui se voit imputer la mise à pied indépendamment de la durée du dernier emploi. Prenons le cas d'un employé qui, pendant deux ans, a été au service de l'employeur "A", qui est congédié mais qui trouve immédiatement un emploi à plein temps de trois à quatre semaines auprès de l'employeur "B" avant de présenter une demande de prestations. (Ce cas n'est pas rare dans l'industrie de la construction). L'employeur "B" est débité d'une mise à pied, tandis que l'employeur "A" s'en tire indemne! Est-ce juste? Ce n'est pas notre avis et nous craignons fort que cette règle ait pour effet d'entraver l'expansion de l'emploi.

La deuxième hypothèse suppose que la plupart des employeurs assujettis à la règle de proportionnalité peuvent agir dans une certaine mesure sur les principaux facteurs qui déterminent les mises à pied. Cette règle de proportionnalité a été empruntée au Régime des accidents du travail où il a été établi que, dans certaines circonstances, les employeurs peuvent prévenir ou réduire le nombre des accidents. Autrement dit, l'employeur peut agir, dans une certaine mesure, sur les causes d'accidents. Ce raisonnement ne vaut pas dans le cas du chômage, surtout lorsqu'il s'agit de l'industrie que nous représentons, où tant de facteurs qui engendrent le chômage échappent entièrement au pouvoir de l'employeur.

To assess the impact and fairness of experience rating, as related to construction, it is necessary to examine some of the peculiar features of construction employment.

The construction industry produces goods which cannot be transferred from one place to another and the industrial activity therefore must be dispersed as the needs arise. It is this geographical aspect that places the industry in sharp contrast to other industries, since the construction product is fixed and immobile but the equipment and workers move.

These characteristics make continual shifts in the place of employment unavoidable; jobs at one site usually being of limited duration with working crews, except for some key personnel, constantly in the process of being created or disbanded. While parts of the work force may be able to move between geographical regions, their mobility is often limited. For instance, the bulk of the contractor's operations may be centered in one geographical region this year and in another next year where completely new work crews must be recruited. Notwithstanding other union related impediments to mobility, it would still not be generally economically feasible to transfer working crews from one region to another. It is noted in this regard that the mobility program under Manpower (a subject of repeated representation to the Federal Government in our annual submissions) has to date provided little scope or assistance to the construction industry.

Pour apprécier la justice et mesurer l'effet de la règle de proportionnalité en ce qui concerne la construction, il faut s'arrêter à quelques particularités de l'emploi dans cette industrie.

La construction est une industrie dont le produit ne peut être transporté et dont l'activité industrielle est dispersée en fonction des besoins. C'est par ces impératifs d'ordre géographique que l'industrie contraste avec les autres industries: le produit de la construction est fixe et immobile et ce sont l'outillage et la main-d'oeuvre qui se déplacent.

A cause de ces particularités, il est inévitable que le lieu d'emploi change continuellement; que les emplois en chantier soient de durée limitée et que les équipes de travail, - en dehors du personnel clef, - soient tour à tour assemblées ou dispersées. Une partie des effectifs peut se déplacer d'une région à l'autre, mais la mobilité en est souvent restreinte. C'est ainsi que cette année les travaux de tel ou tel entrepreneur se concentreront peut-être dans une même région, alors que l'an prochain de nouvelles équipes devront être recrutées parce que d'autres travaux se présenteront ailleurs. Même si les entraves syndicales à la mobilité de la main-d'oeuvre n'existaient pas, en général il ne serait pas rentable de transporter des équipes d'ouvriers d'un lieu à un autre.
A remarquer d'ailleurs que le programme de mobilité du ministère de la Main-d'oeuvre (qui a fait l'objet d'instances répétées dans nos mémoires annuels au gouvernement fédéral) s'est jusqu'ici révélé de peu d'utilité pour l'industrie de la construction.

The patterns of hirings and lay-offs in the industry are subject to other influences. For example, a substantial percentage of all hirings result from union referrals. By virtue of some collective agreements, an employer is not free to transfer an employee from a completed job site to another within the same geographical area, where work for that employee is available, with the result that the employee must be laid off. Union workers from one local Union area are not normally permitted to work in another local Union area unless a "travel card" has been issued by the first local Union and has been accepted by the second local Union.

Strikes and lockouts which are more prevalent in the construction industry because of inadequate labour relations laws also have a considerable bearing on the matter of lay-offs since a strike by one trade can and usually does force lay-offs of several other trades.

Climatic conditions which prevail in our country create a seasonal pattern of employment, particularly in the road building section of the industry, adding to the lay-off pattern.

Paramount among conditions influencing the industry's employment performance is an unstable demand pattern which has resulted in large measure from Government policies aimed at compensating for developments in the rest of the economy. - To slow down or stimulate the overall level of economic activity.

Dans notre industrie les embauchages et les mises à pied sont soumises à d'autres influences. Par exemple, une forte proportion des travailleurs engagés viennent des syndicats. Il arrivera qu'une convention collective empêche l'employeur de muter un employé d'un chantier à un autre au sein d'une même région avec le résultat que celui-ci devra être mis à pied. Les travailleurs d'une région syndicale n'ont normalement pas le droit de travailler dans une autre région à moins d'être munis d'une "carte de voyage" émanant du premier syndicat et acceptée par le deuxième.

Les grèves et lock-out, plus nombreux dans l'industrie de la construction à cause de l'insuffisance des lois sur les relations du travail, exercent une influence considérable sur les mises à pied puisqu'une grève déclarée par un corps de métier se répercute la plupart du temps sur plusieurs autres spécialités.

Dans notre pays les conditions climatiques produisent un cycle saisonnier d'emploi, surtout dans le secteur de la construction de routes de l'industrie, qui a pour effet d'accentuer la courbe des mises à pied.

Un des facteurs dont l'influence est primordiale sur l'embauchage dans notre industrie est l'instabilité de la demande, en grande partie attribuable aux politiques gouvernementales qui visent à contrebalancer les tendances notées dans les autres secteurs de l'économie. Tour à tour, selon l'évolution de la conjoncture, ces politiques cherchent à freiner ou à stimuler l'activité économique.

In response to concern expressed over the experience rating proposal contained in the White Paper which arises from the degree of Government control of unemployment in construction, it has been suggested that subsidies should be given to the industry to offset the effects of the monetary policy.

With all due respect,we are unable to imagine what form such subsidies to the industry could take. We are even at more of a loss to understand the logic of a policy in which a monetary course set by a Government to deliberately curtail production could be offset by subsidies which would frustrate the desired results.

It is evident that the construction industry in which the average weekly wage, as at April 1970 was $165.20, will be called upon to bear the brunt of the substantial increase in contribution costs that experience rating will demand. That this will be the case is shown by the results of a sample survey among 27 employers in our industry employing a total of 8,240 employees (ranging from 16 to 3,328 employees per establishment) with an average current rate of contributions of $1.32 per employee per week. The increased cost of contributions to those employers, based on the employees now insured (without taking into account the proposed extension of coverage but simply including the estimated effects of experience rating) and assuming a lay-off factor that would classify them in the maximum contribution category, will amount to some 60.6 percent.

Devant les inquiétudes que nous avons exprimées au sujet de la règle de proportionnalité proposée dans le Livre blanc alors que le chômage dans la construction dépend à tel point des politiques officielles, il a été suggéré que des subventions soient accordées à l'industrie pour faire contrepoids à la politique monétaire.

A ceci nous répondons que nous ne pouvons pas concevoir quelle forme pourraient prendre de telles subventions versées à l'industrie. Nous comprenons encore moins la justification d'une politique par laquelle le gouvernement s'appliquerait délibéremment, d'une part, à ralentir la production par des mesures monétaires et, d'autre part, chercherait à neutraliser l'effet de ces mêmes mesures par voie de subventions.

Il est évident que c'est l'industrie de la construction, dans laquelle le salaire moyen s'établissait en avril 1970 à $165.20 par semaine, qui sera appelée à faire les frais des hausses substantielles de cotisation que produira cette règle de proportionnalité. A preuve, les résultats d'un sondage opéré parmi 27 employeurs de notre industrie occupant, au total, 8,240 employés (allant de 16 à 3,328 employés par établissement) qui révèlent que le taux moyen de cotisation est de $1.32 par employé par semaine. Une augmentation de 60.6% au titre des cotisations devra être supportée par ces employeurs, sur la base des employés assurés à l'heure actuelle (sans tenir compte de l'extension proposée, mais en calculant l'effet prévu dans la règle de proportionnalité) et en supposant un facteur de mises à pied qui les classerait dans la catégorie de cotisation maximum.

The average rates illustrated on page 13 of the White Paper were used to project costs under the proposed plan.

We believe that the foregoing observations in the matter of experience rating, demonstrate that it does not achieve the objectives claimed for it; it is foreign to the idea of collective responsibility for unemployment; it is inconsistent with the claim made for universality; and it is inequitable. It might also be added, that it will add considerably to the paper work of the employers and the administration. We further submit that the principal reasons for the Gill Committee's rejection of merit rating are still valid.

ADMINISTRATION AND ORGANIZATION

Interviews

It is proposed that a claimant be given a "light" interview at the start of his claim and a "more intensive" interview later. Such interviews would, it seems, consist of informing the claimant about the Government facilities, such as Manpower, that are available to him to obtain work and to give him counsel.

This could bring about a duplication of effort between the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration. The Government is urged to ensure that such

Les taux moyens indiqués en page 13 du Livre blanc ont servi à extrapoler les coûts en vertu du régime proposé.

Les quelques observations qui précèdent démontrent amplement, à notre avis, que la règle de proportionnalité premièrement, ne produit pas les résultats attendus, deuxièmement, qu'elle est étrangère au concept de la responsabilité collective en matière de chômage, troisièmement, qu'elle est incompatible avec le principe d'universalité et, quatrièmement, qu'elle est injuste. On pourrait ajouter que, si elle était adoptée, elle augmenterait considérablement les travaux d'écritures tant des employeurs que de l'administration. Nous soutenons, enfin, que les principaux motifs invoqués par la Comité Gill pour rejeter les cotes de mérite (c'est-à-dire la règle de proportionnalité) conservent encore toute leur valeur.

ADMINISTRATION ET ORGANISATION

Entrevues

Il est proposé que l'assuré qui présente une demande soit, au départ, soumis à une entrevue plutôt superficielle qui sera complétée plus tard par une entrevue plus en profondeur. Au cours de ces entrevues, l'assuré serait informé des services de placement et d'orientation que le gouvernement met à sa disposition, notamment ceux que fournit le ministère de la Main-d'oeuvre.

Il pourrait en résulter un double emploi des services de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Le gouvernement devra faire en sorte qu'il n'y ait

duplication is not permitted and that an effective working relationship is established between these two public services.

Advisory Committee

No mention is made in the White Paper regarding the continuance of the Advisory Committee. As the proposed costs of administration are to be borne by the contributors it is important, in our view, that this Committee should not only be retained but should be vested with greater responsibilities.

This is not to suggest that the Committee should become involved in the day to day administration but rather in the areas of legislation and major policy as these affect contributors. The role of real advisors must be fully played with full information being provided; time given to study contemplated changes and more frequent meetings held - all in place of the perfunctory role played in the past.

Unemployment Insurance Commission

The White Paper is also silent on the future role of the Unemployment Insurance Commission. We are firmly of the opinion that the administration of the unemployment insurance system should be continued under an independent Commission thereby removing it, to the greatest extent possible, from political influence.

pas de dédoublement des fonctions et que des relations utiles soient établies entre ces deux services.

Le Comité consultatif

Nulle part le Livre blanc ne propose-t-il le maintien du Comité consultatif. Puisqu'il est proposé que les frais administratifs soient à la charge des cotisants il importe, croyons-nous, que ce Comité non seulement soit maintenu en existence mais qu'il soit doté de responsabilités plus étendues.

Il n'entre pas dans nos intentions de proposer que le Comité participe à l'administration proprement dite de la Commission. Nous voulons plutôt qu'il formule des avis sur toute question de législation et d'orientation intéressant les cotisants. De véritables conseillers doivent non seulement être pleinement informés, mais ils doivent avoir le temps d'étudier les changements envisagés et se réunir plus souvent. Par le passé, il faut le dire, le Comité a joué un rôle plutôt anodin.

La Commission d'assurance-chômage

Le Livre blanc garde le silence sur le rôle futur de la Commission d'assurance-chômage. Nous sommes fermement convaincus que l'administration de l'assurance-chômage doit demeurer entre les mains d'une commission indépendante et rester libre, dans toute la mesure du possible, de toutes influences politiques.

The Tripartite Commission should be composed of a Chairman, representing the public at large and appointed from outside the public service. He should be given a tenure of office that will attract and hold him. We further suggest, that his function be confined to that of protector of the public interest and chairman.

The other two Commissioners should be given like terms of office and enjoy equal authority and responsibility with the Chairman. Their appointments and re-appointments should not be influenced by political considerations but determined solely on the basis of performance and acceptability to those organizations of employees and employers responsible for their nominations.

With almost the entire cost of administration and benefits to be borne by employers and employees, it is imperative that the three Commissioners enjoy full and equal authority and be free to act, in the administration of the legislation, so as to ensure that the interests of all concerned are properly safeguarded. This, we suggest, can be assured by divorcing policy determination from the day-to-day operating function through the establishment of a position of Executive Director, answerable to the three Commissioners.

La Commission tripartite devrait être formée d'un président représentant le public en général et venant de l'extérieur de la Fonction publique. Son mandat serait suffisamment intéressant pour l'attirer et, une fois en place, le convaincre d'y rester. Ses fonctions se borneraient à protéger l'intérêt public et à faire office de président.

Les deux autres Commissaires seraient nommés pour un mandat d'égale durée et auraient les mêmes pouvoirs et les mêmes responsabilités que le président. Les considérations d'ordre politique ne joueraient pas dans le choix des candidats à ces postes ni dans la décision de renouveler leur mandat. Les seuls facteurs seraient de savoir s'ils ont exercé leurs fonctions avec compétence et s'ils sont acceptables aux organisations d'employés et d'employeurs dont relève leur nomination.

Puisque la presque totalité des frais administratifs et des prestations sera désormais à la charge des employeurs et des employés, il importe que les trois Commissaires jouissent d'une pleine et égale autorité et soient libres de faire appliquer la loi de façon que tous les intéressés soient dûment protégés. La façon d'y parvenir, à notre avis, est de divorcer les responsabilités d'orientation et de politique générale des fonctions d'administration ordinaires en créant le poste de Directeur exécutif dont le titulaire ne serait comptable à nul autre qu'aux trois Commissaires.

CONCLUSION

The Canadian Construction Association appreciates the opportunity of making known its views on the White Paper on Unemployment Insurance in the 70's to this Committee. The foregoing comments are offered in an earnest desire to be helpful in the review of public policy relating to unemployment insurance. We hope they will commend themselves to this Committee.

All of which is respectfully submitted.

S.D.C. Chutter, General Manager

R. G. Saunders, President

Ottawa, Ontario
September 10, 1970

CONCLUSION

L'Association Canadienne de la Construction vous est reconnaissante de l'occasion que vous lui avez donnée de présenter au Comité ses vues sur le Livre blanc concernant l'assurance-chômage au cours des années 70. Les observations que nous avons formulées s'inspirent uniquement de notre souci de vous être utiles dans l'examen que vous faites de la politique officielle en matière d'assurance-chômage. Nous espérons que c'est dans cet esprit que le Comité les accueillera.

Le tout respectueusement soumis.

S.D.C. Chutter, directeur général

R. G. Saunders, président

Ottawa (Ontario)
Le 10 septembre 1970

APPENDIX "A"

EXTRACT FROM REPORT OF THE
COMMITTEE OF INQUIRY INTO THE
UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT

L. Merit Rating

134. A number of the presentations made to us have suggested that the experience of individual employers or sometimes of individual industries or classes of industries be taken into account and be used as a basis for fixing the rate of contribution payable by those employers, or employers in the specified industries, as the case may be, to the insurance plan. While it was not made clear, we presume that the contribution rates required of the employees of such employers would be similarly adjusted. We are aware that procedures of this nature are followed in most of the unemployment insurance plans in effect in the United States. They are not, however, followed in the unemployment insurance plans in any other countries.

135. We have given consideration to these views but we recommend in favour of a general pooling of the risk with contribution rates that vary only by earnings class rather than in favour of a method that takes into account the unemployment experience arising from individual employers or industries.

136. We believe that the changes we are recommending in the insurance plan will substantially remove the factors that lead to the suggestion of merit rating. These changes would remove the more glaring inequities in the present plan.

137. We do not propose to discuss in extensive detail the pros and cons of merit rating. Much has been written on this subject and a detailed discussion would indeed be a lengthy exercise. It will, we think, suffice for present purposes to indicate, as follows, the main reasons why we do not recommend the adoption of a system of merit rating.

(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.

APPENDICE "A"

EXTRAIT DU RAPPORT DU COMITÉ D'ENQUÊTE RELATIF À LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

L. Cotes de mérite (dans le présent mémoire appelées règle de proportionnalité)

134. Dans un certain nombre d'exposés, on a proposé de tenir compte de l'expérience de certains employeurs ou parfois de certaines industries ou catégories d'industries et de s'en servir comme base pour établir le taux de contribution payable, sous le régime d'assurance, par ces employeurs ou par les employeurs dans les industries spécifiées, selon le cas. Bien que ce point n'ait pas été expliqué clairement, nous présumons que les taux de contribution exigés des employés au service de ces employeurs seraient ajustés en conséquence. Nous savons que la plupart des régimes d'assurance-chômage en vigueur aux Etats-Unis suivent des méthodes de ce genre. Cependant, aucun autre pays étranger ne les a adoptées.

135. Nous avons étudié ces vues, mais nous recommandons une mise en commun générale du risque et l'établissement de taux de contribution réglés seulement sur les classes de gains plutôt que l'adoption d'une méthode qui tiendrait compte de l'expérience des divers employeurs ou des diverses industries en matière de chômage.

136. Nous croyons que les changements que nous recommandons d'apporter au régime d'assurance élimineront, dans une mesure importante, les facteurs qui motivent l'établissement de cotes de mérite. Ces modifications supprimeraient les injustices les plus flagrantes du régime actuel.

137. Nous ne nous proposons pas d'examiner en détail le pour et le contre des cotes de mérite; on en a beaucoup parlé et il serait très long d'exposer ce sujet en détail. A notre avis, pour les fins du présent rapport, il suffit d'indiquer comme il suit les raisons principales pour lesquelles nous ne recommandons pas l'adoption des cotes de 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.

(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 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.

(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 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.

APPENDIX "X"

SUBMISSION

IN REITERATION OF POLICY

TO

HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE

LABOUR, MANPOWER, AND IMMIGRATION

BY

THE NATIONAL COUNCIL OF WOMEN OF CANADA

September 7, 1970

APPENDICE «X»

MÉMOIRE

DE CONFIRMATION DE LIGNE DE CONDUITE

PRÉSENTÉ PAR

LE CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU CANADA

AU

COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

SUR LE TRAVAIL, LA MAIN D'OEUVRE ET L'IMMIGRATION

7 septembre 1970

INTRODUCTION

The National Council of Women of Canada, incorporated by Act of Parliament in 1914, was organized by the Countess of Aberdeen in 1893 to bring about greater effectiveness of united strength through federation of various organizations of women, and of men and women, working for a common purpose: "the betterment of conditions pertaining to the family and the state".

Council has been responsible for organizing the Associated Charities, now with local variations known as United Appeal; has pressed for public libraries; penal reform; factory inspection; safety regulations; health services; consumer protection; conservation; and many other services in the field of social justice now accepted as part of daily life.

Comprising provincial and local councils, and national societies in federation, National Council is a unique organization with active membership limited to representatives named by federated organizations. Due to this structure Council embraces some 1,800 organizations of diverse occupation and origin, representing approximately 750,000 citizens from all ten provinces. To facilitate continuity of objectives and exchange of ideas standing study committees maintain contact with respective provincial and local chairmen. Council activity is thus interrelated across Canada.

National Council is federated with the International Council of Women which, comprising over 60 national councils, holds consultative status in the United Nations Organization.

The policy of Council is based on approved statements of concern, and on resolutions adopted by annual meetings after study by federated organizations.

INTRODUCTION

Le Conseil National des Femmes du Canada, fondé en 1914 en vertu d'un acte du Parlement, fut organisé en 1893 par la comtesse d'Aberdeen, afin de parvenir, par la fédération de divers organismes de femmes, et d'hommes et de femmes travaillant dans un but commun "l'amélioration des conditions relatives à la famille et à l'État", à des forces unies plus efficaces.

Le Conseil a été chargé de l'organisation des fondations d'utilité publiques apparentées aujourd'hui connues, avec quelques variantes locales, sous le nom de Fédération des Oeuvres; il est intervenu pour obtenir des bibliothèques publiques, la réforme pénale, l'inspection des usines, des règlements de sécurité, des services de santé, la protection du consommateur, des mesures conservatoires, et bien d'autres services dans le domaine de la justice sociale , qui font de nos jours partie intégrante de la vie quotidienne.

Comprenant des conseils locaux et provinciaux, et des sociétés nationales groupées en fédération, le Conseil National est un organisme unique dont les membres actifs sont les seuls représentants désignés par les organismes fédérés. Grâce à ce type d'organisation, le Conseil englobe quelque 1,800 organismes de diverses origines et activités, qui représentent environ 750,000 citoyens des dix provinces. Pour faciliter la continuité des objectifs, et échanger des idées, des comités d'étude permaments maintiennent le contact avec les présidents respectifs des organismes locaux et provinciaux. Les activités du Conseil ont par conséquent des relations d'interdépendance dans tout le Canada.

Le Conseil National est fédéré au Conseil International des Femmes, lequel comprend plus de 60 conseils nationaux, et a obtenu une voix consultative dans l'Organisation des Nations Unies.

La ligne de conduite du Conseil est fondée sur des prises de position approuvées, et sur des résolutions adoptées lors des réunions annuelles , après étude par les organismes fédérés.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

The National Council of Women of Canada recognizes Unemployment Insurance as part of the whole concept of social justice, each of the many parts interrelated and interacting.

In a submission to the Gill Committee of Inquiry, Council recommended a revision of the Unemployment Insurance Act, and of its administration, in order to better serve the purpose for which it was intended: "not a substitute for welfare" but a means to provide "security during relatively short periods of unemployment". This submission urged that,

1..premiums be determined actuarially, according to unemployment incidence,
2..all employees contribute,
3..seasonal workers be brought under some other category,
4..counselling facilities and general program of federal employment agencies be broadened in accord with realistic needs,
5..Unemployment Insurance and federal employment agencies be studied jointly for the purpose of closer liaison one with the other, and with the unemployed client.

It is gratifying that recommendations 1, 2, and 3 are embodied in the White Paper, "Unemployment in the 70's", and that recommendations 4 and 5 have been implemented to a certain degree.

Also, Council would commend the proposed provision for "those whose income has been interrupted due to sickness or pregnancy".

It is a matter of continuing concern that an unemployed client is not always fully aware of facilities for retraining and reemployment now available through Canada Manpower and government agencies. The client does not always know how to apply these facilities to his or her own need, to evaluate personal abilities, recognize when unemployment may be due to placement in an unsuitable category, or determine the category best adapted to personal circumstances and abilities. Such a client may be classified as unemployable when he may be readily employed by bridging the gap between the Unemployment Insurance office and the Canada Manpower office.

L'ASSURANCE-CHOMAGE

Le Conseil National des femmes du Canada admet que l'assurance-chômage est partie intégrante de tout le concept de justice sociale, chacune des nombreuses parties étant interdépendantes et ayant une action réciproque les unes sur les autres.

Dans un mémoire déposé aupres du Comité d'enquête Gill, le Conseil a recommandé la révision de la Loi sur l'assurance-chômage, et de son application, afin de mieux servir les fins pour lesquelles elle a été prévue: " non pas remplacer le bien-être" mais être un moyen d'assurer "la sécurité au cours de périodes de chômage relativement courtes". Ce mémoire demandait instamment:

1) que les primes soient calculés du point de vue actuariel, en fonction des incidences sur le chômage.
2) que tous les travailleurs cotisent
3) que les travailleurs saisonniers soient groupés dans une autre catégorie
4) que les services d'orientation et les programmes généraux des organismes du gouvernement fédéral soient élargis en fonction de la réalité,
5) que les organismes d'assurance-chômage et les bureaux de placement fédéraux fassent l'objet d'une étude commune de façon à assurer une liaison plus étroite entre eux, et avec le demandeur chômeur.

C'est un plaisir d'apprendre que les recommandations 1, 2 et 3 sont incorporées dans le Livre Blanc intitulé "L'assurance-chômage au cours des années 70" et que les recommandations 4 et 5 ont, dans une certaine mesure, été mises en application.

Le Conseil approuve également les dispositions projetées à l'égard "des personnes privées de leur revenu par suite d'une maladie ou d'une grossesse".
C'est un sujet d'inquiétude perpétuel de savoir qu'un demandeur chômeur n'est pas bien au courant des services mis à sa disposition dans tout le Canada pour son recyclage et sa réintégration, par l'intermédiaire des bureaux canadiens de la main d'oeuvre et des organismes de l'État. Le chômeur ne sait pas toujours

Each Unemployment Insurance cheque is addressed to a citizen with aspirations and a potential to strengthen the social and economic structure of the nation.

Each day intervening between that cheque and suitable employment lessens the potential and weakens the national structure.

Recommendations

Council would urgently recommend more meaningful co-operation with the Unemployment Insurance Commission, the client, and Canada Manpower Centres.

It is further recommended that interrelation between the two departments be brought under frequent review, and the whole program kept in accord with changing trends and changing needs of the temporarily unemployed man and woman.

comment adapter à son propre cas les facilités qui lui sont offertes, comment évaluer ses aptitudes personnelles, s'il est en chômage par suite de son affectation dans une catégorie de travailleurs quine lui convient pas, ou comment déterminer la catégorie la mieux adaptée à ses aptitudes personnelles et aux circonstances qui lui sont propres. Il peut arriver qu'un tel demandeur soit classé parmi les inaptes à l'emploi, alors qu'en assurant la liaison entre le bureau de l'assurance-chomâge et le Centre canadien de la main-d'oeuvre, il pourrait être peut-être rapidement reclassé.

Chaque chèque d'assurance-chomâge est adressé à un citoyen qui a des aspirations et qui est capable, en puissance, de renforcer la structure sociale et économique du pays.

Chaque jour qui s'écoule entre ce chèque et un emploi qui lui convient diminue ce potentiel et affaiblit la structure du pays.

Recommandations

Le Conseil recommande instamment que soit établie une collaboration plus viable entre la Commission de l'assurance-chômage, le demandeur chômeur et le Centre canadien de la maind'oeuvre.

Nous recommandons, en outre, que la relation d'interdépendance qui existe entre les deux ministères fasse l'objet d'examens fréquents, et que tout le programme soit maintenu en harmonie avec les tendances changeantes et les besoins changeants des hommes et des femmes provisoirement sans emploi.

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1970
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 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. 16

MONDAY, SEPTEMBER 28, 1970

LE LUNDI 28 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

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
Broadbent
Caccia
Carter
Cullen
Dionne
Forrestall
Francis
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
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. Carter replaced Mr. Muir (*Cape Breton-The Sydneys*) on Sept. 28, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement
M. Carter remplace M. Muir (*Cape Breton-The Sydneys*) le 28 sept. 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, September 28, 1970.
(25)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 2.15 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Barrett, Caccia, Carter, Cullen, Francis, Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Paproski, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(11).

Witnesses: From the Ontario Mining Association: Messrs. J. A. Pigott, President; R. M. Gilmore, Committee Chairman; E. A. Parry, Executive Director; D. F. Grenville; D. M. Mason; E. R. Mather; D. W. Murry; N. H. Wedge, all members of the Labour Relations Committee. *From the Communist Party of Canada:* Messrs. Bruce Magnuson, Labour Secretary, Central Executive Committee; Gordon Massie, Party Organizer, Metropolitan Toronto.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Piggot, from the Ontario Mining Association, who in turn, introduced the other members of his delegation.

Mr. Pigott read his prepared statement, which was elaborated upon by Mr. Gilmore before being questioned thereon.

The witnesses then answered questions of the Committee.

On motion of Mr. Francis,

Resolved: That the brief submitted by the Ontario Mining Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "Y").

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 28 septembre 1970
(25)

Le comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 2 h. 15 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Barrett, Caccia, Carter, Cullen, Francis, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Paproski, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(11).

Témoins: De l'Association minière de l'Ontario: MM. J. A. Pigott, président; R. M. Gilmore, président de Comité; E. A. Parry, directeur exécutif; D. F. Grenville; D. M. Mason; E. R. Mather; D. W. Murry; N. H. Wedge; tous membres du Comité des relations de travail. *Du Parti communiste du Canada:* MM. Bruce Magnuson, secrétaire au travail, Comité exécutif central; Gordon Massie, organisateur du parti, Toronto métropolitain.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Piggot, de l'Association minière de l'Ontario qui, à son tour, présente les autres membres de la délégation.

M. Pigott lit une déclaration préparée que M. Gilmore développe davantage avant l'interrogatoire.

Les témoins répondent ensuite aux questions des membres du Comité.

Sur la proposition de M. Francis,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association minière de l'Ontario soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «Y»).

22718—1½

At the conclusion of the questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance and they retired.

The Chairman next introduced to the Committee the delegation from the Communist Party of Canada consisting of Messrs. Magnuson and Massie.

Mr. Magnuson made an oral statement before being questioned thereon.

On motion of Mr. Barrett,

Resolved: That the brief submitted by the Communist Party of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "Z").

There being no further questions, the Chairman thanked the witnesses for their presentation and at 3.50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.00 o'clock a.m. Tuesday, September 29, 1970.

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins qui se retirent.

Le président présente ensuite la délégation du Parti communiste du Canada qui comprend MM. Magnuson et Massie.

M. Magnuson fait un exposé oral avant d'être interrogé.

Sur la proposition de M. Barrett,

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par le Parti communiste du Canada soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «Z»).

L'interrogatoire terminé, le président remercie les témoins et, à 3 h. 50 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 h. de l'avant-midi, le mardi 29 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, September 28, 1970

• 1415

The Chairman: Order, gentlemen. We have with us this afternoon a delegation from the Ontario Mining Association. I would like at this time to introduce to you, Mr. J. A. Pigott, President of the Ontario Mining Association. Mr. Pigott, would you introduce the other members of your delegation and give us an opening statement, please.

Mr. J. A. Pigott (President, Ontario Mining Association): Thank you, Mr. Chairman. On my right is Mr. R. N. Gilmore, our Committee Chairman; next is Mr. E. A. Perry, the Executive Director of the Ontario Mining Association and the members of Mr. Gilmore's Committee, Mr. D. F. Grenville, Mr. D. M. Mason, Mr. E. R. Mather, Mr. D. W. Murray and Mr. N. H. Wadge.

Mr. Chairman, the Ontario Mining Association welcomes this opportunity and appreciates the invitation to speak to the House of Commons Committee on Labour, Manpower and Immigration about the White Paper on Unemployment Insurance. The Association's Committee on labour relations has prepared a brief, dealing in detail with various aspects of the White Paper proposals. This will be presented by Mr. Robert Gilmore, the Chairman of our Labour Relations Committee.

We have, I hope, clearly indicated that we are in no way opposed to the concept of unemployment insurance as a means of alleviating some of the hardships experienced by those who become unemployed due to a lack of work. However, we do feel that the proposal of the White Paper to include sickness, maternity and retirement benefits abrogates the concept of unemployment insurance in that unemployment in these circumstances is not caused by a lack of work. It is recognized that these extraneous aspects must be considered, but because they are a form of welfare benefit, they should be dealt with as such.

The area of greatest concern is not the detail of the plan and its more or less

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le lundi 28 septembre 1970

Le président: A l'ordre, messieurs. Nous avons parmi nous une délégation représentant l'Association minière de l'Ontario. J'aimerais vous présenter le président de l'Association minière de l'Ontario, M. A. Pigott. Auriez-vous l'amabilité, monsieur Pigott, de présenter les autres membres de votre délégation et de nous faire ensuite un exposé d'introduction.

M. J. A. Pigott (président de l'Association minière de l'Ontario): Merci, monsieur le président.

A ma droite, M. R. N. Gilmore, président de notre Comité; vient ensuite, M. E. A. Perry, administrateur délégué de l'Association minière de l'Ontario accompagné des membres du comité de M. Gilmore, nommément MM. D. F. Grenville, D. M. Mason, E. R. Mather, D. W. Murray et N. H. Wadge.

L'Association minière de l'Ontario est heureuse, monsieur le président, de saisir l'occasion qui lui est offerte de s'adresser à votre Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, de la Chambre des communes, à propos du Livre blanc sur l'assurance-chômage. Le comité des relations de travail de l'Association a préparé un mémoire qui traite des diverses propositions que renferme le Livre blanc sur l'assurance-chômage. M. Robert Gilmore, président de notre comité des relations de travail, en fera l'exposé.

Nous avons clairement fait savoir, je l'espère, que nous ne nous opposons pas au principe de l'assurance-chômage comme moyen de soulager les chômeurs de certaines privations que l'absence d'emploi leur occasionne. Nous estimons, toutefois, que la proposition du Livre blanc portant qu'il faut inclure les cas de maladie, de maternité et les prestations de retraite, contredit le principe même de l'assurance-chômage, vu que le chômage en telles circonstances ne peut être imputable à un manque d'emploi. Quoiqu'il faille tenir compte de ces aspects, qui sont étrangers à la question, nous sommes d'avis qu'ils exigent une formule de prestations de bien-être appelant une solution appropriée.

Les détails du programme et ses applications plus ou moins automatiques ne nous

[*Text*]

mechanical features, it is the appropriateness of the proposals in the light of other programs and other policies of the government. For example, the decision of the government to curtail inflation through lessening purchasing power has had the obvious and expected result of reduced employment. In contrast to this, we believe the proposals of the White Paper will tend to reverse the thrust of the government's efforts by increasing purchasing power and thus add to inflationary pressures. Until the federal government crystallizes its purposes and clarifies its intent, there can be no fundamental corrective measures. The uncertainties created do not facilitate the making of the kind of business decisions that are needed to support the economy.

As mentioned in our brief, there are currently two government studies being readied for early release that deal with the country's welfare problems. I may say that our reference is to the study on poverty and the White Paper on social security. We must assume that these studies will serve as bases for legislative action and will create interfaces with subjects dealt with in the White Paper.

On page 8 the White Paper recognizes that:

> Much time and thought will have to be devoted to co-ordination if we are to avoid allowing a maze of programs to operate in isolation to the possible detriment of citizens in need.

In the circumstances, we especially ask that you do not try to make unemployment insurance do something it is not intended to do. We urge the government to review its several programs in the light of their interactions so that legislation introduced is appropriate and consistent.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pigott. Mr. Gilmore, do you have a brief summary from your report?

Mr. R. N. Gilmore (Committee Chairman, Ontario Mining Association): Yes. The first comment I would like to make is that our Committee recognizes the extensive work which must have gone into developing the White Paper and we are highly appreciative of the readable form in which it was presented. The members of our Association have a vested interest in unemployment insurance, together with Canadian working men and women and the Canadian government, for its sound foundation and effective administration. We agree with the statement at page 5

[*Interpretation*]

inquiètent pas autant que l'opportunité des propositions considérées à la lumière des programmes et des lignes de conduite gouvernementaux. Ainsi, la décision du gouvernement de juguler l'inflation en diminuant le pouvoir d'achat, a provoqué, comme il fallait s'y attendre, une raréfaction des emplois. Nous estimons, par ailleurs que les propositions du Livre blanc neutraliseraient les efforts du gouvernement, puisqu'elles auraient pour effet d'augmenter le pouvoir d'achat et d'accroître les pressions inflationnistes. On ne saurait prévoir des mesures correctives tant que le gouvernement fédéral n'aura pas clairement fixé les objectifs concrets qu'il se propose. Les incertitudes qui prévalent aujourd'hui ne facilitent pas, au monde des affaires, la prise de décisions qui sont de nature à soutenir l'économie.

Comme le souligne notre mémoire, le gouvernement publiera bientôt deux études relatives aux questions de bien-être pour le pays. Nous nous sommes attachés au problème de la pauvreté et à celui de la sécurité sociale dont traite le Livre blanc. Nous présumons que ces études serviront de base à une initiative d'ordre législatif et qu'elles seront en quelque sorte le pendant des questions dont traite le Livre blanc.

Le Livre blanc déclare en page 8, ce qui suit:

> Il nous faudra consacrer de longues heures à étudier la question de la coordination, si nous voulons éviter qu'une profusion de programmes ne fonctionnent isolément au détriment possible des citoyens nécessiteux.

Dans ces conditions, nous demandons instamment que l'assurance-chômage se limite aux objectifs qu'elle se propose. Nous exhortons le gouvernement à réétudier ces différents programmes à la lumière de leurs effets réciproques de manière à ce que toute disposition législative soit logique et appropriée.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Pigott. Avez-vous monsieur Gilmore, un résumé succinct de votre rapport?

M. R. N. Gilmore (président du comité de l'Association minière de l'Ontario): Oui. Je voudrais d'abord souligner que notre comité est conscient du travail considérable que le Livre blanc a demandé et nous en apprécions grandement la présentation aisée. Les membres de notre Association, les travailleurs, hommes et femmes du Canada, ainsi que le gouvernement canadien ont à bon droit intérêt à ce que l'assurance-chômage soit solidement établie et efficacement administrée. Nous admettons, comme il est dit en page 5 du Livre blanc sur l'assurance-chômage, que,

[*Texte*]

of the unemployment insurance White Paper which says that the unemployment insurance program has served Canadians well during the last three decades, the forties, the fifties and the sixties. We share the government concern that it will continue to do so.

We agree with the two basic objectives stated in the White Paper at page 8; first, to continue to provide insurance to cope with the contingency of loss of earnings resultant from unemployment and second, to provide an efficient pipe line to manpower programs and other services designed to improve the employment potential of the individual. However, at page 5 of the White Paper it is noted:

> The present legislation attempts to alleviate the effects of unemployment upon individuals by providing monetary assistance. However, it does not of itself help to solve the problem o f unemployment.

We submit that an unemployment insurance program of itself cannot solve the problem of unemployment.

We submit also to the Committee, and for this we have support in the recommendations of the Gill Report in 1962, that the unemployment insurance plan should be designed to take the first impact of unemployment and should be based on insurance principles appropriate to a social insurance scheme of this type.

• 1420

I understood from the Chairman of the Committee that it is not policy or practice because of time element to read through the brief, so we assume all the members of the Committee have read the brief. We have, in a very rough manner put out our position on each specific item and we understand we will be questioned on this by members of the Committee. I suppose we are now open for questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Gilmore. Gentlemen, we are open for questions now. Mr. Cullen, would you lead off?

Mr. Cullen: First of all, Mr. Chairman, I wonder if Mr. Pigott or someone else might tell me if there is a connection between the Ontario Mining Association and the Mining Association of Canada. Are you a branch of the Mining Association of Canada, or are you a separate and distinct group?

Mr. Pigott: We just represent the provincial group, each province has a mining association. We operate independently from the Canadian Mining Association.

[*Interprétation*]

au cours des trente dernières années, ce régime d'assurance a bien servi les travailleurs canadiens. Nous sommes désireux, tout comme le gouvernement, que cet état de choses se maintienne.

Nous approuvons le double objectif dont fait état le Livre blanc, à la page 9, à savoir: continuer d'offrir des prestations qui permettront de remédier à la perte du revenu résultant du chômage et fournir un moyen d'accès aux services qu'offrent le ministère de la Main-d'œuvre et d'autres organismes qui ont pour but de faciliter le réembauchage. Le Livre blanc note cependant, à la page 5:

> La législation actuelle tend à alléger les conséquences du chômage en assurant une aide pécuniaire aux sans-travail. Mais elle ne peut toute seule régler la question du chômage.

Nous soutenons la thèse selon laquelle un programme d'assurance-chômage ne saurait, à lui seul, résoudre le problème des sans-travail.

Nous estimons de même, forts des recommandations du rapport Gill de 1962, qu'un régime d'assurance-chômage devrait tendre à alléger les premières conséquences du manque d'emploi et qu'il doit s'inspirer des principes qui, dans le domaine des assurances, régissent un plan de sécurité sociale de cette nature.

Le président du Comité m'a fait savoir qu'il n'était pas d'usage, pour éviter une perte de temps, de donner lecture des mémoires. Je présume donc que tous les membres du Comité en ont pris connaissance. Nous avons esquissé notre position à l'égard de chaque point en particulier et nous nous attendons à être interrogés par les membres du Comité. Nous sommes disposés maintenant à entendre vos questions.

Le président: Merci beaucoup, M. Gilmore. Vous pouvez y aller avec vos questions, messieurs. A vous, monsieur Cullen?

M. Cullen: En premier lieu, monsieur le président, j'aimerais savoir si M. Pigott ou quelqu'un d'autre pourrait me dire s'il existe un rapport entre l'Association minière de l'Ontario et l'Association minière du Canada. Êtes-vous une filiale de l'Association minière du Canada ou bien constituez-vous un organisme distinct et séparé?

M. Pigott: Nous sommes une organisation provinciale; il existe une association minière dans chaque province. Nous sommes indépendants de l'Association minière du Canada.

[*Text*]

Mr. Cullen: For example, in Ontario, would International Nickel, the company that I am most familiar with, be a member of your Association as well as the Mining Association of Canada?

Mr. Pigott: We could have membership in both.

Mr. Cullen: It is surprising to me, maybe it should not be, that so far you are one of the associations that has come out in favour of the merit rating which, it seems to me, complements the idea of the universality of coverage. Do you feel that universality of coverage is possible without the merit rating system or without bringing in the merit rating system?

Mr. Gilmore: If I may answer that question, sir, we agree with the concept of universality. This may be sort of a vague answer, but you can re-direct if you wish. We agree with the concept of universality of coverage. We are in the position of arguing that the plan should adhere to insurance principles and we believe universality of coverage is an extension of these insurance principles, as is experience rating.

There are a number of problems in experience rating or merit rating, if you wish to call it. You will recall paragraph 137 of the Gill Report recommended against adopting this sytem. We are not against it in principle, but we have questions as to how it would be workable in practice.

For instance, we see nothing wrong if a mining company makes a decision to automate some particular phase of mining and thus some men are put out of work, although we endeavour to re-absorb these people back into our companies, in this being considered as part of experience rating.

There are other problems in areas. For instance, the aircraft industry, where they may be entirely dependent upon government contracts. The government may cancel the contract and throw a lot of people out of work. In that circumstance I would suggest merit rating would be unfair.

As I understand it and you can correct me if i am wrong, the White Paper proposes merit rating or experience rating on the basis of voluntary claims whether they are quits, discharges, sickness or what have you.

[*Interpretation*]

M. Cullen: Ainsi, en Ontario, l'*International Nickel*, la compagnie que je connais le mieux, serait-elle membre de votre Association aussi bien que de l'Association minière du Canada?

M. Pigott: Certains de nos membres peuvent appartenir aux deux associations.

M. Cullen: J'en suis surpris, peut-être ne devrais-je pas l'être, puisque votre Association compte parmi celles qui favorisent un système de cote au mérite, lequel à mon avis, sert de complément au principe du champ d'application généralisé. Pensez-vous que la généralisation du champ d'application serait possible en dehors du système de cote au mérite ou sans le concours de celui-ci?

M. Gilmore: Je répondrai à cette question, monsieur. Nous sommes d'accord sur le principe de l'application généralisée. C'est une réponse plutôt vague, mais vous pourrez toujours revenir avec la question. Nous sommes d'accord sur le principe de l'application généralisée. Nous sommes à même de soutenir que le plan devrait se conformer aux principes des assurances dont le champ d'application généralisé constitue, à notre sens, un prolongement à l'instar de la tarification fondée sur l'expérience.

La formule de cote au mérite ou la tarification fondée sur l'expérience soulève un certain nombre de problèmes. Vous vous souviendrez que le paragraphe 137 du rapport Gill était défavorable à l'adoption d'une telle formule. Nous ne rejetons pas le principe, mais il faudrait mettre au clair certains points visant son application dans la pratique.

Nous ne voyons, par exemple, aucun inconvénient à ce qu'une compagnie minière décide d'automatiser une phase spécifique de son activité entraînant ainsi la mise à pied d'une partie de ses travailleurs, nonobstant le fait que nous nous efforçons de réembaucher ces travailleurs dans nos compagnies. S'agit-il en l'occurrence de la tarification fondée sur l'expérience.

D'autres difficultés concernent, par exemple, les avionneries qui peuvent dépendre entièrement de contrats passés avec le gouvernement. Celui-ci peut annuler un contrat et réduire au chômage bon nombre d'ouvriers. Dans cette hypothèse, la formule de cote au mérite serait injuste.

Le Livre blanc propose, si je ne me trompe, d'appliquer la formule de cote au mérite ou la tarification fondée sur l'expérience à base de réclamations volontaires, qu'il s'agisse de démission, de renvoi, de maladie ou d'autres causes.

[*Texte*]

Our companies and members have no control over these things and we submit they are not proper. We believe experience rating should be limited to lay-offs due to lack of work, whatever the reasons for lack of work, economic market conditions or advanced technology. Does that answer your question?

Mr. Cullen: Yes, in part. You support the merit rating principle and you have brought forward all the difficulties. In your brief you have indicated you are in favour of this, but in essence you have not said why.

Do you feel there is an area in merit rating where there might be corporations or areas of industry that might be exempt from the merit rating? In other words, pay a flat rate, no matter what their situation is. Would you see this as overcoming some of the difficulty?

Mr. Gilmore: I really cannot answer for other industries, not being that familiar with other industries, but I would expect this type of thing should be taken into consideration in order for the plan to be workable. Some industries have absolutely no control over the lay-off situations and some consideration should be given to this point rather than penalizing them unfairly. I think you would agree with me that they would be penalized unfairly.

Mr. Cullen: Yes, I think there are areas that we have heard about. One of the areas, however, that you are opposed to is unemployment insurance, as I read it, being given to those who voluntarily quit a job. I do not like the philosophy of that. To me that is the strength of Canada and is one of the strengths of the unemployment insurance, that a fellow will quit a job in order to better himself. I would not say this is an incentive to quit, but it is an incentive to improve. He will have a longer waiting period, but he recognizes that unemployment insurance is ultimately going to be available to him. However, you seem to be opposed to that principle on the basis that if a fellow quits a job he should not be compensated later on for that negative action. I guess you could call it a negative action.

Mr. Gilmore: On this point, I think, you attribute a high moral standard to this type of person—certainly there are people like this and it would work unfairly against them—but

[*Interprétation*]

Nos compagnies et les membres de notre organisation n'exercent aucun contrôle dans ce domaine, ce qui ne nous paraît pas régulier. Nous estimons que la tarification fondée sur l'expérience devrait être limitée aux licenciements qui surviennent par suite d'une pénurie de travail, imputable aux conditions du marché ou aux transformations techniques. Cette réponse vous satisfait-elle?

M. Cullen: Oui, en partie. Vous appuyez le principe de la cote au mérite et vous avancez toutes les difficultés qui en découlent. Votre mémoire est favorable à ce régime, mais vous ne précisez pas les raisons qui motivent votre choix.

Y a-t-il selon vous des corporations ou des secteurs d'industrie qu'on pourrait exempter de la formule de cote au mérite? En d'autres termes, il y a imposition d'un taux forfaitaire, quelle que soit la situation. Croyez-vous qu'une telle mesure puisse résoudre la difficulté?

M. Gilmore: Je ne saurais répondre pour d'autres industries n'en étant pas moi-même familier, mais il faudrait, afin de mettre en pratique le programme, prendre ce point en considération. Certaines industries n'exercent aucun contrôle sur les licenciements et il y aurait lieu de tenir compte de cet élément, plutôt que de leur infliger une sanction injuste. Je pense que vous conviendrez avec moi que ces industries seraient injustement frappées.

M. Cullen: Oui, il semble que nous ayons entendu parler de certains secteurs, cependant un des domaines où vous vous opposez aux prestations d'assurance-chômage concerne, comme je le vois, les travailleurs qui quittent volontairement leur emploi. Je n'agrée pas ce mode de penser. Le fait qu'un travailleur quitte son emploi en vue d'améliorer sa situation constitue un facteur de la vigueur du Canada et favorise également le régime d'assurance-chômage. Il ne s'agit pas d'encourager les travailleurs à quitter leur emploi, mais d'améliorer leur sort. La période d'attente pourrait se prolonger, mais l'intéressé pourra entretemps compter sur les prestations de chômage qui lui seront versées. Vous vous opposez, cependant, à ce principe en soulignant qu'un travailleur qui quitte volontairement son emploi ne devrait toucher aucune indemnité pour l'action négative qu'il a entreprise. Je pense qu'on peut ainsi qualifier sa conduite.

M. Gilmore: Vous présumez que les personnes en cause jouissent d'un sens moral élevé—il y en a certainement pour qui cette mesure serait injuste—mais je me demande si

[*Text*]

I wonder if that would apply to the majority of the people because we are concerned with the majority of the people. I wonder if there would not be an over-emphasis on quitting merely to collect unemployment insurance benefits. The benefits will undoubtedly be higher, we recognize that and we agree it is necessary.

The fact is that I do not think many people will be governed by the high ideals that you attribute to them, in the sense of improving themselves, but simply receiving money and not working. Certainly, at least, you recognize that there are many of this type in our country, although we are trying to keep it down as much as possible.

Mr. Cullen: It seems to me that politicians are not as jaded as I thought if that is your philosophy about the man who quits.

I also notice that you endorse the double interview as a means of cutting down on abuses which, again, to me is a negative approach. It will cut down the abuses of the plan, but I also see it as an aid to the individual who is out of work. The double interview has more of a tendency to get him back into the work stream which is one of the philosophies behind the new, let us say, unemployment insurance for the seventies. Do you support that?

Mr. Gilmore: Yes, we do. Of course, we are not so hard core as to not care about what happens to people who become unemployed and we, together with the federal government and the public of Canada, have a vested interest in everyone being employed to the extent the economy can allow. We have a vital interest in their being reabsorbed for the very simple and obvious fact that it is less costly. It costs the economy less; it costs us less and it costs the federal government less. The other factor is the happiness of our people. We are all in the same position and, generally speaking, people who are on unemployment insurance are not really satisfied with their lot in life. At least, I would never be.

Again, on this double interview procedure, we do look at it as a means of control, but also, as you mentioned, a means of re-absorbing. We have a question on this area. As I understand it there are currently 300 manpower offices or centres across the country. To implement this double interview procedure, what expansion will take place in the Manpower Department? Will there be new offices opened up? Will present facilities be

[*Interpretation*]

elles constituent la majorité de celles dont nous devons nous préoccuper. Je crains qu'on encourage ainsi les gens, à quitter leur emploi dans le seul dessein de toucher des prestations de chômage. Les prestations seront sans doute plus élevées, nous l'admettons, et nous en acceptons la nécessite.

Je ne crois pas cependant que la plupart des travailleurs régleront leur conduite sur les idéaux élevés que vous leur reconnaissez, mais qu'ils feront fi de l'amélioration de leur sort pour toucher des prestations sans y apporter le concours de leur travail. Vous reconnaîtrez au moins que cette mentalité existe dans notre pays bien que nous nous efforçions de la contenir autant que possible.

M. Cullen: Il me semble que les politiciens ne sont pas aussi blasés que je le pensais, si telle est votre philosophie à l'égard de l'individu qui quitte son emploi.

Je remarque également que vous appuyez ma proposition du double entretien, en tant que moyen de réprimer les abus, ce qui, à mon sens, est une façon négative d'aborder le problème. Les abus en seront diminués, mais il faut envisager cette mesure comme un secours accordé aux sans-travail. Le double entretien vise plus à réadmettre le chômeur dans les rangs des travailleurs actifs; c'est là un des concepts sous-jacents de ce que nous appellerons l'assurance-chômage des années 70. Appuyez-vous cette mesure?

M. Gilmore: Oui. Nous ne sommes pas bien sûr insensibles au sort des chômeurs; notre intérêt, celui du gouvernement fédéral et du public canadien, est d'assurer un emploi à chacun dans la mesure où l'économie le permet. Il est vital pour nous que les sans-travail soient réembauchés pour la raison bien simple et évidente qu'il nous en coûte moins cher. L'économie en souffrirait moins et nous serions déchargés, avec le gouvernement fédéral, du coût des prestations. L'autre élément a trait au bien-être de nos concitoyens. Nous sommes semblables les uns ou autres et, d'une manière générale, les sans-travail qui vivent des prestations de chômage sont mécontents de leur sort. Ce serait du moins mon cas.

Pour en revenir à la question du double entretien, nous considérons que cette procédure constitue un moyen de contrôle en même temps, comme vous le mentionnez, qu'un moyen de réembauchage. A ce propos, nous avons une question à soulever. Je crois comprendre qu'il existe actuellement 300 bureaux ou centres de main-d'œuvre répartis à travers le Canada. Dans quelle mesure le ministère de la Main-d'œuvre sera-t-il élargi pour appli-

[*Texte*]

used and are they adequate for this purpose? We have no idea on this.

Mr. Cullen: This is why I am extremely pleased that this particular government has foreseen these difficulties, these problems, and notwithstanding what might be headaches, they have decided to press ahead with what I think is a good program.

I see that you agree with a lot of what is in here, and certainly the philosophy behind the unemployment insurance scheme per se.

I might say—just a personal note here—that if it had not been for the mining industry particularly Inco, I probably would not be sitting in this seat today, because they have provided me with jobs, in smelters, refineries, underground and in exploration work. Therefore, I have a vital interest in the opinions expressed by the witnesses today, Mr. Chairman.

• 1430

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, Mr. Cullen has asked many of the things that I think we are all thinking about. I wanted to ask a general question on point number 7 of Benefit Ratios provision. We submit that 60 per cent of weekly earnings with a ceiling of $100 is sufficiently high, that is for incentive purposes, I gather. What would be the average weekly earnings in your industry? My impression is that you are considerably above average in mining.

Mr. Gilmore: Yes, I would think we are. The average in Canada in June, I believe, was $127 a week.

Mr. Francis: You would be above that?

Mr. Gilmore: We are usually above that, yes.

Mr. Francis: Are you worried about that $100 ceiling providing, shall we say, too much incentive not to go to work in your industry?

Mr. Gilmore: Yes.

Mr. Francis: I would say it is going to be a very small percentage, after taxes, of average take-home pay of most people in your industry, would it not? Do you really think that

[*Interprétation*]

quer la procédure du double entretien? Installera-t-on de nouveaux bureaux? Utilisera-t-on les services dont on dispose actuellement et ces derniers peuvent-ils pourvoir à la tâche? Nous n'avons aucun renseignement à ce propos.

M. Cullen: Voilà pourquoi je suis extrêmement satisfait du fait que le gouvernement ait prévu ces difficultés et que, nonobstant les complications apparentes, il ait décidé de mettre sur pied ce que je considère comme un bon programme.

Je constate que vous appuyez une bonne partie des propositions et certainement le principe dont s'inspire le régime d'assurance-chômage.

J'ajouterai une observation personnelle en disant que c'est grâce aux industries extractives, et particulièrement à l'*Inco*, que je me trouve parmi vous aujourd'hui, puisque ces industries m'ont procuré des emplois dans les hauts-fourneaux et les raffineries, dans l'exploitation des sous-sols et dans les travaux d'exploration. C'est pourquoi les opinions exprimées par les témoins sont vitales pour moi, monsieur le président.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, M. Cullen a soulevé plusieurs questions que nous faisons tous nôtres. J'aimerais poser une question générale concernant le point n° 7 relatif au taux de prestations. Nous estimions que 60 p. 100 des gains hebdomadaires jusqu'à concurrence de $100, est une proportion suffisante pour des fins d'encouragement. Quelle serait la moyenne des salaires hebdomadaires dans votre industrie? J'ai l'impression qu'elle se situe au-dessus de la moyenne générale.

M. Gilmore: Oui, je le crois. La moyenne hebdomadaire des salaires en juin pour le Canada s'élevait à $127.

M. Francis: Votre moyenne serait-elle plus élevée?

M. Gilmore: Elle l'est généralement, oui.

M. Francis: Le plafond de $100 vous inquiète-t-il dans la mesure où il encourage, disons-le, les travailleurs à ne point s'engager dans votre industrie?

M. Gilmore: Oui.

M. Francis: Je dirai que ce pourcentage ne représente qu'une petite fraction du salaire net après impôt de la plupart des travailleurs de votre industrie, n'est-ce pas? Croyez-vous

[*Text*]

this proposal is too generous and would affect incentives as far as your industry is concerned?

Mr. Gilmore: Certainly. At $100 a week after tax deductions, I do not know what the net would be, $85 to $90 a week, where a man does not have to work. Certainly it would be so high as to provide some incentives for some people. A minority, I will agree. A minority.

Mr. Francis: That is only if his income is $150.

Mr. Gilmore: Right.

Mr. Francis: And I suggest that in your industry, I suspect that your average is above $150. I may be wrong. I will rely on you but I would think it is.

Mr. Gilmore: In our industry in Ontario when you consider the gold mining operations and so on, if you look at other mining companies besides, for instance, INCO and so on, they are not, I would think that is a little high.

Mr. Francis: Inco would certainly be above that, would it not, at this point?

Mr. Gilmore: Mr. Wadge, would you care to answer that?

Mr. N. H. Wadge (Ontario Mining Association): The average at INCO right now is about $150. It will go up as of October 5, when the next increase goes through. But apropos of that, we have some experience background in sickness insurance. You find in fact in sickness insurance that when sickness insurance gets above a certain figure, there is a tendency for a percentage of the employees, albeit a small percentage, but a definitely measurable percentage to extend their leave much longer than many people would consider necessary.

Mr. Francis: This is your experience under the private plans that you operate.

Mr. Wadge: That is correct.

Mr. Francis: Would the benefits under those private plans be less than the indicated amounts that are proposed?

Mr. Wadge: The benefits right now in the INCO plan—and I think the Falconbridge plan is the same—would run at $65 a week, and we feel that that is a very fair amount. It meets the requirement of the people who are away sick, and it does not encourage undue

[*Interpretation*]

vraiment que la proposition est trop généreuse et qu'elle se répercuterait sur les stimulants dans votre industrie?

M. Gilmore: Certainement. Une prestation hebdomadaire de $100, serait réduite par l'impôt à $85, ou $90, et elle constituerait, pour certains, un encouragement à ne pas travailler. Il s'agit d'une minorité, je le concède.

M. Francis: Ce serait vrai si le travailleur touchait $150.

M. Gilmore: C'est exact.

M. Francis: J'ai tout lieu de croire que la moyenne des salaires de votre industrie est supérieure à $150. Je me trompe peut-être et je m'en remets à vous, mais je pense qu'il en est ainsi.

M. Gilmore: Pour notre activité industrielle en Ontario, cette moyenne serait peut-être élevée si l'on tient compte des opérations d'extraction de l'or, etc. et les autres compagnies minières, mise à part l'Inco et certaines autres industries.

M. Francis: La moyenne pour l'*Inco* serait certainement plus élevée, n'est-ce pas?

M. Gilmore: Monsieur Wadge, vous voulez répondre à cette question?

M. N. H. Wadge (Association minière de l'Ontario): La moyenne actuelle pour l'*Inco* est d'environ $150. Elle augmentera à partir du 5 octobre de pair avec la hausse des salaires. Nous avons, à ce propos, acquis une certaine expérience en matière d'assurance-maladie. On a pu constater en fait que, au-delà d'un certain montant, un pourcentage réduit, il est vrai, d'employés avaient tendance à prolonger leur congé au-delà de ce que plusieurs considéreraient comme une période normale.

M. Francis: C'est l'expérience que vous avez acquise dans le cadre des régimes d'assurance privée que vous appliquez.

M. Wadge: C'est vrai.

M. Francis: Les prestations prévues par ces régimes d'assurance privée seraient-elles inférieures aux montants proposés?

M. Wadge: Les prestations prévues au programme d'assurance de l'*Inco* et de la *Falconbridge* sont les mêmes et s'élèvent à $65 par semaine, ce qui nous paraît équitable. Pareille somme répond aux besoins des travailleurs absents pour cause de maladie et elle n'encou-

[*Texte*]

amount of abuse. As a matter of fact, the plan does provide for a higher payment for people who are away for a lengthy period; that is it is $65 for the first four weeks and then it goes up I think another $10 after that.

Mr. Francis: For what kind of maximum period?

Mr. Wadge: For a period of 52 weeks combined.

Mr. D. W. Mather (Ontario Mining Association): I agree with Mr. Wadge on that. We have roughly the same figures. Our average wage will be around $145 and our benefits will be going up to $80, and this is just a little better, of course, than 50 per cent. We find that there is much more than that, than the adverse effect of people choosing to stay off rather than working.

Mr. Francis: I know we are talking without statistical base, which creates something of a problem. My impression is, though, that with $100 a week gross, and taxable, then with the deductions after that, we are not proposing anything which is very sharply out of line with your own private benefits. I may be wrong here. If I am wrong I would like to know, but my own belief is that if a man is earning $150 a week gross and he drops to $100, that is a pretty serious drop. I would be surprised if it really affected malingering to that extent. There will be malingering under any benefit structure under some circumstances. Do you really believe that this is a serious defect in the proposals that you put before us? This is really a general question that I am asking, and please do not misunderstand my purpose in asking. I would like to probe just a little beyond the statements in the brief.

Mr. Mather: I think our statistical background over the years in this particular sickness and accident plan, and of course we are being advised by the underwriters who have taken that on, is that when you get much above 60 per cent, then you are encouraging more use of the plan. Whether or not this is abuse, this is what happens in fact.

Mr. Francis: Well, if 66⅔ is again, I repeat, gross, it certainly is not a net. The net figure is going to be below that, and I doubt if it is going to really violate your 60 per cent norm. I would doubt it very much.

Anyway, Mr. Chairman, the point I wanted to explore was whether this was felt to be a

[*Interprétation*]

rage pas les abus. D'ailleurs, le programme prévoit des prestations plus élevées auxquelles sont admissibles les travailleurs absents pendant des périodes prolongées, à savoir: $65 pour les quatre premières semaines, auxquels s'ajoutent, je crois, $10 pour les semaines suivantes.

M. Francis: Quelle serait la durée maximum des prestations?

M. Wadge: Elle serait de 52 semaines, au total.

M. D. W. Mather (Association minière de l'Ontario): Je suis d'accord avec M. Wadge sur ce point. Nos chiffres sont sensiblement les mêmes. Notre salaire moyen se situe aux environs de $145 et nos prestations peuvent atteindre $80 ce qui est un peu plus de 50 p. 100. Nous estimons qu'il faut aller plus loin et envisager les effets néfastes qu'entraînent ceux qui préfèrent s'abstenir de travailler.

M. Francis: Nous n'avons pas de données statistiques et cela nous crée une difficulté. Je crois toutefois qu'une prestation imposable de $100, par semaine ne s'éloigne pas trop, une fois les déductions faites, des montants prévus par vos programmes d'assurance privée. J'aimerais savoir si j'ai tort, mais j'ai la conviction qu'un salaire hebdomadaire de $150 qui est réduit à $100 constitue une diminution sensible pour le travailleur. Je serais surpris qu'un tel montant puisse encourager les tire au flanc. Il y en aura dans certaines circonstances, quel que soit le régime en vigueur. Croyez-vous que les propositions qui nous sont soumises pêchent par ce côté? C'est une question générale que je pose et je vous prie de ne la point mal interpréter. Je désire simplement examiner les choses au-delà des assertions qui renferme votre mémoire.

M. Mather: Les données statistiques pertinentes fournies par nos assureurs au long des années démontrent que des prestations supérieures à 60 p. 100 tendent à encourager les travailleurs à se prévaloir du régime d'assurance. Qu'il s'agisse ou non d'abus, le fait est là.

M. Francis: Si la prestation brute est, je le répète, de 66⅔ p. 100, elle ne représente pas le montant net payé qui sera inférieur à cette proportion. Je doute qu'elle enfreindrait la norme de 60 p. 100 que vous proposez. J'en doute sérieusement.

Quoi qu'il en soit, monsieur le président, je me proposais de savoir si cette disposition

[*Text*]

serious defect in the proposals in the White Paper.

Mr. Gilmore: In answer to your question, if I may sum up, we have serious misgivings about it, yes.

Mr. Francis: I will pass for the moment, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. On that same questioning concerning sickness, I think I heard from one of the gentlemen that people are taking advantage, and yet they are betting $65 for the first four weeks and $75 after that. What about the management? Do they come into that plan too, or do they get 65 per cent of their salary or full salary while they are away?

Mr. Gilmore: If I may answer that, that depends on the particular company. I do not have any details on the companies' plans. I do not know whether there are any statistics on it, but I would not think that is a problem with management personnel.

Mr. Portelance: I am sure when a man is in good condition, he is very happy to come back to work and get 100 per cent of his salary, and not only 66 per cent. This is what I would expect from them.

Mr. Francis: It is probably about 60 per cent after taxes.

The Chairman: Mr. Wadge.

Mr. Wadge: Mr. Chairman, there are several examples you can give, but the fact that the incidence of sickness soars amazingly during the hunting season in the North I think is one factor that indicates what happens. Now as far as management is concerned, the incidence of sickness does not soar during the hunting season because it is controlled by other means, but there are factors such as that that are very self-evident. There is a very definite line. I would not want to put an exact point where the degree of abuse does climb. Several years ago in our company it climbed to the extent that our sickness insurance premiums increased by a third, three times in one year, and the company and the union got together and had to set up very stringent policing regulations to control it. It was a small percentage of the work force that did abuse it but it was a definite percentage, and we do feel, as Mr. Gilmore

[*Interpretation*]

constituait une faille sérieuse dans le Livre blanc.

M. Gilmore: En réponse à votre question, je dirai en résumé que cette proposition ne laisse pas de nos inquiéter.

M. Francis: Je cède la parole pour le moment, monsieur le président.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai entendu l'un des témoins nous dire, au sujet de l'assurance-maladie, que certains travailleurs en tiraient avantage; pourtant ils ne touchaient que $65 durant les quatre premières semaines et $75 au cours des semaines suivantes. Qu'advient-il du personnel des cadres? Sont-ils inclus dans ce régime d'assurance ou bien ont-ils droit à 65 p, 100 de leur salaire, sinon à tout leur salaire, durant leur absence?

M. Gilmore: J'aimerais répondre en disant que le régime diffère suivant les compagnies. Je ne possède pas les détails des régimes en vigueur dans les industries. J'ignore également s'il existe des statistiques à ce sujet, mais je ne pense pas que la question du personnel des cadres constitue un problème.

M. Portelance: Je suis certain qu'un homme en bonne santé est heureux de retrouver son travail et de toucher son plein salaire, au lieu d'un taux de prestations de 66 p. 100 seulement. C'est ce à quoi je m'attends de la part des travailleurs.

M. Francis: Ce pourcentage est probablement de 60 p. 100 après imposition.

Le président: Monsieur Wadge.

M. Wadge: Monsieur le président, on peut fournir plusieurs exemples, mais le fait que l'incidence de la maladie s'accroît d'une façon surprenante durant la saison de chasse au nord, indique clairement ce qu'il en est. En ce qui a trait au personnel de gestion, cette incidence n'existe pas durant la saison de chasse, car elle est contrôlée par d'autres moyens; ce sont là toutefois des facteurs qui se passent de commentaires. Il existe certainement une ligne de démarcation. Je ne voudrais pas déterminer le point exact où les abus augmentent. Ils ont atteint dans notre compagnie, il y a de cela plusieurs années, une proportion telle que les primes d'assurance-maladie ont augmenté d'un tiers à trois reprises durant une seule année, si bien que la compagnie et le syndicat se sont réunis pour prendre des règlements effectifs de contrôle à cet effet. Le pourcentage de la force ouvrière coupable de ces abus a été déterminant, bien qu'infime, et

[*Texte*]

said, that at a certain level, abuse is unquestionably encouraged, below the $100 mark as well as above it, and we feel that 60 per cent is a figure that provides good protection for the individual and yet is not sufficiently high as to discourage him from returning to work.

• 1440

Mr. Portelance: Well, 66⅔, with income tax to pay on it, would be about 60 per cent, which agrees with your figures. Besides, to belong to this type of insurance plan the employee must pay something, also the employer. When this new plan comes into effect would you people be paying less or would it be better for you to remain with your own actual plan?

Mr. Gilmore: Are you speaking of the sickness and accident benefit?

Mr. Portelance: Yes, sickness.

Mr. Gilmore: Of course, in our reference here we are speaking about unemployment insurance benefits, we are not talking about sickness benefits, and we are opposed in principle to the inclusion of sickness, maternity and retirement benefits in any unemployment insurance scheme. Of course, we are not opposed to the concept of sickness insurance, maternity benefits and so on, but we feel the more appropriate form is other types of welfare legislation. Here we are concerned with unemployment because of lack of work, and all our remarks are restricted to the benefit ratio for unemployment due to lack of work. We are opposed to the sickness benefits in principle being included in any unemployment insurance scheme.

Mr. Portelance: Yet your employees are insured against sickness. Or is it only for accident?

Mr. Gilmore: Yes, Mr. Portelance. May I ask you a question? The White Paper refers to sickness as being a complementary benefit. Could you explain to me what you mean by complementary. Do you mean in addition to sickness and accident plans already in effect?

Mr. Portelance: Do you mean in your place?

Mr. Gilmore: Any place that has private insurance sickness and accident benefit plans,

[*Interprétation*]

nous pensons, comme M. Gilmore l'a dit, qu'à un certain niveau, les abus sont nécessairement encouragés, que les prestations soient inférieures ou supérieures à $100. C'est pourquoi, nous estimons que le pourcentage de 60 p. 100 assure une protection adéquate de l'individu tout en n'étant pas trop élevé pour l'encourager à prolonger son absence.

M. Portelance: Une fois les impôts déduits sur les 66⅔ p. 100, cela fait environ 60 p. 100, ce qui correspond avec vos chiffres. En outre, pour adhérer à un semblable régime d'assurance, l'employé doit payer un certain montant tout comme l'employeur. Lorsque ce nouveau régime entrera en vigueur, paierez-vous moins? Serait-il d'autre part plus avantageux pour vous de conserver le régime actuel?

M. Gilmore: Pensez-vous aux prestations de maladie et d'accidents?

M. Portelance: Oui, à la maladie.

M. Gilmore: Bien sûr, nous avons parlé ici des prestations d'assurance-chômage sans tenir compte des prestations de maladie. En principe, nous nous opposons à ce que les prestations de maladie, de maternité et de retraite s'incrivent dans le cadre d'un régime d'assurance-chômage. Ce n'est pas que nous rejetions l'idée de l'assurance-maladie et les prestations de maternité, mais nous estimons que ces prestations trouveraient mieux leur place dans le cadre d'autres lois de bien-être. Notre objet, c'est le chômage et nous nous limitons à examiner uniquement les prestations de chômage auxquelles les sans-travail ont droit en raison d'une privation de travail. Nous rejetons catégoriquement l'idée d'inscrire les prestations de maladie dans le régime d'assurance-chômage.

M. Portelance: Cependant vos employés sont assurés contre la maladie, ou ne sont-ils protégés que contre les accidents de travail?

M. Gilmore: Oui, monsieur Portelance. Pourrais-je vous poser une question? Le Livre blanc souligne que les prestations de maladie sont des prestations complémentaires. Pourriez-vous m'expliquer par ce que vous entendez par complémentaires. Voulez-vous désigner par là un complément aux régimes d'assurance-maladie et d'indemnisation des accidents du travail déjà en vigueur?

M. Portelance: En ce qui vous concerne?

M. Gilmore: En ce qui concerne toutes les entreprises qui disposent d'un régime privé

[*Text*]

be they through collective bargaining with trade unions, be they Simpsons or Eaton's where there are no unions, government employees, where some are already in force.

The Chairman: Mr. Gilmore, I think the general idea is that the government will be the second payer under these sickness and accident schemes, that we will pay the difference between the present scheme and whatever the benefits would be under the new proposals. Of course, this second payer position might change over the years. But this is the initial position. We would be the second payer where there were schemes already and just pay the difference, or perhaps nothing at all if the first scheme was sufficient to cover what our proposals were.

Mr. Gilmore: If the first scheme was in excess of...

The Chairman: ... what we are proposing.

Mr. Gilmore: I might ask just one further question, Mr. Chairman. I have read the White Paper. Have you any further comments as to why you want to include sickness in the unemployment insurance scheme? Why do you think it is proper in the unemployment insurance scheme rather than other types of legislation? We recognize, of course, it is important. There are elements of Canada that are not covered by private insurance plans because they are not unionized and so on, or they work for employers who do not have this type of thing available. But why do you want it on an unemployment insurance scheme?

The Chairman: There are a couple of things, Mr. Gilmore. I gather the government takes the position that from the disruption of earnings point of view earnings are disrupted not only when people are laid off work but also when they fall sick. At the present time people who have been laid off and then become sick are covered by unemployment insurance, but if you get sick and because you are sick in effect you have to stop working, you are not covered. This seems to be an anomaly to the government and in some of the proposals they are suggesting that we institute limited sickness insurance for this 15 week period, if you have worked 20 weeks the previous year, to get around this anomaly. I suppose we also have abuse in some quar-

[*Interpretation*]

d'assurance-maladie ou d'indemnisation des accidents, que celui-ci soit le fruit de négociations collectives avec les syndicats, qu'il s'agisse de Simpsons, de Eatons où il n'y a pas de syndicat ou encore des fonctionnaires pour qui certains régimes semblables ont été mis en œuvre.

Le président: Monsieur Gilmore, je crois que le principe dont s'inspire le régime porte que le Gouvernement devient le payeur en second pour ce qui est des régimes d'assurance-maladie et d'indemnisation des accidents du travail. Nous paierons la différence entre les prestations du régime actuel et les prestations du régime proposé. Bien sûr, cette situation pourra changer au fil des ans, mais c'est là l'idée de base. Nous assumerions les frais supplémentaires, lorsqu'un régime est déjà en application et, si ce régime correspond au moins à nos propositions, nous ne perdrions rien du tout.

M. Gilmore: Si le premier régime pour assurer des prestations plus importantes que...

Le président: ... ce que nous proposons.

M. Gilmore: Permettez-moi de poser une autre question, monsieur le président. J'ai lu le Livre blanc. Pourriez-vous nous donner une autre raison qui justifierait, selon vous, l'intégration de la formule assurance-maladie sans le régime d'assurance-chômage? Pourquoi pensez-vous que le régime d'assurance-chômage est l'instrument approprié? Nous nous rendons compte, bien sûr, que c'est là une question importante. Nombre de travailleurs canadiens ne sont pas assurés en vertu d'un régime privé, parce qu'ils ne sont pas syndiqués, etc. ou parce qu'ils sont au service d'employeurs qui ne peuvent leur procurer ces avantages. Mais pourquoi voulez-vous intégrer cette formule au régime d'assurance-chômage?

Le président: Il y a différents motifs, monsieur Gilmore. Je suppose que le gouvernement considère avant tout la privation de revenus, qu'il s'agisse de personnes mises à pied ou encore de personnes malades. A l'heure actuelle, les travailleurs licenciés qui tombent malades sont couverts par l'assurance-chômage, mais s'ils tombent malades au travail, ils ne sont pas couverts. Le gouvernement voit une anomalie dans cette situation et propose que nous instaurions un régime limité d'assurance-maladie pour cette période de 15 semaines, pourvu que vous ayez travaillé 20 semaines durant au cours de l'année précédente. D'autre part, il pourrait y avoir des abus, étant donné qu'un employeur pourrait licencier un employé en le déclarant malade

[*Texte*]

ters, where a person cannot work because he is sick but the employer now will say he is laid off to let the employee pick up the unemployment insurance money. The same applies to the pregnancy aspect. But I am not supposed to be up here making a speech. We do have the benefit, which you have not had, of the hearings in the last couple of weeks, when we heard the Minister and the unemployment insurance officials.

Mr. Gilmore: I appreciate that.

The Chairman: That is the general idea.

Mr. Gilmore: In respect of your comments on maternity benefits, I think you would agree with me that pregnancy today is somewhat more voluntary than it used to be because of the advance of science and, this being so, really the basis of unemployment insurance is an involuntary separation from the labour force. We feel that this is a very obvious departure from the insurance principles in that at least for a good many people it is a voluntary thing.

The Chairman: Mr. Portelance, have you any further questions?

Mr. Portelance: Yes, I have one last question. I also notice on page 9, Clause 11 you are against the principle of three weeks unemployment insurance to the person who is leaving or retiring.

Mr. Gilmore: Right.

Mr. Portelance: But this only applies in cases where a person is going to take the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan. Otherwise, if he is still available to work he will be allowed to pick up unemployment like any ordinary employee.

Mr. Gilmore: Mr. Portelance, we feel that if there is any gap between the the time the individual retired and when he starts receiving retirement benefits under the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan this period should properly be picked up by those pieces of legislation, not the Unemployment Insurance Act. Now you may argue that in this case we have a man who has been contributing and a company, on his behalf, has been contributing throughout his life time to the unemployment insurance scheme and he has not made a claim, so therefore there is some merit in giving him three weeks. We look at it as a gift because we feel that unemployment insurance is analagous to term insurance, the term of employment up to age

[*Interprétation*]

pour lui permettre de toucher les prestations d'assurance-chômage. C'est également vrai en ce qui a trait aux femmes enceintes, mais je ne suis pas censé prononcer un discours. Nous avons l'avantage sur vous d'avoir assisté aux séances précédentes au cours desquelles nous avons pu entendre le Ministre du Travail et les représentants de la Commission d'assurance-chômage.

M. Gilmore: Je comprends fort bien.

Le président: C'est là l'idée de base, monsieur Gilmore.

M. Gilmore: A propos de vos observations concernant les prestations de maternité, je pense que vous conviendrez avec moi que, grâce aux progrès scientifiques, les femmes qui tombent enceintes le désirent beaucoup plus que par le passé. Le principe dont s'inspire l'assurance-chômage comporte la cessation d'emploi involontaire. Nous estimons que la formule préconisée s'écarte délibérément des principes d'assurance en ce sens que pour bien des gens, ce sera une chose volontaire.

Le président: Monsieur Portelance, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Portelance: Oui, j'aurais encore quelques questions. A la page 9, l'article 11, j'ai noté votre opposition à l'octroi de 3 semaines de prestations d'assurance-chômage au travailleur qui prend sa retraite.

M. Gilmore: Exact.

M. Portelance: Cela ne s'applique qu'aux personnes que vise le régime des pensions du Canada ou celui des rentes du Québec. Si tel n'est pas le cas, le travailleur disponible est admissible aux prestations d'assurance-chômage comme tout employé.

M. Gilmore: Monsieur Portelance, nous sommes persuadés que s'il y a un laps de temps entre le moment où le travailleur prend sa retraite et celui où il commencera de toucher des prestations d'assurance-chômage, en vertu du régime des pensions du Canada ou de celui des rentes du Québec, la période en question devrait être couverte par ces régimes et non par la Loi sur l'assurance-chômage. Évidemment, vous pourrez avancer que si un travailleur a contribué toute sa vie à la caisse d'assurance et que si une société a contribué sa quote-part au régime d'assurance-chômage, et que le travailleur n'a pas déposé de demandes de prestations, il ne serait que juste de lui accorder ses 3 semaines de prestations. Nous estimons que cela équivaut à une

[*Text*]

65, and not an endowment policy. We think that if there is a gap between the time a man retires and the time he takes benefits under either of the pension plans this gap should be filled by those pension plans. We are not against this, but we feel that it should be filled by these plans.

Mr. Portelance: Are you also against the principle that if he wants to continue working, even at that age, he would be allowed to pick up his payments if we do not find him a new job or something?

Mr. Gilmore: Well, at the age of 65 I think, for all intents and purposes, that he should be deemed to have been retired from the labour force. I do not think he should be covered by it after that period of time, otherwise we will have no cut-off point. Some men may work to 70 or 72, and so on, and I think this would add a great deal. It simply would be a matter of getting higher claims. I think the statistics have shown that at the age of 65 a great many claims are processed. I believe last year the *Canada Year Book* pointed out in one of the statistics that claims rose greatly at the age of 65.

Mr. Portelance: On the other hand, if he was working at that age, if he still happened to find some work and was still contributing to that fund why would he not be allowed to pick up from the fund when he does lose this permanent job?

Mr. Wadge: Well, I suggest that contributions should stop at 65. Most men who work after 65 at present, and certainly when the Canada Pension Plan comes into full effect, will be working at jobs to augment their income from their pensions, and I do not think they should pay. Certainly if they are not going to receive benefits, and I do not think they should, then they should not be asked to make contributions at that stage.

Mr. Portelance: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Portelance. Are there any further questions, gentlemen?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I pursue a bit further the

[*Interpretation*]

gratification, parce que l'assurance-chômage s'assimile à une assurance périodique. Ce n'est pas une assurance-dotation. Nous estimons que s'il y a un laps de temps entre le moment de la retraite et celui de l'obtention et de prestations dans le cadre des régimes de pensions, c'est aux régimes de pensions de s'en occuper. Nous ne nous opposons pas à la chose, mais nous estimons que ces régimes de pensions sont en l'occurrence l'instrument approprié.

M. Portelance: Rejetez-vous également le principe selon lequel si un travailleur peut obtenir des prestations d'assurance-chômage attendu qu'il désire encore travailler à cet âge et se trouve dans l'impossibilité de dénicher un nouvel emploi.

M. Gilmore: Je crois que, à l'âge de 65 ans, il y a lieu de considérer un travailleur comme ayant quitté le marché du travail. Je ne crois pas qu'il devrait toucher des prestations d'assurance-chômage par la suite, sinon il n'y aurait plus de limite. Certains individus peuvent travailler jusqu'à 70 ou 72 ans et cela nous amènerait bien des frais supplémentaires. Nous devrions faire face à un nombre sans cesse croissant de demandes de prestations, car les statistiques démontrent que, à l'âge de 65 ans, les demandes de prestations se font plus nombreuses. L'année dernière, si j'ai bonne mémoire, l'Annuaire du Canada a donné des statistiques portant que les demandes étaient beaucoup plus nombreuses chez les travailleurs de 65 ans.

M. Portelance: D'autre part, si le travailleur exerce encore un emploi à cet âge et qu'il cotise toujours à la caisse, pourquoi ne pourrait-il toucher des prestations s'il perd son emploi permanent?

M. Wadge: Dans ce cas, je propose que les cotisations cessent dès l'âge de 65 ans. Une fois le régime des pensions du Canada en vigueur, la plupart des individus après 65 ans ne visent qu'à augmenter leur revenu de pensions. Je ne pense vraiment pas qu'il y aurait lieu pour eux de contribuer. Il est évident que s'ils ne doivent pas toucher des prestations—et je crois qu'ils ne doivent pas en toucher, on ne doit pas leur demander de cotiser.

M. Portelance: Merci.

Le président: Je vous remercie, monsieur Portelance. Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, permettez-moi d'approfon-

[*Texte*]

question of the way in which maternity and sickness insurance would seem, in the view of the witnesses, to alter the philosophy or the basis of the Unemployment Insurance Act. I recognize, to put it in reasonable terms, that we can state our respective definitions and fortify ourselves from our own particular definition. I notice that you stick with the traditional definition that unemployment insurance is to cover loss of employment because there is no work. If the government, is in fact making a change, and I think it is, is it not shifting to a definition that regards unemployment insurance as a means of protecting the worker's income from employment? You have to start with people attached to the labour force who get their income from employment and the basic philosophy is becoming, rather than what it was, one of protecting that income so if the worker loses his income because of lack of work that is one thing, but if he loses it because of sickness that is another, if she loses it because of pregnancy that is another. Now are we not just as entitled to our new definition as you are to stick by the old one?

• 1450

Mr. Gilmore: Mr. Knowles, you are entitled to any definition which you deem proper as are we. We feel ours is the properly accepted definition. We see no reason for changing it. I would like to re-emphasize, Mr. Knowles, that we have raised points on maternity benefits and we have shown how we think the problem with pensions can be handled. However, we have also said that we are not against sickness insurance as such but we feel that the Unemployment Insurance Plan is not the appropriate scheme. We say, fine, if it is required by a certain segment of our population to be covered, which we think is an honourable thing to do, let other legislation take care of it. History, and I see no reason to change it now, is that the federal government has been concerned with unemployment due to lack of work. Whether that is a result of market conditions or advanced technology seems to be the main thrust of their arguments. In the White Paper they place specific emphasis in the seventies on advanced technology making some jobs redundant. We feel that this program should be aimed at alleviating some of the hardships caused by these things, but we say that the sickness and retirement things can be taken care of elsewhere other than unemployment insurance schemes. Of course, that is our definition and if you do not mind we will stick with ours.

[*Interprétation*]

dir quelque peu la question de l'assurance-maladie et de maternité qui dans l'esprit des témoins semble être une dérogation aux règles fondamentales qui régissent l'assurance-chômage. Évidemment, chacun d'entre nous peut donner sa définition et partir de là pour défendre sa thèse. Je constate que vous vous en tenez à la définition conventionnelle de l'assurance-chômage selon laquelle elle est conçue pour protéger le travailleur qui perd son emploi parce qu'il n'y a pas de travail. Si le gouvernement apporte cette modification—et je crois que c'est le cas—ne pensez-vous pas qu'il opte pour une autre définition tendant à considérer l'assurance-chômage comme un moyen de garantir le revenu des travailleurs? Il faut partir des gens qui font partie de la population active et qui tirent leur revenu du travail. Or le courant philosophique actuel vise à protéger le revenu de telle sorte que si le travailleur est privé de son revenu par défaut de travail, c'est une chose, mais s'il en est privé pour cause de maladie c'en est une autre, tout comme s'il en est privé à cause d'une grossesse. Notre définition n'est-elle pas aussi valable que la vôtre?

M. Gilmore: Monsieur Knowles, vous pouvez donner la définition qui vous semble la plus juste, tout comme nous. Nous estimons que notre définition est celle qui est généralement acceptée. Nous ne voyons aucune raison de la modifier. J'aimerais réitérer notre thèse en ce qui concerne les prestations de maternité et les moyens que nous proposons pour résoudre les questions de pension. Nous ne nous opposons aucunement à l'assurance-maladie, mais nous estimons que le régime d'assurance-chômage n'est pas l'instrument adéquat en l'occurrence. Dans notre optique, une certaine couche de la population doit être assurée, ce qui est tout à fait juste. Qu'une autre mesure législative en prenne donc soin. Du point de vue historique, le gouvernement fédéral s'est occupé du chômage découlant d'une perte de travail et nous ne voyons aucune raison pour que cela change. Le gouvernement fonde son argumentation sur les conditions du marché ou les transformations techniques. Dans le Livre blanc, il fait ressortir que, au cours des années 70, les progrès technologiques supprimeront certains emplois. Le programme, selon nous, devrait viser à soulager certaines des difficultés occasionnées par ces progrès, mais nous prétendons que l'on peut apporter une solution aux problèmes de maladie et de retraite au moyen d'un autre régime d'assurance-chômage. Bien sûr, c'est là notre définition et, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, nous aimons autant la conserver.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): It is a matter of judgment—

Mr. Gilmore: Right.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): —which definition we prefer.

Mr. Gilmore: Certainly, we think ours is proper.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I do not quarrel with your right to that definition nor with its logic.

Mr. Gilmore: I presumed that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): However, I do think there is merit in the government's position and I am one of the last people here to defend the government.

An hon. Member: Oh, go right ahead.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You need it at times. It is the worker's position that needs to be protected and when the worker is out of a job because of sickness it is just as serious to him as when he is out of a job because there is no work.

I must say to you, as I have said to other delegations like yours, that I am quite interested in these frequent references to the White Paper on Social Security and to other plans, to your statement that you favour sickness insurance. I do not question it for a moment, I just look forward to your coming back when we have the White Paper on Social Security or such other legislation to indicate your strong support.

Mr. Gilmore: Mr. Knowles, if those benefits are reasonable of course there would be no need for us to be here.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, but having said what you did, I hope you will come back to say how reasonable they are.

Mr. Gilmore: Certainly, we enjoy talking to you.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We do not have that White Paper yet and there is usually quite a gap between White Papers and legislation, you know it can be a long gap, so in the meantime, is there not some merit in terms of the morale of workers to having their benefits related to their work, attached to their work? Is there not some virtue in the employee, when he makes his contribution to Unemployment Insurance, knowing that if he is out of a job because of illness he is going to get his benefit out of that fund into which he contributed? Is there

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est une question d'opinion.

M. Gilmore: Exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Quelle est la définition de notre choix?

M. Gilmore: Certainement, nous estimons que la nôtre est la bonne.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je ne voudrais pas vous en disputer le droit.

M. Gilmore: C'est bien ce que je pensais.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Toutefois, je vois du bon dans la position du gouvernement et je suis certainement l'un des derniers à défendre le gouvernement.

Une voix: Comme vous y allez.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est parfois nécessaire. Il faut protéger le travailleur. Or, si celui-ci est en chômage pour cause de maladie, c'est tout aussi grave pour lui.

Je dois vous avouer, tout comme je l'ai fait pour d'autres délégations, que je m'intéresse fortement à tous ces renvois au Livre blanc sur la sécurité sociale et les autres régimes et je me réjouis de vous voir bien disposé à l'égard de l'assurance-maladie. Je ne voudrais pas mettre cela en cause pour le moment, j'espère que, lorsque nous étudierons le Livre blanc sur la sécurité sociale, vous viendrez nous manifester notre appui.

M. Gilmore: Monsieur Knowles, si bien sûr il s'agit de prestations raisonnables, il n'y aura pas lieu pour nous de venir.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui, mais après ce que vous avez dit, j'espère que vous en viendrez à nous dire qu'elles seront raisonnables.

M. Gilmore: Certainement, c'est pour nous un plaisir que de bavarder avec vous.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le Livre blanc n'a pas encore été publié et d'autre part il y a un certain délai entre les Livres blancs et l'adoption des lois. Vous savez que cela peut prendre bien du temps. Aussi, en attendant, ne pensez-vous pas que sur le plan moral, il serait logique de reclasser les prestations accordées aux travailleurs dans le contexte de leur travail? Ne croyez-vous pas qu'il serait bon qu'un cotisant à l'assurance-chômage qui perd son emploi pour cause de maladie pourrait obtenir ses prestations de la caisse à laquelle il a cotisé? Ne

[*Texte*]

not some virtue, some merit, in attaching this kind of benefit to the man's work?

Mr. Gilmore: Does anybody care to answer that? Mr. Wadge?

Mr. Wadge: Mr. Chairman and Mr. Knowles, I agree there is and I think the Association would agree that there is, but I suggest there is not a large company in this country that does not provide such benefit now. As I see it, the companies who have adequate sickness and accident protection are going to be picking up part of the added cost for companies that do not have that type of protection. For example, I think the Chairman said that the government sickness payment would supplement the private plan. If company negotiated benefits are equal to or in excess of the government benefit under this plan, the cost to the company would be the part that it pays to the plan. In a company such as ours that would be 100 per cent within the next year, plus a percentage of the cost for the country as a whole. In fact, in moving unemployment insurance into the field of sickness insurance—as you suggest it could be desirable—the government is moving into an area that is already covered to a very large extent.

In the unemployment insurance field alone there are cases where unions and companies have negotiated such things as supplementary unemployment insurance, which is reversing it the other way. There the companies and unions have agreed that the unemployment insurance is not large enough and have supplemented it above and beyond the present percentage the government provides. One of the major problems, as I see it, is that you are already moving into a field that is reasonably covered by other private methods. That does not mean that men or individuals or small companies particularly, or employees of small companies, do not need some kind of protection, but we do feel that unemployment insurance is not the way.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I realize that there are many workers whose sickness and accidents are covered by company plans, negotiated plans and so on, but I believe over two million of the work force are covered by unemployment insurance, do not have sickness or accident protection. That presents a problem we ought to cope with in some way. I need not tell you gentlemen who sit on the other side of the collective bargaining table that if, by legislation, something is obtained for the employees that they already had from the company, they are pretty good at negotiating an adjustment are they not?

[*Interprétation*]

croyez-vous pas qu'il serait judicieux de rattacher les prestations au travail?

M. Gilmore: Qui pourrait répondre à cette question? Monsieur Wadge?

M. Wadge: Monsieur le président, monsieur Knowles, nous en convenons, mais je pense qu'il n'y a pas une grande entreprise du pays qui n'offre pas pareilles prestations aujourd'hui. Si je comprends bien, les sociétés qui disposent de régime satisfaisant en matière de maladie et accident du travail devront supporter les frais occasionnés par les sociétés qui n'ont pas établi ce genre de garantie. Je crois avoir entendu de la bouche du président que le gouvernement ne ferait que compléter les régimes privés. Si les prestations négociés au sein d'une entreprise sont égales ou supérieures aux prestations offertes dans le cadre d'un régime public, les frais encourus par la société représenteraient sa quote-part au régime. Dans une société telle que la nôtre, ils s'agirait de 100 p. 100 l'année prochaine plus un pourcentage des frais sur le plan national. En fait, en intégrant l'assurance-maladie à l'assurance-chômage, comme vous le proposez, le Gouvernement s'aventure dans un domaine dont le champ d'application est déjà très étendu.

Pour ne parler que de l'assurance-chômage, dans certains cas, les syndicats et les entreprises ont négocié une assurance-chômage supplémentaire. Les entreprises et les syndicats concernés ont décidé que les prestations d'assurance-chômage n'était pas suffisantes et les ont augmentées au-delà du pourcentage prévu par le gouvernement. L'une des difficultés majeures, selon moi, c'est que vous vous attaquez à un problème déjà résolu par le secteur privé. Ce qui ne veut pas dire que les travailleurs, surtout dans les petites entreprises, ne doivent pas être protégés, mais nous estimons que l'assurance-chômage n'est pas l'instrument adéquat dans les circonstances.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je sais que bon nombre de travailleurs sont assurés en vertu de régimes privés pour ce qui est de la maladie et des accidents du travail, mais plus de deux millions d'employés couverts par l'assurance-chômage ne disposent pas de ces mesures de protection. C'est là un problème qu'il nous faut résoudre. Ce n'est pas à vous, messieurs, que j'apprendrai comment se font les négociations collectives. Vous savez que, lorsque les employés obtiennent par la loi des avantages qu'ils ont négociés avec leur entreprise, ils arrivent toujours à négocier un redressement.

[*Text*]

Mr. Wadge: That is true.

Mr. Gilmore: Very quickly, I might add.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Thank you for the encomium. I have an other question, Mr. Chairman. I think it is a little less important issue, this question of retirement at 65, but I wonder if the government would not be in a pretty awkward position if it said under the Canada Pension Plan: people have the option whether they retire or not between 65 and 70, and then turned around and said to the same people, "So far as unemployment insurance is concerned, you are finished at age 65". You said a moment ago that people over 65 who would be working would be doing so to supplement what they are getting from the pension. That would not really apply in the case of Canada Pension because if they work and make above a certain figure they lose from the Canada Pension. However, people do have the clear option between 65 and 70 not to apply for the Canada Pension benefit at all and to go on paying in and increasing their benefit later. I merely put this from the government's point of view: would it not be pretty awkward to say to the same people, "You are still in if you want to be after 65 in one case, but you cannot stay on in the other".

Mr. Gilmore: Mr. Knowles, was that in the form of a question or a comment?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): A question, yes.

An hon. Member: It was a combination of both, a rhetorical question.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Stick around, you will hear a lot of questions like that.

Mr. Gilmore: In this are there have been a number of calculations made, that if a man at certain levels does work and contributes to the unemployment insurance fund and then collects benefits, he will receive more in terms of unemployment benefits than under the Canada Pension Plan. I recall seeing some figures worked up in the press on this.

I really see no problem, as you point out, that simply the term of a normal employment has expired at 65 and a man may, if he wishes to work, continue to do so but his coverage is ended there the same as normal term insurance is ended. I really see no problem taking the position that he no longer participates in the plan after age 65.

[*Interpretation*]

M. Wadge: C'est exact.

M. Gilmore: Je pourrais ajouter qu'ils y arrivent très vite.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous me flattez. J'aurais une autre question à poser, monsieur le président. Il s'agit d'une question moins vitale, je veux parler de l'âge de la retraite et je me demande si le gouvernement ne verrait pas sa position compromise si le Régime des pensions du Canada énonçait que les travailleurs sont libres de prendre leur retraite ou non entre 65 et 70 ans. Toutefois en ce qui concerne l'assurance-chômage, on se retire à 65 ans. Vous l'avez dit, il y a un instant, que les personnes travaillant après 65 ans le font pour arrondir leur pension. Je ne crois pas que ce sera le cas avec le Régime des pensions du Canada, parce que s'ils ont un emploi et que leur rémunération dépasse un certain chiffre, ils voient leur pension se réduire. Toutefois, on laisse les individus libres de ne pas prendre leur pension entre 65 et 70 ans et de continuer à payer pour augmenter leurs prestations plus tard. Du point de vue du gouvernement ne serait-il pas malvenu de dire aux travailleurs: «D'une part, vous pouvez continuer de travailler, après 65 ans, d'autre part vous ne le pouvez pas.»

M. Gilmore: S'agit-il d'une question ou d'une observation, monsieur Knowles?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est une question.

Une voix: Un heureux mélange des deux, une question rhétorique.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si vous restez ici, vous en entendrez encore bon nombre de questions comme celle-là.

M. Gilmore: Des calculs à ce sujet ont établi que si les employés d'une certaine catégorie travaillaient et payaient leurs cotisations au Régime d'assurance-chômage pour en obtenir ensuite des prestations, leurs prestations de chômage seraient plus élevées que leurs prestations de pension du Canada. Je me rappelle avoir vu ces chiffres dans la presse.

Je ne vois pas quel est le problème que vous soulevez, si la durée d'emploi normale expire à 65 ans, un individu qui désire encore travailler peut le faire, mais il ne sera plus assuré tout comme ce serait le cas dans le cadre d'une assurance à terme fixe. Je ne vois aucune difficulté, si l'on établit qu'il ne participe plus au Régime après 65 ans.

[*Texte*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We will fall back on our respective definitions which are different.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Chairman and Mr. Pigott, how many companies are in your mining association?

Mr. Pigott: There are 58 members.

Mr. Turner (London-Est): Fifty-eight?

Mr. Pigott: I am told it is 54.

Mr. Turner (London East): Do they all have negotiated collective agreements?

Mr. Pigott: I do not believe so, but the majority do.

Mr. Turner (London East): How many have them and how many have not a collective agreement, or a contract with the union?

Mr. Pigott: Mr. Perry.

Mr. E. A. Perry (Executive Director, Ontario Mining Association): We have never really made a survey, but I think probably 5 or 6 companies do not have it. Certainly the large majority do.

Mr. Turner (London East): Are all your members covered with a sickness insurance plan; that is, all 54?

Mr. Perry: The majority have.

Mr. Turner (London East): The majority have, but are they all?

Mr. Perry: I cannot answer that.

Mr. Gilmore: I recall looking at the figures. I believe in terms of employees more than 93 per cent are covered by private, sickness and accident benefit plans negotiated with trade unions.

Mr. Turner (London East): What happens to the percentage that is left, what are they supposed to do in the event of sickness?

Mr. Gilmore: Well, of course, this applies elsewhere. If the sickness is accident-work related, they are covered under the various provincial plans, or in Ontario the Ontario Workmen's Compensation Act.

Mr. Turner (London East): This is in case of an accident. I am talking about sickness. Are you aware of the fact that there are

[*Interprétation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous en reviendrons à nos définitions respectives.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur le président, M. Pigott peut-il nous dire combien de sociétés sont affiliées à son association minière?

M. Pigott: Nous comptons 58 affiliés.

M. Turner (London-Est): Cinquante-huit?

M. Pigott: On me signale qu'il y en a 54.

M. Turner (London-Est): Toutes ces sociétés ont-elles des conventions collectives?

M. Pigott: Je ne le crois pas, mais la majorité certainement.

M. Turner (London-Est): Combien d'entre elles ont des conventions collectives et combien n'en ont pas?

M. Pigott: Monsieur Perry.

M. E. A. Perry (directeur administratif, Association minière de l'Ontario): Nous n'avons jamais réellement étudié la question, mais je suppose que cinq ou six sociétés n'en ont pas. La grande majorité ont passé des conventions collectives.

M. Turner (London-Est): Tous vos affiliés sont-ils couverts par un régime d'assurance-maladie, je parle de vos 54 affiliés?

M. Perry: La majorité d'entre eux.

M. Turner (London-Est): La majorité, mais disposent-ils tous d'un régime?

M. Perry: Je ne puis répondre à cette question.

M. Gilmore: Si je me rappelle bien les chiffres, plus de 93 p. 100 des employés sont couverts par des régimes privés d'assurance-maladie et d'indemnisation des accidents du travail négociés avec les syndicats.

M. Turner (London-Est): Que se passe-t-il pour les autres? Que feront-ils en cas de maladie?

M. Gilmore: Eh bien, s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, ils sont couverts en vertu des différents régimes provinciaux ou dans l'Ontario, en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail de l'Ontario.

M. Turner (London-Est): Il s'agit là d'accident, mais je vous parle de maladie. Savez-vous que près de 2,300,000 travailleurs ne sont

[*Text*]

approximately 2.3 million people in the work force who are not covered by any type of sickness insurance?

Mr. Gilmore: Yes, sir.

Mr. Turner (London East): These are the people we are trying to cover.

Mr. Gilmore: Right. I say this is fine and your motives for wanting to cover them are most honourable and we agree with them. We simply say that the unemployment insurance scheme is not the appropriate form in which they should be covered.

Mr. Turner (London East): Is it not true that under the Unemployment Insurance Act now that a person is covered with sickness insurance if he is out of work and then becomes ill? Is this not an extension of a sick benefit, a logical complement to a program designed to protect loss of income due to any sickness caused?

Mr. Gilmore: I do not feel so, no.

Mr. Turner (London East): You do not?

Mr. Gilmore: No.

Mr. Turner (London East): Are you aware that private companies will not insure any company that has less than 10 employees? There are approximately 350,000 across Canada with this status.

Mr. Gilmore: Yes, that is probably true, in group coverage less than 10, yes.

Mr. Turner (London East): What happens to these people in your opinion? Do you just let them suffer on for themselves? We have to have some plan to cover these people.

Mr. Gilmore: Right, we are not in disagreement with you on that point.

Mr. Turner (London East): In your opinion, what is the difference between a person who becomes ill while on unemployment insurance and a person who loses employment because of sickness?

Mr. Gilmore: I do not quite agree, of course, with covering them while they are unemployed because of sickness. I think we go again—as Mr. Knowles has pointed out—to our basic definition or background in unemployment insurance. It is to protect those who lose their jobs through lack of work, whether that be due to market conditions, the general economy, or the advancement of technology.

Mr. Turner (London East): What about illness?

[*Interpretation*]

couverts par aucun régime d'assurance-maladie?

M. Gilmore: Oui.

M. Turner (London-Est): Ce sont là les gens que nous voulons protéger.

M. Gilmore: C'est très bien et vos intentions partent d'un bon naturel. Nous convenons avec vous qu'il faut les protéger. Nous prétendons tout simplement que l'assurance-chômage n'est pas l'instrument voulu.

M. Turner (London-Est): N'est-il point vrai qu'en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, un travailleur est couvert par l'assurance-maladie s'il tombe malade en chômage? Ne voyez-vous pas là une extension des prestations de maladie, un complément logique au programme destiné à protéger le travailleur de la privation de revenu en cas de maladie?

M. Gilmore: Non, ce n'est pas mon avis.

M. Turner (London-Est): Ce n'est pas votre avis?

M. Gilmore: Non.

M. Turner (London-Est): Savez-vous que les compagnies d'assurance privées ne veulent pas assurer une entreprise qui a moins de dix employés? Il y en a quelque 350,000 au Canada.

M. Gilmore: Oui, c'est sans doute vrai, pour l'assurance-groupe.

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il de ces individus? Faut-il les laisser à leur triste sort? Nous devons mettre sur pied un régime destiné à les protéger.

M. Gilmore: C'est exact. Nous ne vous contredirons pas sur ce point.

M. Turner (London-Est): Quelle différence faites-vous entre une personne qui tombe malade en période de chômage et une personne qui perd son emploi pour cause de maladie?

M. Gilmore: Je ne suis pas tout à fait d'accord pour qu'on les assure, lorsqu'ils ne travaillent pas pour cause de maladie. Nous en revenons encore une fois, comme l'a signalé M. Knowles, à notre définition fondamentale: l'assurance-chômage a pour objet de protéger les employés qui perdent leur emploi par défaut de travail, que cela découle des conditions du marché de l'emploi, de la conjoncture économique ou des progrès technologiques.

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il de la maladie?

[*Texte*]

Mr. Gilmore: I beg your pardon?

Mr. Turner (London East): What about illness?

Mr. Gilmore: We think that can be covered by other legislation more appropriate to it. Of course there is the constitutional question of whether that is a matter of provincial jurisdiction as compared to federal jurisdiction.

Mr. Turner (London East): Well, you say 95 per cent of your companies have sickness plans now. What does it cost the employer and the employee per month to carry this coverage?

Mr. Gilmore: For all the companies?

Mr. Turner (London East): Yes.

Mr. Gilmore: I am afraid we do not have those figures with us.

Mr. Turner (London East): What about your own company?

Mr. Gilmore: I am sorry I cannot answer that.

Mr. Turner (London East): Are all plans of the 54 companies the same?

Mr. Gilmore: No.

Mr. Turner (London East): What is the average cost for employer and employee?

Mr. Gilmore: Well in terms of cost benefits and we do not get into specific costs, I think it is safe to say, for instance, in most companies it varies from 50-50 up to 100 per cent paid by the company. I think the average would work out somewhere in the area next year of about 75 per cent of all the costs paid by the company.

Mr. Turner (London East): In dollars and cents, how much is this per month?

Mr. Gilmore: I do not have these figures with me. I would have to get them.

The Chairman: Mr. Turner, were you looking for the amount per month per man, per worker?

Mr. Turner (London East): Per man and how much the employer pays in.

The Chairman: Would you have those figures, gentlemen?

Mr. Turner (London East): Is it $10 per month split 50-50?

[*Interprétation*]

M. Gilmore: Je vous demande pardon?

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il de la maladie?

M. Gilmore: Nous pensons que l'on pourrait avoir recours à d'autres mesures législatives plus appropriées. Évidemment, ici se pose une question d'ordre constitutionnel, s'agit-il de juridiction provinciale ou fédérale.

M. Turner (London-Est): Bon, vous nous avez affirmé que 95 p. 100 de vos entreprises disposaient de régimes d'assurance-maladie actuellement. Quels sont les frais encourus par l'employeur et l'employé, chaque mois, pour cette assurance?

M. Gilmore: Pour toutes les sociétés?

M. Turner (London-Est): Oui.

M. Gilmore: Je crains que nous n'ayons pas ces chiffres ici.

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il de votre entreprise?

M. Gilmore: Je regrette, je ne puis répondre à cette question.

M. Turner (London-Est): Les régimes des 54 entreprises concernées sont-ils identiques?

M. Gilmore: Non.

M. Turner (London-Est): Quel est le coût moyen pour l'employeur et l'employé?

M. Gilmore: Sans entrer dans les détails, on peut dire que, dans la plupart des sociétés, les frais assumés par l'entreprise varient de 50 à 100 p. 100. En moyenne, cela correspondrait l'année prochaine à près de 75 p. 100 des frais payés par la compagnie.

M. Turner (London-Est): Quel est le montant mensuel en espèces?

M. Gilmore: Je ne pourrais vous donner ces chiffres immédiatement, je dois m'enquérir de la chose.

Le président: Monsieur Turner, s'agit-il du montant mensuel par travailleur?

M. Turner (London-Est): C'est cela, mais j'aimerais également savoir quelle est la quote-part de l'employeur.

Le président: Auriez-vous ce chiffre, messieurs?

M. Turner (London-Est): S'agit-il de dix dollars par mois répartis également entre employeur et employé?

[*Text*]

Mr. Gilmore: Really we did not come prepared for this, because we did not feel that we would get into the basis of all our privately negotiated sickness and accident plans.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): In a percentage breakdown of your employees, how many are male and how many are female?

Mr. Gilmore: Mr. Chairman, I would have to ask Mr. Perry.

Mr. Perry: There are very few females.

Mr. Gilmore: Most of the female employees would be engaged in the mine offices and so on. They are a very minimal percentage of the total work force in mining in Ontario, as I suspect elsewhere in Canada.

Mr. Turner (London-East): In your opinion, you do not believe a pregnant woman should be covered by any kind of insurance, not under the unemployment?

Mr. Gilmore: Not under the unemployment.

Mr. Turner (London East): How many people do you think are covered in Canada under the private schemes.

Mr. Gilmore: Oh, I would have no idea. I would say that the majority of collective agreements in Canada provide for pregnancy benefits of some sort or another. I really do not have any figures available as to how many. Also there are the ones not negotiated with trade unions, such as Simpsons, Eaton's, the banks, the insurance companies and so on.

Mr. Turner (London East): You do not agree that pregnant women should be covered under the unemployment insurance?

Mr. Gilmore: The basic concept is involuntary separation from the work force and I think you would agree with me today, more so than ever before, pregnancy is a voluntary circumstance.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. May we, perhaps, pursue for a moment the approach of Mr. Gilmore? Could Mr. Gilmore indicate to us in his opinion which department should pregnancy and sickness benefits come?

[*Interpretation*]

M. Gilmore: En fait, nous ne sommes pas préparés pour répondre à ces questions parce que nous ne pensions pas discuter de nos régimes privés d'assurance-maladie et d'indemnisation des accidents.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Parmi vos employés, combien y a-t-il d'hommes et de femmes?

M. Gilmore: Monsieur le président, je m'en remettrai à M. Perry.

M. Perry: Il n'y a que très peu de femmes.

M. Gilmore: La plupart des femmes travaillent dans les bureaux. Elles ne représentent qu'un pourcentage minime parmi les travailleurs de la mine dans l'Ontario et je crois que c'est également le cas ailleurs, au Canada.

M. Turner (London-Est): Vous ne pensez pas qu'une femme enceinte devrait bénéficier d'une assurance, tout au moins dans le cadre de l'assurance-chômage?

M. Gilmore: Pas dans le cadre de l'assurance-chômage.

M. Turner (London-Est): Combien de Canadiens sont-ils couverts, selon vous, par des régimes d'assurance privés?

M. Gilmore: Je n'en ai aucune idée. Je suppose que la plupart des conventions collectives passées au Canada prévoient des prestations de grossesse. Je ne pourrais vous donner de chiffres quant au nombre. Il y a également les régimes qui ne résultent pas de négociations avec les syndicats, c'est le cas des entreprises Simpsons, Eaton's, des banques, des compagnies d'assurance, etc.

M. Turner (London-Est): Vous ne pensez pas qu'une femme enceinte devrait être couverte par l'assurance-chômage?

M. Gilmore: Le principe sur lequel repose le régime d'assurance-chômage, comporte la privation d'emploi involontaire et j'ose croire que vous conviendrez avec moi que la grossesse est bien plus qu'auparavant, le résultat d'une action volontaire.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Pourrions-nous approfondir l'approche de M. Gilmore? M. Gilmore pourrait-il nous dire quel est le ministère qui, selon lui, devrait s'occuper de l'assurance-maternité et maladie?

[*Texte*]

Mr. Gilmore: Health and Welfare.

Mr. Caccia: It would be then legislation coming under Health and Welfare to cover the conditions of pregnancy and sickness?

Mr. Gilmore: If the government in its wisdom deems it necessary for these circumstances to be covered, yes, I think that is the appropriate form. We must recognize that one of the effects of collective bargaining in Canada today—and I believe Mr. Drury has had some very recent experience in this area—is that we can begin with construction, go on to industry and then look at the balance of the population. The negotiated wage increases, benefit programs and so on have, in effect, made the poor poorer. I think you will agree with me on that. If it is deemed necessary because there are so many in this segment of our population and it is as serious as you genelemen seem to indicate, then of course, we would not oppose these benefits being put under Health and Welfare legislation. They are welfare benefits.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, is Mr. Gilmore suggesting that it would be more desirable that the average Canadian employee who becomes pregnant or sick derive a welfare benefit rather than benefits from all those employers and employees who are at that time members of the labour force? In other words, the average worker who becomes sick, becomes a recipient of welfare. Is this really the concept that he is putting forward to us?

• 1510

Mr. Gilmore: The concept that I am putting forward is that we have to recognize that neither sickness nor pregnancy are work-related experiences. If the sickness is work-related, it is covered by a provincial workmen's compensation act. Therefore on this basis, since they are not work-related, they should fall in an area that has nothing to do with employment or unemployment.

Mr. Caccia: Mr. Gilmore, we will agree that a distinction has to be made between sicknesses due to work conditions and other types of sickness which are not covered by workmen's compensation, of course.

Mr. Gilmore: Right, and that are not related to employment.

Mr. Caccia: In a broader sense, is it not a fact that the worker who becomes sick is a person whose earning capacity is interrupted during his productive lifetime?

[*Interprétation*]

M. Gilmore: Celui de la Santé et du Bien-être.

M. Caccia: Il s'agirait alors d'une loi portant sur la Santé et le Bien-être qui serait destinée à couvrir la maternité et la maladie?

M. Gilmore: Si le gouvernement le juge nécessaire, oui; je crois que c'est là l'instrument adéquat. Nous devons reconnaître que les négociations collectives au Canada se font sentir, en premier lieu, dans le secteur de la construction, passent ensuite à l'industrie et touchent enfin le reste de la population. Je crois que M. Drury a eu quelque expérience en la matière. Les négociations d'augmentation de traitements et d'avantages sociaux ont contribué à rendre le pauvre plus pauvre encore. J'espère que vous en conviendrez avec moi. Si cette mesure s'avère nécessaire et si le problème est aussi grave que vous semblez bien vouloir le dire, messieurs, il va de soi que nous ne nous opposerons pas à un régime d'assurance dans le cadre de la Santé et du Bien-être. Il s'agit là de prestations de sécurité sociale.

M. Caccia: Monsieur le président, je me demande si M. Gilmore suggère qu'il serait préférable pour l'employé canadien qui tombe malade ou attend un enfant de faire appel à la sécurité sociale plutôt qu'aux employeurs et employés constituant alors la force de travail? Autrement dit, le travailleur ordinaire qui tombe malade toucherait des allocations de sécurité sociale. Est-ce vraiment l'idée qu'il nous propose?

M. Gilmore: Ma thèse est la suivante: nous devons admettre que ni la maladie ni la grossesse ne sont des états qui se rattachent au travail. Si la maladie est professionnelle, le travailleur bénéficie en l'occurrence de la Loi provinciale d'indemnisation des travailleurs. Suivant ce principe, comme leur état n'est pas d'ordre professionnel, il s'agit là d'une chose qui n'a rien à voir avec l'emploi ou le chômage.

M. Caccia: Monsieur Gilmore, nous reconnaissons qu'il y a une distinction à établir entre les maladies professionnelles et les autres genres de maladie où il n'est pas prévu d'indemnisation pour les travailleurs, il va sans dire.

M. Gilmore: En effet, et qui n'ont aucun rapport avec l'emploi.

M. Caccia: Dans un sens plus large, n'est-ce pas un fait que le travailleur frappé de maladie est une personne qui se voit privée du moyen de gagner sa subsistance durant sa vie productive?

[*Text*]

Mr. Gilmore: Yes, sir.

Mr. Caccia: Mr. Gilmore would agree with that. Now, if that is acceptable to Mr. Gilmore, does he not accept some sort of responsibility in assisting this individual on the part of employers and his colleagues across the nation who are also productive with him during the same span of life, and also previously and after?

Mr. Gilmore: I would like to make one point on this. Like many of us, you seem to feel that the word "welfare" is derogatory in some sense, and I suggest that in order to get around this derogatory effect of people accepting welfare in the case of sickness and pregnancy, why do you not simply call them health benefits? They have to do with health, and there is no dishonour in accepting health benefits. In Ontario we have OHSIP, Ontario Hospital Services Commission, as do other provinces. So simply call them health benefits if the word "welfare" has a derogatory or unwanted connotation for you.

Mr. Caccia: This is a point. Mr. Chairman, I have one more question. Does Mr. Gilmore prefer to see these payments made from the broadest tax basis rather than from a more selective source of revenue such as the employers and the employees in the labour force?

Mr. Gilmore: In answer to that, yes. As you know, industry is quite heavily taxed, as are individuals, and who knows what the proposals on taxation will bring forth in the form of legislation? I do believe that since the sickness or pregnancy is not related to the employment with the employer, it does fall within the era of a general tax basis.

Mr. Caccia: If, Mr. Gilmore is concerned about the onus of taxes on the employer, would he prefer two systems of unemployment insurance and therefore two separate administrative sets of civil servants, one in charge of the employee who becomes unemployed because he accepts that it should come under unemployment insurance, and then another bureaucratic institution under health and welfare to take care of those who are sick and pregnant? In other words, would he prefer a duplicative service?

Mr. Gilmore: No, I do not think the services are duplicative, and I think the present health

[*Interpretation*]

M. Gilmore: Oui, monsieur.

M. Caccia: Monsieur Gilmore, êtes-vous d'accord sur ce point? Maintenant, si M. Gilmore approuve cette conception, n'accepte-il pas quelque responsabilité de la part des employeurs et de ses homologues au pays, d'aider la personne dont la vie productive coïncide à la sienne, aussi bien avant qu'après?

M. Gilmore: J'aimerais soulever un point à ce sujet. Comme bon nombre d'entre nous, vous semblez considérer que le mot «bien-être social» est péjoratif en quelque sens, et je suggère que, si l'on veut échapper à cet effet dérogatoire visant les personnes qui acceptent du secours social durant une maladie ou lors de la grossesse, l'on dise simplement prestations de maladie? Ces prestations ont trait à la santé et il n'y a pas de déshonneur à accepter des prestations destinées à améliorer la santé. N'avons-nous pas, en Ontario, OHSIP (*Ontario Hospital Services Commission*), régime semblable à celui d'autres provinces? Alors, disons donc simplement prestations de maladie, si l'expression «bien-être social» a un sens péjoratif ou une acception qui ne vous est pas acceptable.

M. Caccia: Voilà un bon point. Monsieur le président, j'ai une autre question. M. Gilmore préfère-t-il que ces paiements soient faits à même l'assiette générale de l'impôt au lieu qu'ils proviennent d'une source plus particulière de revenu, telles que les cotisations des employeurs et des employés de la population active?

M. Gilmore: En réponse à ceci, oui. Vous savez que l'industrie est déjà lourdement grevée, tout comme le particulier d'ailleurs, et qui sait ce qui résultera des propositions de la réforme fiscale quand elles deviendront loi? Je suis d'avis que, puisque la maladie ou la grossesse ne sont pas des maladies professionnelles, elles tombent dans l'assiette générale de l'imposition.

M. Caccia: Si M. Gilmore est inquiet du fardeau imposé à l'employeur, préférerait-il deux régimes d'assurance-chômage et, donc, deux régimes administratifs, l'un visant le fonctionnaire en chômage, parce qu'il accepte de recourir à l'assurance-chômage, et l'autre d'institution bureaucratique dans le cadre de la santé et du bien-être pour secourir ceux qui sont malades et en état de grossesse? En d'autres termes, préfère-t-il un dédoublement de service?

M. Gilmore: Non, je ne crois pas que les services empiètent l'un sur l'autre et je pense

[*Texte*]

and welfare department, if you want to use the term welfare, could handle the problem, if it is deemed necessary to be handled, without creating another bureaucracy. But we are definitely not in favour of creating a greater bureaucracy than we have.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Gilmore: I am not using bureaucracy in a derogatory sense, but simply more people.

Mr. Caccia: Yes, but you can see that from your approach you would have to have two fairly similar establishments to carry out two fairly similar operations for different reasons.

Mr. Gilmore: No, I would think that the present department could handle it along with their other duties, and it could be fitted in quite well.

Mr. Caccia: But they do not cover an insurance of this kind at present.

Mr. Gilmore: I would not think that it would be that big a problem to do that.

Mr. Caccia: Are you suggesting that the coverage of health and of sickness and pregnancy benefits would not involve at least one million or more Canadians every year?

Mr. Gilmore: I really do not have an idea as to what figures are involved.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Mather.

Mr. Mather: Mr. Chairman, why do any of us really have any responsibility for pregnancies?

The Chairman: I have five children, Mr. Mather. I do not know about you.

Mr. Mather: Presumably this was your choice. You are not asking me to pay for yours. I am not asking you to pay for mine. I think this is a different matter altogether, and I am not so sure that I agree with the gentleman on my right that somebody has to pay for these. Pregnancies are the individual's choice. We all want to raise a family. In so far as covering the medical benefits, before we had the present compulsory coverage we all had the option of individual coverage. It has been going for many years.

[*Interprétation*]

que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, puisque vous employez l'expression «bien-être social», pourrait se charger du régime, s'il est jugé à propos de le faire, sans donner lieu à une nouvelle bureaucratie. Nous ne sommes nullement en faveur de l'expansion de la bureaucratie, telle qu'elle existe présentement.

M. Caccia: C'est exact.

M. Gilmore: Je n'attache aucun sens péjoratif au mot «bureaucratie», je signifie simplement un plus grand nombre de personnes.

M. Caccia: Oui, mais vous pouvez constater que, d'après votre façon d'envisager les choses, vous auriez deux établissements plutôt identiques, effectuant des opérations plutôt similaires pour des raisons différentes.

M. Gilmore: Non, il me semble que le ministère, tel qu'il est constitué en ce moment, pourrait s'en charger tout en s'acquittant de ses autres tâches, et les deux services pourraient être très facilement intégrés.

M. Caccia: Mais ils ne comportent pas un régime d'assurance de ce genre actuellement.

M. Gilmore: La chose ne me semble pas tellement compliquée.

M. Caccia: Suggérez-vous que, si le régime englobe des prestations de maladie et de grossesse, ceci ne coûtera pas au moins un million de dollars ou plus aux Canadiens chaque année?

M. Gilmore: Je n'ai aucune idée des chiffres probables.

M. Caccia: Merci.

Le président: Monsieur Mather.

M. Mather: Monsieur le président, pourquoi devrions-nous assumer quelque responsabilité à l'égard de la maternité?

Le président: J'ai cinq enfants, monsieur Mather, mais je ne sais si vous en avez.

M. Mather: Sans doute, est-ce par choix. Vous ne me demandez pas d'assumer les frais de vos enfants. Je ne vous demande pas de payer pour les miens. Je pense qu'il s'agit, ici, d'une question toute différente et je ne suis pas tellement certain que je suis d'accord avec mes voisins de droite qui prétendent que quelqu'un doit acquitter ces frais. La maternité est le choix de chacun. Nous tenons tous à avoir une famille. Pour ce qui est d'assumer les frais médicaux, avant les contributions obligatoires, nous étions tous libres d'adopter des régimes privés. Ceci se fait depuis des années.

[*Text*]

First of all, this is discriminating against all the bachelors who are employed. They are paying for a risk which they have no possibility of collecting, and this, I think, in essence, is unfair.

Sicknesses are a different matter, but again there is nothing the matter with the individual protecting himself. A question was raised a moment ago about what happens if there are less than 10 employees. Again, there are private companies that will handle an individual on a loss of income benefit.

Our Committee has recommended the universality principle. I think this is our right, but when it gets to be compulsory to take in people who have very little risk, I think that this is unfair. I think this has got us into some problems with the retirement people. We ask a man to contribute for 65. He is a senior employee in a good industry. He has no chance of collecting unemployment insurance at all. To solve it is not to give him the unemployment insurance. The solution to that is to give him the option of being covered or not.

I would say, therefore, that a very simple thing here is to make this whole thing voluntary, to leave it up to the individual. Presumably all of us at the table here are going to be covered by the White Paper proposal. I would like to raise a question, just a mechanical one.

It seems to me that it leaves it open to all of us, at an age of, say, one year before retirement, of quitting to better ourselves or something for the future. As I figure it roughly, $100 a week is $5,000 a year, and if your pension is about 33 per cent of your final earnings—many companies now are in this area—after 30 years you are getting 33 per cent, or somewhere in this area. Then you get a man who at $15,000 a year could well afford to go on unemployment insurance for 51 weeks at a pension of $100 a week. It seems to me that this particular feature is opening it up to many people who certainly do not need it, but I think they can take advantage of it. This is a particular weakness in the mechanics that I visualize.

The Chairman: Mr. Mather, we are here to listen to your queries and doubts, and we have heard a lot about the pregnancy sickness

[*Interpretation*]

Et, d'abord, c'est discriminer contre tous les célibataires qui travaillent. Ils paient pour un risque dont, ils sont sûrs qu'ils ne retireront jamais quoi que ce soit. Je pense que cela est essentiellement injuste.

La maladie est une autre question; mais, encore une fois, rien n'empêche le particulier de se protéger lui-même. On a voulu savoir tantôt ce qui se produirait lorsque le personnel compte moins de dix employés. Encore une fois, il y a des compagnies privées qui s'occupent du cas particulier des personnes qui veulent s'assurer en cas de perte de leur revenu.

Notre Comité a recommandé le principe d'université. Je crois que c'est notre droit mais, lorsque la contribution est obligatoire et qu'elle est imposée à des personnes peu sujettes aux risques, je pense que cela devient injuste. Cela nous met en mauvaise posture vis-à-vis des personnes à la retraite.

Nous demandons à une personne de contribuer jusqu'à l'âge de 65 ans. Il est un employé supérieur dans une bonne industrie. Il n'a aucune chance de toucher des prestations d'assurance-chômage. La solution n'est pas de lui donner des prestations d'assurance-chômage, mais de lui laisser le choix d'être assuré ou non.

Je dirais donc qu'un moyen très simple, ici, serait de rendre l'assurance facultative, de laisser au particulier la liberté d'y adhérer ou non. Présumément, tous ceux qui sont ici présents seront couverts selon les dispositions du Livre blanc. J'aimerais poser une question qui me vient comme ça à l'esprit.

Il me semble que cela nous laisse libres, disons, environ un an avant la retraite, d'abandonner le travail pour nous perfectionner ou entreprendre une nouvelle carrière. Selon mes calculs, le $100 par semaine est fondé sur un revenu de $5,000 par année et si votre pension de retraite représente environ 33 p. 100 de votre gain à la retraite—plusieurs entreprises sont actuellement à ce niveau—vous retirez, après 30 années de service, 33 p. 100 de votre rémunération ou à peu près. Il y a aussi le cas de l'homme qui gagne $15,000 par année et qui pourrait très bien se payer le luxe de l'assurance-chômage et toucher 51 semaines de pension à $100 par semaine. Il me semble que cette disposition particulière prévoit des prestations pour un grand nombre de personnes qui n'en ont certainement pas besoin; mais je pense qu'elles peuvent en profiter. C'est là, il me semble, une faille dans le mécanisme.

Le président: Monsieur Mather, nous sommes ici pour entendre vos questions et calmer vos doutes et nous avons beaucoup

[*Texte*]

issue. I think I am right when I say that this is perhaps one of two or three main fields that has taken up most of our attention recently, and I daresay in the future it will take up a few weeks of our hearings. Perhaps some of the members of the Committee would like to take up these particular points this afternoon. Mr. Carter, do you have some questions?

Mr. Carter: I just have a few brief questions, Mr. Chairman. A moment ago one of the witnesses in his argument against this new proposed legislation made reference to the fact that a large number of employees in his company absconded themselves during the hunting season, and they certainly gave the impression that they were not sick, they were taking off to spend a few days in the woods fishing or hunting, during which time they were drawing unemployment insurance. I wonder how many people in his opinion who are serving in his company would do this sort of thing. Is it a widespread habit on the part of employees to just up and leave their jobs when the time of year comes to get out their gun or fishing rod, or what?

Mr. Wadge: Mr. Chairman, I cannot quote any figures, but I administered this program for some years awhile back. There is no question about it that it was not unemployment insurance they received, they were not out of a job, it was sickness insurance. It was simply amazing the number of men who took sick on the first Monday of the hunting season and came back with a doctor's slip on the first Monday after the hunting season closed. The reasons given for their absence were such things as sore backs and things of that nature, and I spoke to several men and I am sure their sore backs developed from carrying a deer or a moose out of the woods. However, I would not say it was large numbers of people. I used that as one of several examples. The incidence of sickness, of course, goes up at Christmas. The incidence of sickness goes up during July, during the warm months when you would think it would go down, but I would suggest that there is not a mining company—I do not want to speak for the pulp and paper industry in the North although I would guess it applies to them as well—that this does not literally apply to, and it is enough to make an appreciable difference in the cost of sickness and accident insurance.

Mr. Carter: Mr. Chairman, would the witness perhaps agree that it is probably the attitude of management that has made some of the employees sick?

[*Interprétation*]

entendu parler de la question de maternité. Je pense que j'ai raison quand je dis que ceci est peut-être un des deux ou trois grands domaines ayant absorbé le meilleur de notre temps récemment. J'oserais dire que cette question absorbera encore plusieurs semaines de nos audiences. Certains membres du Comité aimeraient peut-être remettre ce sujet à l'étude cet après-midi. Monsieur Carter, avez-vous des questions à poser?

M. Carter: Quelques brèves questions seulement, monsieur le président. Un des témoins, dans son argument contre ce prochain projet de loi, a dit, il y a un moment, qu'un grand nombre d'employés de son entreprise quittaient le travail durant la saison de la chasse et ne semblaient pas être malades; ils s'évadaient pour passer quelques jours en forêt, à la pêche et à la chasse, et pendant ce temps, ils touchaient des prestations d'assurance-chômage. Je me demande s'il pourrait nous dire combien de ses employés se livrent à ce genre de pratique. Est-ce une pratique commune chez les employés, de quitter leur travail quand la saison les invite à la pêche, à la chasse ou à tout autre passe-temps?

M. Wadge: Monsieur le président, je n'ai aucune donnée, mais je me suis déjà occupé de la gestion de ce programme il y a quelques années. Ils ne touchaient certainement pas d'assurance-chômage, et n'étaient pas sans emploi, il s'agissait d'assurance-maladie. C'était tout simplement effarant de voir le nombre d'hommes tomber malades le premier lundi de la saison de chasse et en revenir accompagné d'un certificat du médecin le premier lundi après la fin de saison de chasse. Les causes médicales de leur absence variaient de douleurs dorsales et choses du même genre et j'en ai causé avec plusieurs hommes. Je suis persuadé que leurs douleurs au dos provenaient d'avoir transporté un chevreuil ou un orignal dans le bois. Toutefois, je ne dirais pas qu'ils étaient nombreux. J'ai cité ce cas à titre d'exemple. L'incidence de la maladie s'accroît naturellement au temps de Noël. De même en juillet, pendant les mois de chaleur, alors qu'on devrait prévoir une régression; mais je dirai qu'il n'y a pas de compagnie minière—je ne voudrais pas me prononcer pour l'industrie de la pulpe et du papier dans le Nord, bien que je pense que cela s'applique également—où la même chose n'existe pas et cela suffit pour majorer sensiblement le coût de l'assurance-maladie et accident.

M. Carter: Monsieur le président, le témoin ne serait-il pas près de convenir que c'est peut-être l'attitude de l'administration qui rend certains employés malades?

[*Text*]

Mr. Wadge: I do not want to be facetious, but the attitude of some of the men on this subject made some of the management sick.

The Chairman: Mr. Carter.

Mr. Carter: That is all, thank you.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I ask a supplementary, Mr. Carter. Could you tell us your secret of keeping management from getting sick during the hunting season?

Mr. Wadge: I do not think I will go into that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): All this interest has been shown in health and welfare and anything that will improve the health of the country I think we should know about it.

Mr. Gilmore: If I may answer that question, Mr. Knowles, it is the simple will to work and to achieve.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Which is something that management has and the workers do not.

The Chairman: Mr. Carter, do you have any further questions?

Mr. Carter: No, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: I will pass, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? At this stage I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Ontario Mining association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Francis: I move that the brief submitted by the Ontario Mining Association in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Motion agreed to.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen, of the Ontario Mining Association?

Mr. Pigott: Mr. Chairman, on behalf of our Association I would like to thank you and your Committee for your indulgence this aft-

[*Interpretation*]

M. Wadge: Je ne veux pas faire de plaisanterie, mais l'attitude de certains hommes en la matière a rendu certains administrateurs malades.

Le président: Monsieur Carter.

M. Carter: C'est tout, merci.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Me permettez-vous de poser une question supplémentaire, monsieur Carter. Pourriez-vous nous dire votre secret, à quel moyen faites-vous appel pour empêcher l'administration d'être malade quand vient la saison de la chasse?

M. Wadge: Je ne crois pas devoir vous suivre dans cette voie.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): On a tant fait couler d'encre sur les questions de santé et de bien-être et toute mesure propre à améliorer la santé ici au Canada, que nous devrions, je crois, en être assez bien informés.

M. Gilmore: Puisque vous voulez une réponse à votre question, monsieur Knowles, il s'agit là d'une simple volonté de travail et d'accomplissement.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est là une disposition propre à la gestion et que les travailleurs n'ont pas.

Le président: Monsieur Carter, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Carter: Non, monsieur le président.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Je cède mon tour, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? J'aimerais à ce stade qu'on me propose la motion habituelle à savoir que le mémoire déposé par la société *Ontario Mining Association*, en anglais seulement, soit imprimé aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

M. Francis: Je la propose.

La motion est adoptée.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs, concernant *l'Ontario Mining Association*?

M. Pigott: Monsieur le président, au nom de notre Association, j'aimerais vous remercier ainsi que les membres de votre Comité

[*Texte*]

ernoon. We found it very interesting and we trust quite fruitful. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Pigott and gentlemen, for appearing before us. We enjoyed seeing you very much and hearing your comments.

Gentlemen, at this stage we have a second brief this afternoon. The *Communist Party of Canada* is before us and I will now ask them to come forward.

Gentlemen we have with us our second delegation of the afternoon. From the Communist Party of Canada we have Mr. Bruce Magnuson, the Labour Secretary of the Central Executive Committee, and to his right is Mr. Gordon Massie, the Party Organizer from Metropolitan Toronto.

Mr. Magnuson, do you have a short opening statement for us?

Mr. Bruce Magnuson (Labour Secretary, Central Executive Committee, Communist Party of Canada): Yes, Mr. Chairman and members of the Committee. We welcome this opportunity of appearing before the Committee to indicate our views regarding this White Paper on Unemployment Insurance In The Seventies. Our main criteria of the White Paper is set out in our brief and I hope that the members have had an opportunity to read it. We have, however, three points that I would like to make a comment on, if I may.

I might say at the outset, after listening to the previous discussion, that unlike the submission of the Mining Association we are, of course, 100 per cent in favour of the proposal to include sickness and maternity cases under the Unemployment Insurance Act.

The matter of unemployment benefits and payments we have set out in our paper. We feel that the payment of unemployment insurance should be on the basis of employers and governments paying, and that this should be on a non-contributory basis as far as the employees are concerned.

We have, however, also indicated in our brief that at the present time we feel that this is perhaps a step that is not easy to realize at the moment. We feel that this is an objective that we should strive for but that at the present time the proposal in the White Paper with respect to the government opting out of

[*Interprétation*]

d'avoir bien voulu nous écouter cet après-midi. Les délibérations nous ont fort intéressés et nous espérons qu'elles seront fructueuses. Nous vous en remercions très sincèrement.

Le président: Merci, monsieur Pigott et messieurs les témoins, de nous avoir permis de vous entendre. Nous avons fort apprécié votre présence et vos commentaires.

Messieurs, nous avons un autre mémoire à étudier cet après-midi. Le parti communiste canadien est représenté ici et je vais demander aux délégués de se présenter.

Messieurs, un autre mémoire nous sera présenté cet après-midi. Les représentants du parti communiste canadien présents sont MM. Bruce Magnuson, secrétaire syndical du comité exécutif central et à sa droite, Gordon Massie, l'organisateur du parti pour la région métropolitaine de Toronto.

Monsieur Magnuson, avez-vous un bref exposé à nous présenter?

M. Bruce Magnuson (secrétaire syndical du comité exécutif central du parti communiste canadien): Oui, monsieur le président et messieurs les députés. Nous vous savons gré du privilège qui nous est accordé de comparaître devant votre Comité et d'exposer nos vues concernant le Livre blanc sur l'assurance-chômage au cours des années 70. Le principal critère sur lequel nous fondons notre opinion concernant le Livre blanc figure dans notre mémoire et j'espère que les membres du Comité ont pu en prendre connaissance. Nous avons, toutefois, trois points d'observation que nous aimerions commenter, si on veut bien me le permettre.

Je dirai d'abord, après avoir écouté les délibérations qui ont précédé que, contrairement à l'avis exprimé par l'Association minière que nous sommes, il va sans dire, 100 p. 100 en faveur de la disposition portant qu'il y a lieu d'inclure les cas de maladie et de maternité dans les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage.

Notre mémoire fait état de notre position concernant les prestations d'assurance-chômage et le montant qu'elles comportent. Nous pensons que les employeurs et les administrations publiques devraient acquitter les cotisation d'assurance-chômage sans que les employés n'aient à contribuer.

Nous avons toutefois également indiqué dans notre mémoire, que présentement, ce régime ne semble pas facile à établir en ce moment. Nous jugeons que c'est un objectif auquel il faut viser, mais que, à l'heure actuelle, la disposition du Livre blanc qui permettrait au gouvernement de s'abstenir de

[*Text*]

this when the unemployment rate is below 4 per cent of the national rate is actually shirking a responsibility for the cost of unemployment. We feel that this is a serious matter, and at the present time the high rate of unemployment in Canada today, of course, as we know is largely the result of government policy. The rate of unemployment today is a great hardship, particularly on municipalities across this country. In Metropolitan Toronto, for example, we have a situation where the welfare cases are increasing very rapidly and, of course, the municipalities are presently contributing 20 per cent towards the cost of welfare—and in some cases more, depending on the circumstances—and they have to rely on the tax on private property alone as the single source of revenue for this purpose.

It becomes necessary that there should be a different approach to the responsibility for taking care of people who become unemployed and this should be based, as we say in our brief, on payment for the whole duration of the period of unemployment. There should not be any limit on that.

• 1530

The Gill Commission, if I remember right, set the maximum benefit weeks at 65 in the report tabled in 1962. Under the government paper, we would have a reduction of eight weeks from the present 51 to 43. After that, people on unemployment insurance would presumably go on welfare.

We think that the question of the present policy with respect to unemployment under the excuse of fighting inflation is actually a policy that needs complete reversal. Instead of accomplishing anything in the way of a fight against inflation, we are merely intensifying inflation. I would like to say here that most of our inflationary problems stem from the fact that a country like the United States, which we are greatly dependent upon, exports its inflation to other countries including Canada. It has about 3.25 million people in the army and another few million to support them. They have to depend in turn upon a shrunken civilian industry to supply them. This is one of the chief factors that is causing the rise in prices.

The preposterous proposal to cut purchasing power in order to compete with this merely intensifies it. We feel that the best way to deal with unemployment is to guarantee that in a country like ours we have full employment. We feel that that is possible. There is nothing impossible about that. It certainly cannot be done on the basis of the

[*Interpretation*]

contribuer quand le taux de chômage est inférieur à 4 p. 100 au niveau national, constitue une échappatoire pour séparer les frais du chômage. Nous considérons cette question comme très sérieuse et présentement, le taux de chômage au Canada est très élevé et il est largement imputable à la politique nationale. Le taux de chômage aujourd'hui frappe durement en particulier les municipalités canadiennes. Dans la région métropolitaine de Toronto, par exemple, les cas ressortissant au bien-être social augmentent rapidement et les municipalités assument actuellement 20 p. 100 des frais de bien-être social et dans certains cas, davantage, selon les circonstances. Leur seule source de revenu à cette fin est la taxe foncière.

Il faut donc envisager autrement la responsabilité du secours apporté aux personnes en chômage et ceci doit être fondé, comme nous le souligne notre mémoire, sur le versement de prestations d'assurance-chômage durant toute la période de chômage. Cela ne tolère aucune limite.

Le Comité Gill, si je me rappelle bien, a déterminé le nombre de semaines limites de prestations à 65 ans, dans le rapport qu'il a déposé en 1962. D'après le Livre blanc, la période de prestations actuelle serait réduite de 8 semaine, c'est-à-dire de 51 qu'elle est à présent à 43 semaines. Après quoi, les personnes bénéficiant de ces prestations présumément de bien-être social.

Nous pensons que la politique actuelle visant le chômage, sous prétexte de combattre l'inflation, exige d'être complètement remaniée. Au lieu de combattre l'inflation, elle ne fait que l'intensifier. Je tiens à mentionner ici que la plupart de nos difficultés inflationnistes résultent de ce qu'un pays comme les États-Unis, qui exerce sur nous une grande influence, exporte son inflation dans d'autres pays, y compris le Canada. Ce pays entretient près de 3,250,000 militaires et quelques autres millions de personnes les encadrent. D'autre part, ces éléments sont approvisionnés par une industrie civile comprimée. C'est là un des principaux facteurs de la hausse des prix.

La proposition impensable de réduire le pouvoir d'achat pour lutter contre la hausse des prix ne fait que l'intensifier. Nous croyons que le meilleur moyen de combattre le chômage, est de garantir, dans un pays comme le nôtre, le plein emploi. Nous le jugeons possible. Nous n'y voyons rien d'impossible. Mais ceci n'est certainement pas réalisable dans le

[*Texte*]

present policy which would have to be completely reversed. Because a period of time must elapse before any new proposals for the recasting of the Unemployment Insurance Act would come into effect, we feel that there is a bit of an urgency to see to it that people who, under the Unemployment Insurance Act, are presently receiving anywhere from 13 to 53 dollars a week, receive some increase to meet the increased cost of living. The fact of the matter is that even with unemployment insurance today, there are a lot of unemployed who have to rely on welfare. We have both unemployment insurance and welfare. This is a problem that should be met by changes in unemployment insurance legislation. It should be more adequate. The 100 dollars per week will not of course be 100 dollars per week after taxes are taken off. It will be more in the line of 85 dollars per week.

We do also feel that this experience rating has two sides to it. The White Paper indicates it is supposed to be an inducement against lay-offs. It can also be an inducement against hiring people on a temporary basis. It can be an inducement to working people overtime, to exploiting them on the job when they need additional help and so forth in order to guarantee that they have a larger permanent work force rather than to hire temporary employees which would increase their rates of contributions.

As far as we are concerned, we feel that the cost of unemployment should be borne by the people who can make the decisions concerning whether capital is invested or not invested, how it is invested and in what way in the present period. Under our private profit system of course, that is the employers. To the extent that government fiscal monetary policy is affected, government is also responsible. It is also a big employer of labour. The employees have little or nothing to say about that and are not responsible for decisions that affect their employment in that sense. As far as employees are concerned, any contribution to an unemployment insurance fund is actually a confiscation of wages for purposes of some form of insurance which in the first place should not be insurance. It should be the right of every Canadian to have a certain income that would guarantee him a decent standard of living.

[*Interprétation*]

cadre du régime actuel qui a besoin d'être entièrement renversé. Comme il doit nécessairement s'écouler une période de temps avant de pouvoir appliquer toute proposition tendant à modifier la loi sur l'assurance-chômage, nous croyons qu'il est urgent de prendre des mesures pour que les personnes qui, conformément à la loi sur l'assuranche-chômage, reçoivent présentement de $13 à $53 par semaine, touchent davantage suivant le taux d'accroissement du coût de la vie. En réalité, même avec les prestations d'assurance-chômage aujourd'hui, un grand nombre de chômeurs doivent avoir recours aux allocations de bien-être social. Nous avons un double régime d'assurance-chômage et de bien-être. C'est une situation à laquelle nous devrons remédier par des amendements à la loi sur l'assurance-chômage qui devrait avoir un champ d'application plus étendu. Les $100 par semaine de prestations ne représenteront plus $100 par semaine quand les impôts auront été retenus. Cette somme équivaudra plutôt à des versements de $85 par semaine.

Nous estimons également que la tarification selon l'expérience est un couteau à deux tranchants. Le Livre blanc indique que cela doit parer aux licenciements. Cela peut également inciter à ne plus employer de travailleurs sur une base temporaire. Cela peut également donner lieu à l'abus du travail supplémentaire, à l'exploitation des travailleurs, des personnes employées quand on a besoin d'aide supplémentaire et ainsi de suite, afin de s'assurer une main-d'œuvre permanente plus abondante plutôt que d'embaucher des employés occasionnels, ce qui aurait pour effet d'augmenter le taux de cotisation.

Nous sommes nous-mêmes d'avis que le coût du chômage doit être assumé par ceux qui décident si le capital sera investi ou ne le sera pas, de quelle manière il le sera et de quelle façon il l'est présentement. Dans le cadre de notre système actuel de profit, ce sont évidemment les employeurs. Dans la mesure où la politique monétaire fiscale du gouvernement est affectée, le gouvernement est également responsable. Il est également un employeur important. Les employés n'ont peu ou rien à dire à ce sujet et ne sont pas responsables des décisions qui affectent de cette façon leur emploi. Dans le cas des employés, toute contribution à une caisse d'assurance-chômage constitue une confiscation de leur salaire en vue de constituer une caisse d'assurance qui en premier lieu ne doit même pas constituer l'assurance. Tout Canadien devrait avoir droit à un certain revenu qui lui assure un niveau de vie convenable.

[*Text*]

The Chairman: Thank you, Mr. Magnuson. Gentlemen, I am open for questions. Who would like to lead off? Mr. Francis?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I do not think we could have a greater contrast in briefs than the two we have had this afternoon. The question of incentives not to work is a charge that is made against us. I note from the brief that you say that there should be no gaps from the first day of unemployment. Benefits should be based on 80 per cent of a person's weekly wage or salary. You say a person should have the right to allowable income which together with his unemployment insurance payment should equal his wage or salary at the last place of employment.

I am not one of those who believes that there is any great amount of malingering but I find a little strange the complete repudiation of the principle that if a person has income without working, there is not just the slightest possibility of some abuse. A previous delegation, possibly you heard part of their testimony, said that when you went beyond 60 per cent of earnings there was abuse. You allow right up to 100 per cent of earnings. Are you not concerned that there might be some abuse under such circumstances?

Mr. Magnuson: The situation as we see it of course is I suppose a question at interpretation or viewpoint. We have people in this country who were not born with a silver spoon in their mouth and have to work for a living. They do not feel that there should be any class discrimination. People do not decide whether or not there is work available. It is a different thing if it is voluntary unemployment. That of course is something that can always be taken care of.

Mr. Francis: How could it be taken care of?

Mr. Maguson: An abuse would be, for example, if somebody would not want to work and would take the position that the world owes him a living.

• 1540

I can think of no people who are in a better position to know about that than the people who invest capital for a living. A lot of them never work and they still live on the profits of the productivity. Here you have the division. Just because the person has to work for a living, there should be some dossiers of information and then some checkup on them, some spying on them, which private compa-

[*Interpretation*]

Le président: Merci, monsieur Magnuson. Messieurs, vous pouvez questionner les témoins. Qui veut débuter? Monsieur Francis?

M. Francis: Monsieur le président, je ne crois pas que des mémoires puissent offrir plus de contrastes que les deux qui nous ont été présentés cet après-midi. La question d'inciter au chômage est une accusation portée contre nous. Votre mémoire porte qu'il ne devrait pas y avoir de périodes d'attente depuis le premier jour de chômage. Les prestations devraient être calculées à 80 p. 100 du traitement au salaire hebdomadaire de l'assuré. Vous dites qu'une personne doit pouvoir disposer d'un revenu permissible qui, en plus de ses prestations d'assurance-chômage, équivale à son traitement ou salaire au dernier lieu d'emploi.

Je ne suis pas de ceux qui croient qu'il a beaucoup de tire au flanc, mais je trouve un peu étrange qu'on rejette complètement le principe selon lequel si une personne obtient un revenu sans travailler, n'y a-t-il pas au moins une certaine possibilité d'abus. La délégation qui vous a précédé—vous avez peut-être entendu une partie de son témoignage—a déclaré qu'il y a abus lorsque la prestation dépasse 60 p. 100 du taux de la rémunération. Vous allez jusqu'à 100 p. 100 de la rémunération. Ne croyez-vous pas alors que cette situation prêtera à certains abus?

M. Magnuson: La situation telle que nous l'envisageons se résume peut-être à une simple interprétation ou à un point de vue. Il y a de nos concitoyens qui ne sont pas nés de parents riches et qui doivent travailler pour gagner leur subsistance. Ils ne croient pas à la discrimination sociale. Ce ne sont pas eux qui décident si oui ou non il y aura du travail. C'est autre chose lorsque le chômage est volontaire. Nous serons toujours en mesure de régler cette question.

M. Francis: Comment pourrions-nous la régler?

M. Magnuson: Y aurait-il abus, par exemple, de la part de la personne qui se refuserait à travailler et se targuerait de pouvoir vivre aux dépens d'autrui.

Je ne connais personne qui puisse être mieux renseignée que les personnes qui investissent des capitaux pour vivre. Bon nombre d'entre eux ne travaillent jamais et pourtant ils vivent des bénéfices de la productivité. Voilà la ligne de démarcation. Du simple fait qu'une personne doive travailler pour vivre, il doit exister des dossiers d'information et un genre de vérification; il doit y en avoir cer-

[*Texte*]

nies are doing now in the case of sick people in many cases that I know of. This is a bit of discrimination. It is a bit ridiculous to suggest that it is necessary to go into all this paraphernalia that they have, for instance, in the White Paper with respect to checkups and so forth.

It should be a very simple matter to determine the extent to which unemployment is the cause. That should not be a difficult thing at all.

Mr. Francis: In other words, Mr. Chairman, if I understand the witness' answer correctly, he is saying that because some people in our society earn a living through investment without working for it the same privileges should be extended to everybody? Is this what he is saying? In effect, there should be no checkup whatsoever on people who draw benefits other than to determine whether or not the initial unemployment was voluntary or involuntary. Is this what he is saying to us?

Mr. Magnuson: I do not see why there should be this difference in approach to people who are working for a living. Our point of view on the question of where they get the capital that is accumulated in our society is that it comes out of work.

Mr. Francis: Therefore is there not an obligation to work?

Mr. Magnuson: Certainly the obligation to work is the fact that if a person does not work he does not eat. That is the situation as far as the worker is concerned. That is enough incentive.

Mr. Francis: You would set up a program and give him earnings equal to his previous earnings. What is the incentive to seek employment under such circumstances?

Mr. Magnuson: The fact of the matter is that a person at the present time is not receiving the benefits when he is not working that he does when he is working.

Mr. Francis: At the present time. That is correct.

Mr. Magnuson: That is right. They feel that they should be because they should be entitled to the same standard of living when they are involuntarily unemployed.

Mr. Francis: What is the test of involuntary unemployment?

Mr. Magnuson: As I said before, that is very easy to determine. It is when a person is laid off because of lack of work.

[*Interprétation*]

tains qui épient, c'est ce que font actuellement les compagnies privées qui questionnent un certain nombre de personnes malades dont je connais les cas. C'est un tant soit peu discriminatoire. Il est plutôt ridicule de suggérer qu'il faille passer par toute la magie, par exemple, du Livre blanc concernant la surveillance et ainsi de suite.

Il devrait être très facile de déterminer dans quelle mesure le chômage en est cause. Cela ne devrait pas être du tout difficile.

M. Francis: Autrement dit, monsieur le président, si je comprends bien la réponse du témoin, il dit que, parce que certaines personnes dans notre société gagnent leur vie en faisant des investissements, sans avoir à travailler, les mêmes privilèges doivent s'étendre à tous? Est-ce bien ce qu'il dit? Qu'en fait on ne devrait d'aucune façon surveiller les personnes qui touchent des prestations autrement que pour déterminer si oui ou non la période initiale de chômage a été volontaire ou non. Est-ce bien là ce qu'il nous dit?

M. Magnuson: Je ne vois pas pourquoi on traiterait autrement les personnes qui travaillent pour vivre. Notre opinion est fondée sur le fait que le capital accumulé dans notre société est le produit du travail.

M. Francis: N'y a-t-il pas alors l'obligation de travailler?

M. Magnuson: Certainement, l'obligation de travailler suppose que la personne qui ne travaille pas ne peut non plus survivre. C'est la situation du travailleur. Cela constitue un encouragement suffisant.

M. Francis: Vous seriez en faveur d'un programme qui lui assurerait une rémunération égale à son salaire précédent. Quelle serait l'encouragement au travail dans ces conditions?

M. Magnuson: Le fait est qu'actuellement une personne n'a pas droit aux prestations si elle ne travaille pas.

M. Francis: Présentement. C'est exact.

M. Magnuson: C'est exact. Ils jugent qu'ils y ont droit, qu'ils ont droit au même niveau de vie quand ils sont en chômage involontaire.

M. Francis: Quelle est la norme de chômage involontaire?

M. Magnuson: Comme je l'ai déjà dit, c'est très facile à déterminer. Il s'agit de la personne mise à pied faute de travail.

[*Text*]

Mr. Francis: There would be no repeated interviews or anything after that?

Mr. Magnuson: I do not think that it is necessary to go into all the things that are being suggested that have to do with actually suggesting that people because they are unemployed are dishonest or inclined to be more dishonest than others.

Mr. Francis: I think I will pass for the moment, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Mr. Magnuson, how many people do you represent here today?

Mr. Magnuson: Well, sir, I could not tell you. In some cases we have as many paid-up members in some constituencies—in Toronto—as the Liberal Party but I do not know if you get as many votes in the election! If they run more candidates they get more votes. Unfortunately they are not always in a position to run very many candidates in this country as yet.

Mr. Cullen: There is certainly no restriction on you. Anybody can get the 100 names if you have as many backers. I am not so much interested in the numbers but how many did you consult before this brief was presented to this Committee. Was this you and Mr. Massie and two or three others or was this a cross-Canada thing or an all-Toronto thing?

Mr. Magnuson: We have had considerable discussion on this for a number of years.

Mr. Cullen: I am talking about the White Paper.

Mr. Magnuson: This White Paper, too. We had considerable discussion about that across the country in our party. Every provincial committee has discussed our brief.

Mr. Cullen: Before it was brought to this Committee?

Mr. Magnuson: That is right. Unfortunately, they did not have as much time as they would have liked to have in doing that because of the time limit that was placed on this period of preparation of briefs. There is not too much you can do about that, however. We did the best we could in the circumstances.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen. Mr. Portelance.

[*Interpretation*]

M. Francis: Qu'il ne devrait pas y avoir d'entrevues multiples ou autres après cela?

M. Magnuson: Je crois qu'il n'est pas nécessaire de repasser tout ce qui a été suggéré et qui reviendrait à dire que les travailleurs sont déshonnêtes parce qu'ils sont en chômage ou enclins à être plus malhonnêtes que d'autres.

M. Francis: Je cède la parole pour le moment, monsieur le président.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Monsieur Magnuson, combien de personnes représentez-vous aujourd'hui ici?

M. Magnuson: Je regrette de ne pouvoir vous le dire. Dans certains cas, nous avons autant de membres titulaires dans certaines circonscriptions—à Toronto, par exemple,—que de membres du parti Libéral; mais j'ignore s'il y a autant de votes lors des élections! Plus il y a de candidats, plus les votes sont nombreux. Malheureusement, il n'est pas encore toujours possible de présenter un bon nombre de candidats en notre pays.

M. Cullen: Il n'y a certes pas aucune restriction qui vous soit imposée. N'importe qui peut obtenir 100 noms pourvu qu'il ait autant de supporteurs. Je ne suis pas tellement intéressé à connaître le nombre de vos affiliés, que le nombre de personnes que vous avez consultées avant de présenter ce mémoire au Comité. Exprimez-vous votre propre opinion et celle de M. Massie et de deux ou trois autres ou est-ce une opinion nationale ou l'avis des Torontois?

M. Magnuson: Nous avons beaucoup étudié cette question depuis de nombreuses années.

M. Cullen: Je parle du Livre blanc.

M. Magnuson: Le Livre blanc également. Nous avons beaucoup discuté la question partout au pays au sein de notre parti. Chaque comité provincial a étudié notre mémoire.

M. Cullen: Avant que vous ne le présentiez au Comité?

M. Magnuson: Oui. Malheureusement, les comités n'ont pas eu tout le temps voulu pour le faire, vu la limite de temps accordé pour la préparation des mémoires. Cependant, nous ne pouvons rien y faire. Nous avons fait de notre mieux dans les circonstances.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs? Monsieur Portelance.

[*Texte*]

Mr. Portelance: Mr. Magnuson, you are talking about the student who, according to your brief, should be entitled to unemployment even though he has never worked in the past. Right now, with the new law, a student who would work at least eight weeks, the year after, coming back on the market, he would be entitled to unemployment insurance which he never had in the past. At least he had eight weeks' work previous to that. You also mention: "As soon as he arrived at the age of working." What is the age according to you? Is it 16, 18 or 20?

Mr. Magnuson: As far as that is concerned I think that we cannot set any arbitrary age at which a person works. I suppose when he has completed his schooling. But even during the time of schooling today, because of technological advances and the long time it requires, students have to go through a lot of education and during that period of time they are also seeking employment. We take the position that a country is much healthier if it employs its full work force and this would include, of course, everybody that is able to work. Our situation is not bettered where we have a condition, where we have people out of the work force because there is no work available for them. That would include students as well when they are available for work.

Mr. Portelance: You must also agree to the fact that during their holiday season they will be allowed unemployment insurance in the future.

Mr. Magnuson: Yes.

Mr. Portelance: So it is a good measure?

Mr. Magnuson: That is a good thing.

Mr. Portelance: It should be kept there?

Mr. Magnuson: Absolutely, yes.

Mr. Portelance: Eight weeks' minimum should remain in?

Mr. Magnuson: Absolutely. We do not argue about that. We wonder why they are taking off the eight weeks at the top, however. That is another question. For example, a maximum under the new figures, is 43 weeks for the average person drawing benefits. Under the present Act it is 51 weeks.

[*Interprétation*]

M. Portelance: Monsieur Magnuson, vous avez parlé de l'étudiant, qui, selon votre mémoire, devrait avoir droit à des prestations d'assurance-chômage, bien qu'il n'ait encore jamais travaillé. Présentement, d'après les dispositions de la Loi que l'on voudrait faire adopter, un étudiant qui a travaillé au moins 8 semaines, et qui revient sur le marché du travail l'année suivante, aurait droit à des prestations d'assurance-chômage dont il n'a jamais bénéficié encore. Il aurait au moins 8 semaines préalables de travail. Vous mentionnez aussi: «dès qu'il parvient à l'âge de travailler». Quel est cet âge d'après vous? Est-ce 16, 18 ou 20 ans?

M. Magnuson: Je ne pense pas que nous puissions déterminer de façon arbitraire l'âge auquel une personne peut travailler. Je suppose que ce serait au terme de son cycle scolaire. Mais, même durant la période scolaire, actuellement, étant donné les progrès technologiques et la longue durée des études, les étudiants doivent consacrer de nombreuses années à leur instruction et, pendant ce temps, ils cherchent également du travail. Nous assumons qu'un pays est beaucoup plus sain s'il emploie sa population active et ceci comprendrait, naturellement, toute personne apte au travail. La situation n'est pas meilleure lorsque les personnes sont sans emploi, parce qu'on n'a pas de travail à leur offrir. Ceci inclurait également les étudiants lorsqu'ils sont disponibles pour le travail.

M. Portelance: Vous devez également vous rallier au fait que durant leurs vacances ils auraient droit à des prestations d'assurance-chômage à l'avenir.

M. Magnuson: C'est ça.

M. Portelance: C'est donc une bonne mesure?

M. Magnuson: C'est une excellente chose.

M. Portelance: Cette mesure devrait être conservée?

M. Magnuson: Absolument, oui.

M. Portelance: Le minimum doit demeurer à 8 semaines?

M. Magnuson: Absolument. Nous ne discutons pas ce point. Nous nous demandons cependant pourquoi les 8 semaines sont retranchées au sommet. Mais c'est une autre question. Par exemple, le maximum suivant les nouveaux calculs est en moyenne de 43 semaines de prestations par personne. Suivant les nouvelles dispositions, la moyenne s'élève à 51 semaines.

[*Text*]

Mr. Portelance: It is also 30 weeks in the last 104 weeks while the new law is eight weeks in the last 52 weeks.

Mr. Magnuson: I doubt very much that a great number would get the 51 weeks.

Mr. Portelance: According to the figures, apparently the average person never goes 51 weeks. We do not expect that people should wait 51 weeks.

The Chairman: If we have no further questions, I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Communist Party of Canada in English and in French be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence.*

Mr. Barrett: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Magnuson and Mr. Massie, for coming today. Gentlemen, we will adjourn until tomorrow morning at 10 o'clock. We will have three witnesses tomorrow: Domtar Limited, the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, and in the afternoon, the United Electrical, Radio and Machine Workers of America.

Thank you very much.

[*Interpretation*]

M. Portelance: C'est aussi 30 des 104 dernières semaines alors que le projet de loi stipule 8 semaines des 52 dernières semaines.

M. Magnuson: Je doute beaucoup qu'un grand nombre bénéficie des 51 semaines.

M. Portelance: D'après les données, il ne semble pas qu'aucune personne ne soit en chômage pendant 51 semaines. Nous ne prévoyons pas que les personnes doivent attendre 51 semaines.

Le président: Si vous n'avez pas d'autres questions, j'aimerais qu'on me propose la motion habituelle, à savoir que le mémoire présenté par le parti communiste canadien en anglais et en français soit imprimé et annexé en appendice au compte-rendu des délibérations et témoignages de la journée.

M. Barrett: Je propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Je vous remercie beaucoup, MM. Magnuson, et Massie, du témoignage que vous avez rendu aujourd'hui. Messieurs, le Comité va s'ajourner jusqu'à demain matin à 10 heures. Nous entendrons les témoignages de représentants de trois sociétés ou organismes nommément la *Domtar Limited,* le *Canadian Institute of Temporary Help and Business Services,* et, dans l'après-midi, le Syndicat des travailleurs unis d'Amérique de l'électricité, de la radio et de la machine. Merci à tous.

APPENDIX "Y"

ONTARIO MINING ASSOCIATION

Submission to
Mr. David Weatherhead, M.P.,
with respect to
Unemployment Insurance
in the 70's

September 15, 1970.

Mr. David Weatherhead, M.P.
Chairman, House of Commons Committee
on Labour, Manpower and Immigration

Parliament Building
Ottawa, Ontario

Dear Mr. Weatherhead:

The Ontario Mining Association is pleased to be allowed this opportunity to submit the views of its member companies with respect to the White Paper "Unemployment Insurance in the 70's" as tabled in the House of Commons June 17, 1970 by the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour.

The Ontario Mining Association was incorporated in February 1920, as a non-profit, voluntary association of operating mines in Ontario. Its 54 member companies represent virtually all of the metal mines and producers of industrial minerals including six of the larger quarrying companies, an asbestos producer and a salt company. Our members employ more than 39,000 persons and account for upwards of 80 per cent of the mineral production of the province.

Members of the Ontario Mining Association have been significant contributors to the unemployment insurance fund set up under the Unemployment Insurance Act and therefore have a vested interest, together with Canadian working men and women and the Canadian Government, in the sound foundation of that program and in the fair and effective administration of it. We concur with the statement made on page five of the White Paper which observes that:

> "During the past three decades the unemployment insurance program has served Canadian workers well."

We also share the Canadian government's concern that the program will continue to do so.

Simply stated, the basic purpose of the program has been to provide insurance, in the form of financial benefits to people who were ready, willing and able to work but were

APPENDICE «Y»

ONTARIO MINING ASSOCIATION

Mémoire présenté à M. David Weatherhead,

député

L'ASSURANCE-CHÔMAGE DANS LES

ANNÉES 1970

Le 15 septembre 1970

M. David Weatherhead
Président du comité «Travail, Main-d'œuvre et Immigration» de la Chambre des Communes,
Edifice du Parlement
Ottawa, Ontario

Monsieur,

L'*Ontario Mining Association* est heureuse de saisir ici l'occasion qui lui est offerte de faire connaître le point de vue de ses sociétés membres sur le Livre blanc qui a pour titre «L'Assurance-chômage dans les années 1970», document qui a été déposé sur le bureau de la Chambre le 17 juin 1970 par l'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail.

Nous nous sommes déclarés en février 1920 comme une association sans but lucratif. Nos 54 sociétés membres représentent pratiquement toutes les mines métallifères et autres producteurs de minéraux industriels de l'Ontario, ainsi que six des plus grandes carrières en exploitation, une mine d'amiante et une autre de sel. Nos sociétés membres emploient plus de 39,000 personnes et leur production minérale représente plus de 80 pour cent de la production de toute la province ontarienne.

Nos membres ont contribué pour des sommes importantes au fonds de secours créé par la loi sur l'assurance-chômage (1940) et de ce fait ils ont un intérêt vital à ce que ce régime soit fondé sur des bases solides et à ce que son application soit équitable et efficace, intérêt qu'ils partagent avec la communauté des travailleurs canadiens des deux sexes et avec le gouvernement central. C'est pourqoi nous approuvons la déclaration qui figure en page cinq du Livre blanc et selon laquelle

> «durant les trois dernières décennies le régime d'assurance-chômage a été bénéfique pour les travailleurs canadiens.»

Nous partageons également le souci du gouvernement canadien de voir se prolonger l'efficacité du régime.

Pour simplifier notre pensée, disons que le but fondamental du régime est d'assurer des ressources, sous la forme d'allocations en argent, à des personnes désireuses de travail-

temporarily unemployed for reasons beyond their control. Although a social measure, the program is an insurance plan, for a specific purpose, operating in accordance with insurance principles and not a benefit plan or other form of social welfare. In our view, the soundness and success of the program has been due to the adherence to insurance principles. We strongly urge the retention of this policy and practice in order to ensure the future success of the program. We therefore support the views of the Report of the Committee in Inquiry into the Unemployment Insurance Act of November, 1962 (hereinafter referred to as the Gill Report) which clearly sets out, at paragraphs 2 and 3, pages 19 and 20 and at paragraph 7, page 3, the validity of the necessity that the program adhere to insurance principles.

We agree with the two basic objectives of the new plan stated at page 8 of the White Paper, namely to:

> "...continue to provide insurance to cope with the contingency of loss of earnings resulting from unemployment."
>
> "...provide an efficient pipeline to manpower programs and other services designed to improve the employment potential of the individual."

At page 5 of the White Paper it is observed that:

> "The present legislation attempts to alleviate the effects of unemployment upon individuals by providing monetary assistance. However, it does not itself help to solve the problem of unemployment."

We submit that the problem of unemployment cannot be cured through the unemployment insurance program by reason of the fact that it is simply not designed for that purpose. No insurance program can eliminate the contingency insured against and to attempt to make it do so would certainly abort the concept of insurance. In this view we are supported by the Gill Report which, at paragraph 11, page 4, states as follows:

> "Although, as we have noted, we are convinced that a soundly conceived insurance plan has a prominent place in a program of support for the unemployed, we are equally convinced that an insurance plan cannot deal with the whole problem. Any attempt to make it do so forces such distortions that basic insurance principles cannot be maintained and

ler, disponibles et capables mais temporairement en chômage pour des raisons indépendantes de leur volonté. Bien que le régime puisse être qualifié de mesure sociale, c'est avant tout un système d'assurance. Son objet est bien précis, conforme aux principes qui régissent l'assurance. On n'y retrouve rien qui ressemble à un régime d'indemnités ou à ce qu'il est convenu d'appeler le bien-être social. A notre avis, la solidité du régime et ce qui a fait son succès, c'est d'avoir toujours suivi les principes de l'Assurance. Pour que ce succès se prolonge, nous recommandons fortement la continuation de cette politique et de ces principes. Nous appuyons donc les conclusions développées dans le rapport du comité d'enquête de novembre 1962 sur la loi de l'assurance-chômage (ci-dessous désigné sous l'appellation de «Rapport Gill») lequel, à ses paragraphes 2 et 3 (pages 19 et 20) et paragraphe 7 (Page 3), affirme la nécessité pour le régime de se conformer aux principes de l'assurance.

Lorsque le Livre blanc déclare (page 8) que le double objectif du régime est

> «de continuer d'offrir des prestations qui permettront de remédier à la perte de revenu résultant du chômage» et aussi «d'être une sorte de pipe-line au bout duquel se trouvent des bureaux d'embauche et autres services dont la raison d'être est de rechercher le potentiel d'emploi de l'individu», nous approuvons sans réserves.

On peut lire aussi à la page 5 du Livre blanc que «la législation actuelle tend à atténuer les conséquences du chômage en assurant une aide pécuniaire aux sans-travail, mais elle ne peut à elle seule régler la question du chômage».

> C'est aussi notre opinion. Le problème du chômage ne peut trouver de solution dans la simple application de la loi sur l'assurance-chômage pour la simple raison que le régime issu de cette loi n'est pas fait pour le résoudre.

Il n'existe pas de régime d'assurance qui puisse éliminer le risque qu'il a pour mission de couvrir et toute tentative dans cette direction ne pourrait que faire dépérir le concept même de l'assurance. Nous nous sentons appuyés dans ce point de vue par le rapport Gill, où l'on peut lire page 4, paragraphe 11:

> «Bien que, comme nous l'avons déjà dit, nous soyons convaincus qu'un régime

the plan is pushed from amendment to amendment without any sound guiding principles on which decisions can be based."

Therefore, the Ontario Mining Association concurs with the recommendation of the Gill Report at paragraph 1, page 103, that:

"...a plan of unemployment insurance should be designed to take the first impact of unemployment and should be based on insurance principles appropriate to a social insurance scheme of this type."

Insurance Principles Appropriate To Unemployment Insurance

It is submitted that the following insurance principles are appropriate to an unemployment insurance program in the 1970s.

1. A fund must be accumulated. Inherent in the concept of insurance is the concept of a pooling of the risk or a sharing of the losses amongst the insured group. A separate and distinct unemployment insurance fund accumulated from the contributions of employers, employees and the Canadian Government is necessary for two reasons. Firstly, to ensure that all such monies, and the investment income therefrom, are used solely for the purpose of providing unemployment benefits and secondly, the mere existence of the fund acts as a form of control of payments out of it, i.e., it is a form of self-regulation in that it provides a clear picture as to the current status of the fund at any given time.

2. The program must be designed to give protection against uncertainties but not against such things that are certain to come about. Insurance plans deal with contingencies and not certainties. This is, of course, the distinction between insurance plans and benefit plans such as the Canada Pension Plan.

3. The program must be designed to provide adequate benefits for those temporarily unemployed through no fault of their own. It should not be for voluntary unemployment or long-term unemployment. Self-induced loss, of course, is not compatible with the concept of insurance in that the sharing of the losses by the insured group is unfairly distributed. Since it is not possible, at least at this time, to predetermine appropriate premiums to

d'assurance bien conçu a une place prééminente dans un régime d'aide aux sans-travail, nous sommes tout autant assurés qu'un tel régime ne peut résoudre le problème du chômage. Toute tentative dans cette dernière direction serait une telle entorse aux principes fondamentaux de l'assurance que, d'amendement en modification, le régime perdrait en route tout ce que lui auraient apporté les principes-guides qui permettent de prendre des décisions».

En conséquence l'*Ontario Mining Association* se rallie à la recommandation du rapport Gill (page 103, paragraphe 1) selon laquelle

«un régime d'assurance-chômage devrait être conçu pour parer au choc de la perte de travail et devrait être fondé sur les principes d'assurance appropriés à une structure d'assurance sociale de ce genre.

Principes d'assurance qui seraient applicables à l'assurance-chômage

Nous pensons que les principes d'assurance qui suivent sont les principes qui devraient être à la base d'un régime d'assurance-chômage des années 1970:

1. Un fonds doit être constitué par accumulation de cotisations. Il est de l'essence même de l'assurance que les risques—et les pertes—soient partagés par les assurés. Un fonds d'assurance, alimenté par les contributions des assurés, des employeurs et du gouvernement central, et qui soit autonome et distinct, est nécessaire pour deux raisons. Premièrement, pour porter garantie que l'argent en caisse et les revenus qu'il produit sont employés au seul financement des allocations de chômage et deuxièmement, parce que la seule existence de ce fonds constitue une sorte de contrôle et de régulation par la claire image qu'il fournit en tout temps de la situation financière courante.

2. Le régime doit être conçu pour fournir une protection contre l'imprévu, mais non contre les événements prévisibles. C'est-là toute la différence entre les régimes d'assurance et les régimes de prestations comme le régime de pensions du Canada.

3. Le régime doit être conçu pour fournir des ressources appropriées à tous ceux qui se trouvent sans travail sans qu'on puisse leur imputer une faute à cet égard. Il doit s'agir d'un chômage temporaire, et non d'un chômage volontaire ou de longue durée. Une perte de revenu provoquée n'est évidemment pas compatible avec le concept même de l'assurance, car le partage des pertes par le groupe assuré serait inéquitablement réparti.

cover losses arising from anything more than reasonably short-term unemployment, it would violate basic insurance principles to undertake to indemnify losses resulting from long-term unemployment.

4. The incentive to actively seek employment must be an inherent factor of the program in order to prevent an undue burden on the fund to the disadvantage of the rest of the insured group who are employed. The amount of the benefit and the conditions of payment should not be such that beneficiaires are discouraged from taking employment either insurable or non-insurable.

5. There must be adequate machinery for the verifiication of the statement of unemployment and the payment of contribution to protect the insured group and the contributors to the fund against abuses, and in some cases fraud, by ensuring that only *bona fide* claims are paid.

It is our view that the continued success and improvement of the unemployment insurance program can only be secured by the adherence to the foregoing insurance principles.

Details of the White Paper Proposals

The Ontario Mining Association endorses the proposals of the White Paper with respect to the universality of coverage, the elimination of seasonal benefits, the experience rating of employers, the double-interview procedure and the taxation of benefits with the tax-deductibility of contributions. However, the Association is opposed to some of the aspects of the qualifying period, the benefit ratios, the duration of benefits as set out in the proposals and to any inclusion of sickness, pregnancy and pensioner benefits in the unemployment insurance program.

1. Universality of Coverage

We endorse the proposal of universality of coverage as being consistent with and an extension of the insurance principles mentioned earlier. It is recognized, however, that this concept will involve some subsidzation of those presently covered by those brought into the program.

2. Experience Rating of Employers

We endorse the experience rating of employers on the basis that it is consistent with the insurance principles mentioned previously. Many factors beyond the control of individual companies or industries can affect the level of unemployment in those companies or industries, therefore, it is important

Dès lors qu'il n'est pas possible, du moins dans le présent, de déterminer par avance des primes appropriées pour couvrir les pertes découlant d'un chômage autre que raisonnablement court, ce serait violer les principes essentiels de l'assurance que d'entreprendre d'indemniser de pertes résultant d'un manque de travail prolongé.

4. Une pièce de base du régime doit être l'inclusion d'un facteur encourageant le chômeur à rechercher activement un emploi. Il y a lieu d'éviter en effet que les fonds ne supporte une charge indue à l'encontre des intérêts de ceux qui, dans le groupe, possèdent un emploi. Il ne faudrait pas arriver à décourager par l'importance des montants attribués et par les conditions du paiement, les bénéficiaires de prendre emploi assurable ou non.

5. Il faut mettre en place un système adéquat de vérification des déclarations de chômage et des paiements de contributions pour protéger le groupe assuré et les cotisants contre les abus et même les fraudes. Il faudra s'assurer, lors des règlements, que seules les demandes de bonne foi seront honorées.

Au risque de nous répéter, nous déclarons encore qu'il ne peut y avoir, en matière d'assurance-chômage, de permanence du succès et du progrès sans attachement aux principes d'assurance que nous venons dénoncer.

Points principaux du Livre blanc.

L'*Ontario Mining Association* fait siennes les propositions du Livre blanc qui concernent l'application universelle du régime, la cotation des entreprises selon les mises à pied, l'élimination des prestations saisonnières, les contacts plus nombreux avec les prestataires, l'imposition des prestations et la déductibilité des contributions.

1. Application universelle du régime

Nous appuyons l'universalité du régime, parce qu'elle s'accorde avec les principes de l'assurance dont nous avons parlé plus haut et qu'elle en constitue une extension. Nous reconnaissons que ce concept implique quelque entretien des assurés actuellement couverts par les nouveaux-venus au régime.

2. Cotation des entreprises

Encore une fois nous appuyons la proposition de cotation des entreprises parce qu'elle s'accorde avec les principes de l'assurance dont nous sommes les partisans convaincus. Il faut remarquer cependant que bien des facteurs indépendants de la volonté de leurs dirigeants peuvent influer sur le niveau du

that a practical application of this principle be developed. To this end, it is suggested that consultation with various industry groups be pursued prior to the implementation of this proposal in order to avoid penalizing some employers unfairly. This approach, together with the phasing-in proposals, would provide an equitable basis for the experience rating of employers.

3. Elimination of Seasonal Benefits

The elimination of seasonal benefits is justified on the ground that seasonal benefits have been, in fact, an income supplement rather than an insurance benefit and as such are a departure from insurance principles. (See paragraph 9, page 105 of the Gill Report).

4. Double-Interview Procedure

We support the proposed double-interview procedure on the basis that "the effect will be to reduce to a minimum abuses in the current plan due to lack of personal contact". We also support the objective of helping the individual to obtain employment through co-ordinating Manpower services and the administration of unemployment insurance.

5. Taxation of Benefits

With the proposal of higher benefits more related to earnings, the taxation of benefits and tax-deductibility of contributions is clearly appropriate for the reasons set out at page 20 of the White Paper. This proposal, therefore, would ensure the adherence to insurance principles in that it would reduce the disincentive effects of the program.

6. Qualifying Period

The assumption or belief on which the proposal to reduce the qualifying period for benefits appears to be based is stated at page 5 of the White Paper as follows:

> "Allowing workers to early advantage of an unemployment insurance program prevents them from falling into unstable work patterns. Instead, they are effectively integrated into the productive mainstream."

chômage dans ces compagnies ou entreprises, aussi jugeons-nous important de voir mettre en œuvre une application pratique de ce principe. A cette fin nous préconisons un système de consultation avec les industries intéressées afin d'éviter que certains employeurs ne soient injustement pénalisés. Cette façon d'aborder le problème et son application graduelle formeraient une base équitable pour la cotation des entreprises selon le nombre de mises à pied effectuées.

3. Élimination des prestations saisonnières

Nous ne le dirons jamais assez, il convient de s'en tenir aux principes de l'assurance. Les prestations saisonnières étaient en fait un supplément de revenu plutôt qu'une allocation d'assurance. Leur suppression est donc justifiée. (Cf. le Rapport Gill, page 105, parag. 9).

4. Contacts plus nombreux avec les prestataires

Il est question d'établir des contacts plus nombreux avec les prestataires, en ayant avec ces derniers au moins deux entrevues personnelles. Nous appuyons cette proposition au motif que «l'effet de ces entrevues sera de réduire au minimum les abus auxquels donne lieu le régime actuel en raison de l'absence de rapports personnels avec les prestataires». Un autre objectif serait d'aider le chômeur à trouver du travail par l'intermédiaire de services bien coordonnés et grâce à l'application du régime. Nous souscrivons en outre à cet objectif.

5. Imposition des prestations et déductibilité des cotisations

Avec la majoration des prestations qui les portera au niveau des gains hebdomadaires (le tiers ou plus dans certains cas, avec un plafond de $100) et pour toutes les autres raisons exposées à la page 20 du Livre blanc, l'imposition des prestations assortie de la possibilité de déduire les cotisations du revenu imposable est une mesure appropriée et qui l'est d'autant plus qu'elle cadre avec les principes de l'assurance, en réduisant les effets du régime actuel qui décourage parfois le chômeur de rechercher du travail.

6. Durée de la période de travail ouvrant droit aux prestations

L'idée qui semble avoir présidé à la réduction proposée de la période de base est exprimée à la page 5 du Livre blanc en ces termes:

> «En permettant aux travailleurs d'accéder rapidement aux prestations d'assurance-chômage, on les empêche de tomber dans l'instabilité et on les canalise dans le grand courant de l'activité productrice.»

We cannot agree with this assumption as it places an unrealistic reliance upon the success of the double-interview procedure and other complementary services provided by government agencies, particularly during periods of high unemployment.

At page 19 of the White Paper, it is proposed persons with a short attachment to the labour force, i.e. 8 to 19 weeks during the last 52 weeks, may receive benefits. The implementation of this proposal will unquestionably attract many people into insured employment for the purpose of qualifying for the benefits available and, in our view, would place an unwarranted burden upon the unemployment insurance fund. We respectfully submit that the minimum qualifying period for benefits should be 20 weeks during the 52 weeks preceding the claim as recommended by the Gill Report in paragraph 70 at page 123 for the reasons set out at paragraphs 60 to 69 of that Report.

7. Benefit Ratios

Although we oppose the White Paper's proposed lessening of emphasis on the employee's labour force attachment, we agree that the unemployment insurance program should provide higher benefits more closely related to earnings. The difficulty here is to establish a balance between the need for higher benefits and the necessity of not reducing the incentive of an unemployed person to actively seek employment.

At page 19 of the White Paper, it is proposed that the minimum benefit paid will be 66⅔ per cent of weekly earnings and the maximum will be 75 per cent with a ceiling of $100 in all cases. We submit that 60 per cent of weekly earnings with a ceiling of $100 is sufficiently high, considering the savings in work-related expenses, to achieve the objective of the benefit structure of the program, i.e., to enable a person to tide over a relatively short period of unemployment, without being so high as to constitute an inducement to any significant number of claimants to remain on benefit rather than seek employment.

8. Duration of Benefits

Under the present scheme the duration of benefits ranges from a minimum of 15 weeks to a maximum of 52 weeks. The White Paper calls for a maximum entitlement from all

Nous ne pouvons souscrire à cette idée directrice, car nous pensons qu'elle tient peu compte des réalités en tablant sur le nouveau régime des deux entrevues personnelles et autres services complémentaires des organisations gouvernementales sans tenir compte des périodes de fort chômage.

A la page 19 du Livre blanc, il est indiqué que les personnes qui ne font pas régulièrement partie de la population active, qui n'ont travaillé que de 8 à 19 semaines au cours des 52 semaines antérieures, auraient droit à des prestations. Si cette proposition était mise en œuvre, elle attirerait indiscutablement vers les emplois assurables maintes personnes qui y verraient le moyen d'obtenir éventuellement des prestations, ce qui, à notre sens, imposerait un fardeau injuste au fonds d'assurance. Nous nous permettons de proposer que la période ouvrant droit aux prestations soit au minimum de 20 semaines pendant les 52 semaines qui ont précédé la demande de l'assuré. Nous ne faisons-là que reprendre les recommandations du rapport Gill, page 123, paragraphe 70. Le même rapport s'était expliqué aux paragraphes 60 à 69 sur les raisons desdites recommandations.

7. Taux des prestations

Bien que nous ne soyons pas d'accord avec le Livre blanc lorsqu'il propose de se montrer moins sévère sur la participation habituelle à la main d'œuvre active, nous convenons que, dans un régime d'assurance-chômage, les prestations devraient se rapprocher davantage des gains. La difficulté réside ici dans l'équilibre à établir en re la nécessité de prestations plus élevées et celle de ne pas refroidir l'empressement d'un sans-travail à chercher activement un emploi.

A la page 19 du Livre blanc, il est question de porter à 66⅔ p. 100 des gains hebdomadaires (75 p. cent s'il existe des personnes à charge) la prestation d'assurance, avec un plafond de $100 dans tous les cas. Nous pensons quant à nous que pour atteindre l'objectif du régime en ce qui a trait au calcul des prestations, à savoir que celles-ci doivent permettre à une personne de traverser une période relativement courte de chômage, mais non l'encourager avec d'autres à bénéficier des prestations sans chercher sérieusement du travail, il suffirait de choisir le taux de 60 p. cent des gains hebdomadaires avec un plafond de $100, taux déjà très élevé, si l'on considère l'économie que fait le chômeur sur ses frais professionnels.

8. Durée des prestations

Selon le tableau actuel, la durée des prestations peut varier de 15 à 52 semaines, alors que le Livre blanc voudrait voir établir le maximum à 51 semaines pour toutes les

phases of the scheme of 51 weeks. In our view the White Paper proposal departs from insurance principles appropriate to an unemployment insurance program in that it undertakes to insure against a period of unemployment which cannot be considered as insurable.

We respectfully submit that a maximum duration of benefits of 26 weeks provides a more reasonable relationship between benefit interest and the interest the insured person has established, i.e., 20 weeks, in insured employment. In making this submission, we must again concur with the sound reasoning of the Gill Report set out at paragraphs 71 to 76 at pages 123 and 124 of that Report.

9. Sickness benefits

At pages 19 and 20 of the White Paper, it is proposed that sickness benefits be paid as sickness is a type of "interruption of earnings". However, a person who is unemployed by reason of sickness is not available for work, notwithstanding that his non-availability is involuntary; and therefore it is not reasonable to conclude that such a person is attached to the labour market for any purpose.

The White Paper properly points out that, under the existing legislation, a claimant may draw benefits if he becomes ill while on claim but is ineligible if the loss of employment was caused by the illness. There are sound reasons for maintaining this requirement. Firstly, occupational sickness and accidents benefits are provided by the various provincial Workmen's Compensation Acts. Secondly, our members, as well as the majority of other industries, have negotiated non-occupational sickness and accident benefits programs through the collective bargaining process with trade unions.

We support the principle that an employee who suffers a temporary interruption of earnings resulting from sickness or accident should receive financial assistance, however, we submit that a scheme of unemployment insurance is not the appropriate forum for such assistance.

10. Pregnancy Benefits

The proposal of the White Paper to cover income loss due to pregnancy, through the unemployment insurance program is objectionable on the grounds that not only is the claimant unavailable for work but her unemployment may well be voluntary. Certainly it is more a matter of personal choice today than it has been in the past. In any event, most private welfare plans provide pregnancy

phases du tableau. A notre sens la proposition du Livre blanc s'écarte des principes applicables à une assurance telle que l'assurance-chômage en ce qu'elle entreprend de couvrir une période d'inactivité qui ne peut pas être considérée comme assurable.

Nous nous permettons de proposer une durée des prestations limitée à 26 semaines, établissant ainsi une relation plus raisonnable entre la prestation elle-même et le crédit que l'assuré s'est constitué dans un emploi assuré, soit 20 semaines. En soumettant cette proposition, nous devons encore nous déclarer d'accord avec l'excellente argumentation développée dans le rapport Gill, pages 123 et 124, paragraphes 71 à 76.

9. Prestations de maladie

Aux pages 19 et 20 du Livre blanc, il est dit que l'assuré pourrait avoir droit aux prestations de maladie, la maladie étant en quelque sorte à l'origine de la privation des gains. Pourtant il faut bien remarquer qu'une personne qui est en chômage pour raison de maladie n'est pas disponible pour le travail et en conséquence il n'est pas sérieux et il n'y a pas de raison de classer cette personne comme appartenant au marché du travail.

Le Livre blanc fait justement remarquer que, sous la présente législation, un prestataire peut continuer à bénéficier du régime s'il tombe malade pendant la période normale de prestations mais que, s'il a perdu son emploi pour cause de maladie, il n'est pas admissible à celles-ci. Il y a de bonnes raisons pour demander le maintien de cette exigence. D'abord, si la maladie est professionnelle ou est la suite d'un accident, les diverses lois provinciales sur les accidents du travail parent à cette situation. Ensuite nos membres, comme les autres industries dans leur grande majorité, ont instauré des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies non professionnelles après des négociations collectives avec les syndicats.

Nous ne contestons pas qu'un employé temporairement privé de son salaire à la suite d'une maladie ou d'un accident devrait recevoir une aide financière; toutefois, nous pensons qu'un programme d'assurance-chômage n'offre pas le cadre approprié pour une telle assistance.

10. Prestations de grossesse

La proposition du Livre blanc de couvrir la perte de salaire due à la grossesse soulève à notre sens deux objections: d'abord la candidate aux prestations n'est pas «disponible» au sens du régime, c'est-à-dire prête à travailler, et ensuite son inactivité peut bien résulter d'une décision librement consentie, et c'est encore plus le cas de nos jours que par le passé...En tout cas, la plupart des

benefits. In our view, the proposal really represents no more than a form of baby bonus.

For the foregoing reasons, we submit that the proposed pregnancy benefits be excluded from the unemployment insurance program.

11. Pension Benefits

The White Paper proposal of providing a three-week lump sum benefit to tide pensioners over the period between interruption of earnings and pension completely ignores insurance principles appropriate to unemployment insurance. Such a payment is, in reality, a gift from the fund. Unemployment due to retirement is a certainty and not a contingency. A person who has retired has to all intents and purposes voluntarily severed his attachment to the labour market and is not available for work.

It was been stated that this proposal is designed to bridge the gap between the retirement from work and the receipt of pension benefits under the Canada or Quebec pension plans. We submit that if, in fact, there is such a gap, it should not be bridged by unemployment insurance but by the Canada or Quebec pension plans where the responsibility properly rests.

Costs of the White Paper Proposals

The White Paper purports to offer more benefits for longer periods while contribution rates will be lower for employers and employees now participating in the unemployment insurance program. It is recognized that inclusion of an additional 1,160,000 people in the program will provide some offset to the increased costs involved. But, to what extent will these increased costs be offset? The White Paper does not provide us with any indication or estimate as to what the total net increase in cost will be. Employers and Canadian working men and women have a right to be advised of the costing of each specific proposal in advance of its implementation as any meaningful discussion with respect to eligibility, benefit ratios, duration of benefits, etc., must be related to costs. For example, how many people will be needed and how much will it cost to conduct the "light" and "intensive" interviews of benefit claimants contemplated in the double-interview procedure? How much will it cost if all eligible employees delay opting for Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan benefits in order to obtain the maximum unemployment insurance benefits available?

régimes privés d'assurance-santé prévoient des indemnités de grossesse, de sorte qu'à nos yeux la proposition du Livre blanc n'est autre chose qu'une sorte de prime de maternité.

Pour les raisons qui précèdent, nous proposons d'exclure les préstations de grossesse du régime d'assurance-chômage.

11. Prestations de pension

La proposition du Livre blanc d'allouer d'avance l'équivalent de trois semaines de prestations aux retraités pour leur permettre de «faire la soudure» entre la cessation de leurs gains et l'encaissement de leurs versements de retraite tourne le dos délibérément à tous les principes d'un vrai régime d'assurance-chômage. Un tel versement n'est rien d'autre qu'un cadeau. Le chômage consécutif à la retraite est un événement prévisible et non contingent. L'employé qui a pris sa retraite a par le fait intentionnellement coupé les liens qui l'unissaient au marché du travail et n'est plus «disponible».

On a dit que la mesure proposée avait pour but de combler le vide entre la cessation des gains et l'encaissement des versements de pension prévus par le régime de pensions du Canada ou le régime des rentes du Québec. Nous admettons que ce vide existe bien, mais qu'il ne devrait pas être comblé par l'assurance-chômage alors qu'il pourrait l'être par les rêgimes précités qui en ont la responsabilité morale.

Coût des propositions du Livre blanc

Le Livre blanc prétend offrir aux assurés des prestations plus importantes pendant de plus longues périodes, pendant que les employeurs et les employés qui contribuent au régime actuel paieront des cotisations moins élevées. Sans doute l'affiliation de 1,160,000 nouveaux travailleurs apportera-t-elle une certaine compensation aux nouvelles charges du régime, mais dans quelle mesure? Le Livre blanc ne nous livre aucune indication, aucune appréciation de ce que sera l'augmentation totale du coût. Or, les employeurs d'une part, les travailleurs canadiens des deux sexes d'autre part, ont le droit de connaître le coût de chacune des mesures proposées avant leur mise en œuvre, car il est bien évident que dans toute discussion sérieuse concernant l'ouverture du droit aux prestations, leur montant, leur durée, etc... il faut placer le coût en regard de la proposition. Pour ne prendre que quelques exemples, quelle sera l'importance du personnel affecté à l'entrevue superficielle et l'entrevue approfondie qu'il est question de mener sous le régime de la double entrevue? Quel en sera le coût? Qu'en coûtera-t-il à la caisse de l'assurance-chômage si tous les retraités admissibles au régime retardent le moment d'opter

We submit that the authors of the White Paper provide a complete estimate as to what the increased costs will be and where these increased costs will be incurred.

Co-Ordination of Manpower Policies

The White Paper observes, at page 5, that:

> "Much time and thought will have to be devoted if we are to avoid allowing a maze of programs to operate in isolation to the possible detriment of citizens in need."

We agree completely with the above analysis subject to the further observation that to allow such programs to operate in isolation is also to the detriment of taxpayers generally. The unemployment insurance program should not overlap or duplicate other social measures including manpower programs.

In our view, one of the ways of achieving some measure of the needed co-ordination is to defer the introduction of any new and expanded unemployment insurance program until the findings and recommendation of the white Paper on Social Security and the Croll Commission on Poverty are released and considered.

Conclusion

The authors of the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70s" are to be commended for the readable form in it was presented and for the considerable effort put forth in attempting to revamp the current unemployment insurance program to fit the needs of the next decade. However, we are concerned that the White Paper, in its obvious desire to help the less fortunate of our society, proposes to expand the scope of the program to the point where it is more of a benefit program rather than an insurance program. It must be recognized that an unemployment insurance program cannot solve the problem of unemployment and still retain the concept of insurance. Similarly, an unemployment insurance scheme is not the appropriate form of social measure with which to combat poverty.

All of which is respectfully submitted.

J. A. Pigott, President,
Ontario Mining Association

JAP: lb

22718—4

entre le régime de pensions du Canada et le régime de rentes du Québec afin de toucher le plus possible de prestations pendant la période de soudure?

Nous proposons que les auteurs du Livre blanc soient invités à fournir une estimation complète de ce que coûteront les nouvelles propositions, et une indication des domaines d'augmentation des coûts.

Coordination nécessaire des programmes de Main-d'œuvre

On peut lire dans le Livre blanc, à la page 8, que:

> «Il nous faudra consacrer de longues heures à étudier la question de la coordination si nous voulons éviter une profusion de programmes fonctionnant séparément au détriment possible des nécessiteux.»

Nous sommes absolument d'accord avec la réflexion ci-dessus, tout en nous permettant d'ajouter qu'à notre avis le fonctionnement séparé de programmes de main-d'œuvre coûte aussi à l'ensemble des contribuables. Le régime d'assurance-chômage ne devrait se prêter à aucun chevauchement ni faire double emploi avec d'autres mesures sociales qui comprennent des programmes de main-d'œuvre.

A notre sens, une des façons d'arriver dans quelque mesure à la coordination si nécessaire en ce domaine serait de retarder l'entrée en vigueur de ce programme d'assurance-chômage nouveau et élargi jusqu'à la publication et l'étude du Livre blanc sur la Sécurité sociale et des conclusions de la commission d'enquête Croll sur la pauvreté.

Conclusion

Il convient de féliciter les auteurs du Livre blanc «L'assurance-chômage dans les années 70» pour la clarté de la présentation et pour l'effort considérable qu'ils ont fait pour remettre l'actuel programme d'assurance-chômage à neuf et au niveau des besoins de la décennie qui commence. Toutefois nous nous inquiétons de ce que, dans leur désir évident de venir en aide aux défavorisés de notre société, les auteurs proposent d'agrandir le cadre du régime actuel au point d'en faire un régime d'indemnités plus que d'assurance. Il faut admettre franchement qu'un tel programme ne peut, tout en respectant les principes de l'assurance, résoudre le problème du chômage. Pareillement, ce n'est pas là une mesure sociale appropriée pour combattre la pauvreté.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments respectueux et dévoués.

Le président de l'*Ontario Mining Association*

J. A. Pigott

APPENDIX "Z"

to:

David Weatherhead, M.P., Chairman, and Members of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration,
HOUSE OF COMMONS,
Ottawa, Ontario.

Re: White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's"

Hon. Gentlemen:

No piece of social security legislation in this country is more relevant to wage and salary earners than the Unemployment Insurance Act. It took many years of hard struggle by the trade unions and the broad labor movement before it was enacted as the law of this land, in 1941. Many seasonal workers remained outside the Act until some time following World War II.

Despite some piecemeal and minor changes, a basic overhaul to update and improve the Act has long been overdue. A Committee of Inquiry, set up to study the Act nearly a decade ago, reported to the House of Commons in December, 1962. That report has been gathering dust now for eight long years. Thirty years after the Act came into operation it remains basically the same as it was, with only minor amendments. Benefits payable, from a low of $13 per week to $53 per week, are totally inadequate.

Unemployment in Canada is now at the highest level it has been since 1964. Much of it is chronic unemployment arising from changes in the economy over which the working people have no control. These changes include the ups and downs of the so called business cycle. It has become aggravated by structural changes in the economy arising out of technological changes and the application of the science of cybernetics and the use of computers, both in industry, commerce, transportation, communications and other services. These are not transient developments.

The unemployment situation has become more serious as a result of regional disparity, the decline of some industries including agriculture and by under-capacity production in others, by the constant and rapid growth of the labor market. Changing patterns of world trade, large-scale rationalization and mergers of monopolies into giant international conglomerates are contributing the wide-spread

APPENDICE «Z»

A:

David Weatherhead, M.P., Président, et aux Membres du Comité d'Enquête sur le Travail, la Main-d'œuvre et l'Immigration,
Chambre des Communes,
Ottawa, Ontario.

Re: Livre Blanc sur «L'assurance-chômage dans les années 70»

Messieurs:

Rien dans la législation sur la sécurité sociale dans ce pays n'est aussi pertinent pour les salariés que l'Acte de l'Assurance-Chômage. Il fallut plusieurs années de lutte difficile de la part des syndicats et de tout le mouvement ouvrier avant qu'il ne fut promulgué comme loi de ce pays, en 1941. Un grand nombre de travailleurs saisonniers n'étaient pas couverts par l'Acte durant un certain temps après la Deuxième Guerre.

Malgré quelques lents changements mineurs, une révision exhaustive de l'Acte afin de le mettre à jour et l'améliorer se fait depuis longtemps sentir. Un Comité d'Enquête établi pour étudier l'Acte, il y a quelque dix ans, faisait un rapport à la Chambre des Communes en décembre 1962. Ce rapport se couvre de poussière depuis maintenant huit longues années. Trente ans après sa mise en application, l'Acte demeure fondamentalement le même, exclusion faite de quelques amendements mineurs. Les bénéfices payables, à partir d'aussi bas que $13.00 par semaine jusqu'à $53.00 par semaine, sont totalement inadéquats.

Le chômage au Canada a atteint son plus haut niveau depuis 1964. La majeure partie est un chômage chronique causé par des changements dans l'économie, sur laquelle les travailleurs n'ont aucun contrôle. Ces changements comprennent les hauts et les bas du pseudo cycle commercial. Le chômage s'est aggravé à la suite des transformations structuralles au sein de l'économie, causées par les modifications technologiques et l'application de la science des cybernétiques et de l'emploi des calculatrices, dans l'industrie, le commerce, le transport, les communications et les autres services. Il ne s'agit pas là de développements passagers.

La situation du chômage est devenue plus sérieuse par suite des disparités régionales, du déclin de certaines industries y compris l'agriculture ainsi que par la sous-production dans d'autres, par la croissance constante et rapide du marché du travail. Les modes changeant du commerce mondial, la rationalisation sur une grande échelle et la fusion des monopoles en conglomérats internationaux contribuent à

changes in traditional patterns of employment.

Instead of devising policies to meet this situation by public intervention to develop our resources and create new jobs by planned industrial expansion, private monopoly interests and governments at federal and provincial levels have embarked upon policies to build a substantial reserve army of unemployed workers with the aim of depressing living standards. The federal government has embarked upon a deliberate policy of depressing living standards. The federal government has embarked upon a deliberate policy of austerity on the pretext of fighting inflation, blaming workers for both inflation and unemployment because they seek nominal wage increases to match rising interest rates, rising prices, rising taxes and rents to the point where they can go on living.

For workers, the loss of jobs is a disaster. Workers do not choose to be unemployed. They are the victims of unemployment and policies that aggravate unemployment. It is the employers that decide to close plants and businesses, pursuing their profit motive regardless of consequences in terms of layoffs and displacement of manpower.

The economic, legislative and social policies which in our day and age determine in large measure country-wide economic development and the creation of new jobs are in the hands of governments.

Unemployed workers ought not be penalized and forced to accept a lower standard of living because of circumstances beyond their control.

Therefore, and inasmuch as unemployment is a direct responsibility of private and corporate employers, the cost of unemployment insurance should be a charge against corporate earnings and profits.

Because government too is an employer of labor, as well as the determining factor in the projection of economic, legislative and social policies, it should assume its rightful share of the cost of unemployment insurance, to be a charge against general public revenue.

Since unemployment is not a matter governed by the individual concerned, but is a social problem rather than a private personal issue, unemployment insurance should be non-contributory as far as workers are concerned. This would be a just way of handling

l'avènement de grands changements dans les modèles traditionnels de l'emploi.

Plutôt que d'avancer des politiques pour faire face à cette situation par une intervention publique afin de développer nos ressources et de créer de nouveaux emplois au moyen d'une expansion industrielle planifiée, les intérêts privés des monopoles et les gouvernements fédéral et provinciaux se sont impliqués dans des politiques afin de bâtir une armée substantielle de réserve de chômeurs dans le but d'abaisser les niveaux de vie. Le gouvernement fédéral s'est engagé dans une politique délibérée d'abaissement de niveau de vie. Le gouvernement fédéral s'est engagé dans une politique délibérée d'austérité sous le prétexte de lutter contre l'inflation, tout en blâmant les travailleurs pour l'inflation et le chômage parce qu'ils recherchent des augmentations de leur salaire nominal afin de faire face aux taux d'intérêt croissant, l'augmentation des prix, la hausse des taxes et des loyers jusqu'au point où il leur serait possible de continuer à vivre.

Pour les travailleurs, la perte d'emplois est un désastre. Les travailleurs ne choisissent pas d'être chômeurs. Ils sont les victimes du chômage et des politiques qui aggravent le chômage. Ce sont les employeurs qui décident de fermer les usines et les commerces, motivés par des profits énormes tout en ignorant les conséquences en termes de mises à pied et de déplacement de la main-d'œuvre.

Les politiques économiques, législatives et sociales qui de nos jours déterminent dans une large mesure le développement économique de tout le pays et la création de nouveaux emplois sont dans les mains des gouvernements.

Les travailleurs en chômage ne doivent pas être pénalisés et forcés d'accepter un standard de vie plus bas à cause de circonstances hors de leur contrôle.

Ainsi, et attendu que le chômage est une responsabilité directe des employeurs privés et des corporations, le coût de l'assurance-chômage devrait dépendre directement des revenus et des profits des corporations.

Parce que le gouvernement emploie aussi la main-d'œuvre, tout comme il est le facteur déterminant dans la projection des politiques économiques, législatives et sociales, il devrait assumer sa juste part du coût de l'assurance-chômage, défrayé aussi à même le revenu général du public.

Puisque le chômage n'est pas une affaire contrôlée par l'individu qui est concerné, mais est un problème social plutôt qu'une question personnelle, l'assurance-chômage ne devrait pas être financée par les travailleurs. Ceci serait une façon juste de régler cette situa-

the situation. We believe that some day that principle will be accepted and enacted into law of the land.

In the meantime, we have proposed, and repeat here our proposal, that workers should only be called upon to contribute a maximum of 20 per cent of costs, with employers bearing 40 per cent, and the government 40 per cent plus the cost of administration.

The Communist Party maintains that unemployment in a country like Canada is a disgrace. We believe that to the extent that private ownership stands in the way of the full development of our economy; fails to develop our resources, industry and a life of dignity for all Canadians; a new system based upon public ownership of land, natural resources, industry, finance and means of transport and communications ought to be developed.

The General Outline of Proposals in the White Paper reads like a Fairy Tale rather than something describing life in Canada as it really is in this year of 1970. Affluence based upon "a spiralling gross national product and a rising standard of living" is as yet far from attainment.

The fact is that the growth of our gross national product has come to a standstill, a situation for which government policies of austerity and subordination to monopoly interests—particularly United States imperialist interests—is responsible.

It is hypocricy in such circumstances to speak of a new re-oriented unemployment insurance program geared to train and direct workers to jobs. Those jobs are not there now, and they will not be there in the future unless government economic and social policies are completely reversed.

But the White Paper goes further and proposes that unemployment insurance be completely based upon the principle of private insurance, that it becomes a self-financing operation.

In actual fact the proposals establishes government responsibility for extra unemployment insurance benefits when the national unemployment rate exceeds 4 per cent, or when regional unemployment exceeds 4 per cent and rises above the national average by more than 1 per cent.

In other words, it is proposed the employers and workers contributions cover *all* costs. But since it is obvious that workers contributions would become unbearable if the drain on the

tion. Nous croyons qu'un jour ce principe sera accepté et promulgué dans la loi de ce pays.

En attendant, nous avons proposé, et répétons ici notre proposition, que les travailleurs ne devraient être tenus de contribuer qu'un maximum de 20 p. 100 du coût, avec les employeurs assumant 40 p. 100 et le gouvernement 40 p. 100 en plus du coût de l'administration.

Le Parti Communiste maintient que le chômage dans un pays comme le Canada est une honte. Nous croyons que dans la mesure où la propriété privée empêche le plein développement de notre économie, ne réussit pas à développer nos ressources, notre industrie et une vie digne pour tous les Canadiens; un nouveau système basé sur la propriété publique du sol, des ressources naturelles, de l'industrie, la finance et les moyens de transport et de communications devrait être développé.

Le Résumé général des propositions du Livre blanc se lit comme un conte de fée plutôt que comme une description de la vie au Canada telle qu'elle est en cette année 1970. L'abondance basée sur «un produit national brut en spirale et une hausse du niveau de vie» est loin d'avoir été atteinte.

Le fait est que la croissance de notre produit national brut est arrivé à un point mort, une situation pour laquelle les politiques gouvernementales d'austérité et de subordination aux intérêts des monopoles—particulièrement les intérêts impérialistes américains—sont responsables.

C'est de l'hypocrisie dans de telles circonstances de parler de la ré-orientation d'un nouveau programme d'assurance-chômage dirigé vers l'entraînement et l'orientation des travailleurs vers des emplois. Ces emplois n'existent pas présentement et ils n'existeront pas dans l'avenir si les politiques socio-économiques du gouvernement ne sont pas revisées complètement.

Mais le Livre Blanc va plus loin et propose que l'assurance-chômage soit totalement basée sur le principe de l'assurance privée, qu'elle devienne une opération auto-financée.

En réalité les propositions établissent la responsabilité du gouvernement pour les bénéfices supplémentaires de l'assurance-chômage lorsque le niveau national du chômage dépasse 4 pour cent, ou lorsque le niveau régional du chômage excède 4 pour cent et se situe à un (1) pour cent au-dessus du niveau national moyen.

En d'autres mots il est proposé que les contributions des employeurs et des travailleurs en couvrent *tout* le coût. Mais puisqu'il est évident que les contributions des travailleurs

fund should rise on account of large layoffs, more money would have to come from the employers. Only then does the government propose to step into the picture with supplementary contributions.

The White Paper is a proposal to abdicate governmental responsibility for financial support of a national unemployment insurance program.

The Communist Party of Canada welcomes a universal principle of approach to all social security measures, including unemployment insurance. But in this case it has to be seen on the background of the governments proposal to abdicate its responsibility.

Universality will naturally bring in more revenue since contributions will be collected on a broader earnings base. Basing calculations on such a broader earnings base has made it possible to reduce the rate of contributions at the same time as benefits are increased. At first glance this looks good. Universality of approach, lower contributions, and higher benefits. What more could one expect from any unemployment insurance scheme?

The main gimmick in the government's proposals is the method to be used in establishing eligibility for the collection of benefits. A worker will need a lawyer to establish his rights.

Under the extremely complicated and circumscribed 5-phase plan that is proposed, a worker will be eligible for benefits on a partial basis after 8 weeks work in a given year. Workers with 20 weeks work would theoretically be eligible for so-called full benefits.

It is far from easy, however, to determine what full benefits mean. Some workers would be paid on the basis of two-thirds of gross earnings, probably the majority. Others again would be eligible for three-quarters of their gross earnings if unemployed for an extended period and with dependents. Actuaries and computers will be in great demand here.

There will be a waiting period of 2 weeks. Following this there will be one payment for three weeks if the worker is found to be eligible for payment. Any earnings received during the waiting period will be deducted. Subsequent weekly earnings above 25 per cent of regular weekly benefits will be deducted.

ne seraient plus suffisantes, si le drainage des fonds s'accentuait dans le cas de mises à pied massives, plus d'argent serait alors nécessaire de la part des employeurs. Alors seulement le gouvernement se propose d'entrer en action avec des contributions supplémentaires.

Le Livre Blanc est une proposition qui veut effacer la responsabilité gouvernementale concernant son appui financier dans un programme national d'assurance-chômage.

Le Parti Communiste canadien salue le principe universel d'approche à toutes les mesures de sécurité sociale, incluant l'assurance-chômage. Mais dans ce cas il faut examiner ce principe à la lumière des propositions gouvernementales qui visent à effacer toutes les responsabilités des gouvernements.

L'universalité amènera des revenus accrus puisque les contributions seront collectées sur une base beaucoup plus vaste. Basant les calculs sur une plus vaste échelle des revenus, il devient possible de réduire le taux des contributions et simultanément d'augmenter les bénéfices. A première vue cela apparaît très bon. Un approche d'universalité, des contributions moins élevées, des bénéfices accrus. Qu'est-ce que l'on pourrait désirer de mieux pour un projet d'assurance-chômage?

L'astuce principal des propositions gouvernementales réside dans la méthode qui sera utilisée pour établir l'éligibilité aux bénéfices. Un travailleur aura besoin d'un avocat pour faire reconnaître ses droits.

Sous le plan extrêmement compliqué et limité en 5 phases qui est proposé, un travailleur sera éligible pour des bénéfices sur une base partiale après huit (8) semaines de travail au cours d'une même année. Les travailleurs qui auront 20 semaines seront théoriquement éligibles pour les pseudo pleins bénéfices.

Il est loin d'être facile, cependant, de déterminer ce que «pleins bénéfices» signifie. Certains travailleurs seraient payés sur la base des deux tiers de leurs revenus bruts, probablement la majorité. D'autres encore seraient éligibles pour recevoir les trois quarts de leurs revenus bruts s'ils étaient sans emploi pour une longue période avec des dépendants. Les actuaires et les calculatrices seront très en demande ici.

Il y aura une période d'attente de deux semaines. Après quoi, il y aura un paiement de trois semaines si le travailleur est reconnu comme éligible pour des prestations. Tout revenu obtenu durant la période d'attente sera déduit. Subséquemment, les revenus hebdomadaires au-dessus de 25 p. 100 du montant hebdomadaire des prestations régulières seront déduits.

Phase 1 of the plan will thus provide one payment for three weeks for all those with 20 weeks or more at work. The contention being that it takes three to five weeks to be re-employed under normal conditions. If a worker finds a job within this period the government proposes that he be allowed to keep the whole three week payment regardless of when he starts back to work. Such magnanimity! The payment is thus designed as an incentive to find work and get the worker squared away before he enters the so called regular benefit stream.

At Phase 2 there is a combination of monetary benefits and attempts to find work through the Canada Manpower Centres and "other services" to get a person re-employed. This phase is for those who have completed Phase 1 without finding a job, as well as for those not qualified for Phase 1—meaning those with 8-19 weeks work—and thus seeking benefits for the first time. Length of benefits payable at Phase 2 depends upon the number of weeks between 8 and 20 that a person has been employed. Maximum will be 12 weeks. Towards the end of this period pressure will be applied to find work and a person will be called upon to show that he or she is "capable and eager" to find work. Those who refuse to take advantage of any job offered through other government agencies may be disqualified for future benefits.

If a worker goes through Phases 1 and 2 and is still unemployed, he will receive another 10 weeks in benefits at Phase 3, providing that national unemployment rate is at 4 per cent or below. If it is above this rate, the worker will receive four additional weeks if the unemployment rate is between 4 and 5 per cent national average, and 8 additional weeks if the rate is above 5 per cent. In other words, a total of 18 weeks may be collected if the average national rate of unemployment exceeds 5 per cent.

Phase 4 is related to the length of time a worker has been employed. A worker with 20 weeks or more in any year is eligible for 18 weeks insurance payment, provided he meet all other conditions.

Phase 5 relates to conditions in the labour market and applies to regional unemployment

La première phase du projet va donc procurer un paiement de trois semaines à tous ceux qui ont 20 semaines de travail ou plus. Se basant sur l'affirmation qui veut qu'il faille de trois à cinq semaines afin de pouvoir être réembauché dans des conditions normales. Si le travailleur se trouve un nouvel emploi durant cette période, le gouvernement propose qu'il lui soit permis de conserver complètement les trois semaines de prestations sans égard à la date à laquelle il a recommencé à travailler. Quelle magnanimité! La prestation est donc voulue comme un stimulant afin de trouver du travail et d'écarter le travailleur avant qu'il n'entre dans le dit plan de bénéfice régulier.

A la deuxième phase il y a une combinaison de bénéfices monétaires et d'essais pour la recherche d'un emploi à travers les Centres de main-d'œuvre du Canada et des «autres services» afin de trouver un nouvel emploi à la personne. Cette phase s'applique à ceux qui ont complété la phase n° 1 sans avoir trouvé d'emploi, aussi bien que pour ceux qui ne sont pas qualifiés pour la phase n° 1—c'est-à-dire ceux avec 8 à 19 semaines de travail et recherchant donc des prestations pour la première fois. La durée des bénéfices payables à la phase n° 2 dépend du nombre de semaines entre 8 et 20 qu'une personne a été employée. Le maximum sera de 12 semaines. Vers la fin de cette période des pressions seront entreprises pour trouver de l'emploi et la personne sera appelée à démontrer qu'elle est «capable et déterminée» à se trouver un emploi. Ceux qui refuseront de profiter de tout emploi offert à travers d'autres agences gouvernementales pourront se voir disqualifiés pour des bénéfices ultérieurs.

Si un travailleur passe les phases 1 et 2 et qu'il est toujours sans emploi, il recevra un autre 10 semaines de bénéfices à la phase n° 3, en autant que le niveau de chômage soit de 4 p. 100 ou au-dessous. Si le niveau de chômage est au-dessus de 4 p. 100, le travailleur recevra quatre semaines additionnelles de prestations si le taux national de chômage est entre 4 et 5 pour cent et, 8 semaines additionnelles si le taux national de chômage est supérieur à 5 p. 100. En d'autres mots, il sera perçu un total de 18 semaines si le niveau national moyen de chômage est supérieur à 5 p. 100.

La quatrième phase est liée à la durée au cours de laquelle un travailleur a été employé. Un travailleur avec 20 semaines ou plus de travail au cours de n'importe quelle année est éligible pour 18 semaines de prestations de l'assurance-chômage, pourvu qu'il se soit qualifié durant toutes les autres phases.

La phase n° 5 est liée aux conditions du marché du travail et s'applique au taux régio-

rates when they exceed 4 per cent, or go above the average national level by more than 1 per cent. A claimant can draw up to 18 weeks, but this is providing that he do not exceed 51 weeks of total benefits collected from all Phases.

All in all, maximum benefit period can be up to 27 weeks if the average annual rate of unemployment is 4 per cent or less and up to 51 weeks if it exceeds that level.

Self-employed will not be covered, with the exception of self-employed fishermen, which will be covered. People on casual jobs not connected with an employer's regular trade or business are excluded. Otherwise anyone earning $25.00 and over per week and is defined as a bona-fide member of the labour force, will pay contributions and be considered covered. In qualifying for benefits only full work-weeks with minimum earning of $25 will be counted. No half-weeks will be included.

Bona-fide members of the labor force with 20 weeks work in any one year will be entitled to full benefits up to 51 weeks if they meet all other conditions. Those with from 8 to 19 weeks of work will be entitled to only three phases of regular benefits.

Maximum benefits of $100 per week may be collected by relatively few. And it is doubtful if most workers will qualify for benefits beyond 18 weeks.

Special unemployment benefits will be available for sickness, and maternity. Fifteen weeks, following the two week waiting period in the case of sickness, and 9 weeks before and 6 weeks after confinement in maternity cases with a two week waiting period.

A person who retires will be entitled to three weeks benefits without a waiting period. Retirees who are disabled and cannot be covered by disability provisions under the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan until after 15 weeks, will be covered by the sickness provisions of the proposed Special Unemployment Benefits.

Those who have exhausted their entitlement to benefit at any point will be referred to the Canada Assistance Plan.

Under the present Act, a retired worker can receive benefits lasting up to 18 months.

nal de chômage lorsque ce dernier excède 4 p. 100, ou monte au-dessus du niveau national moyen de plus d'un (1) pour cent. Un réclamant peut obtenir jusqu'à 18 semaines, mais pourvu qu'il ne perçoive pas plus que 51 semaines de prestations durant toutes les autres phases.

Tout compte fait, la période maximum de prestation va jusqu'à 27 semaines si le niveau moyen annuel de chômage est de 4 pour cent ou au-dessous et jusqu'à 51 semaines s'il est supérieur à ce taux.

Les travailleurs à leur compte ne seront pas couverts, à l'exception des pêcheurs. Les personnes employées temporairement et non reliées à l'entreprise ou au commerce de l'employeur sont exclues du programme. Entre autre, toute personne gagnant $25.00 et plus par semaine et définie comme un membre de bonne foi de la force ouvrière, devra payer des contributions et être considérée comme couverte. Pour être qualifiée afin de recevoir des prestations, une personne a besoin d'avoir travaillé seulement pendant quatre semaines au complet et avec un revenu de $25.00. Aucune demi-semaine ne sera incluse.

Les membres bona fide de la force ouvrière, ayant accumulé 20 semaines de travail au cours d'une même année, seront qualifiés pour obtenir jusqu'à 51 semaines de prestations s'ils remplissent toutes les autres conditions. Ceux qui auront travaillé de 8 à 19 semaines auront droit à seulement trois phases des bénéfices réguliers.

Un très petit nombre pourra recevoir les prestations maximums de $100 par semaine. Et il est douteux que la plupart des travailleurs pourront se qualifier pour des prestations accordées à ceux qui auront travaillé plus que 18 semaines.

Des prestations spéciales d'assurance-chômage seront disponibles dans les cas de maladie et de maternité. Durant quinze semaines, suivant les 2 semaines d'attente dans les cas de maladie, 9 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement dans les cas de maternité avec deux semaines d'attente.

Une personne qui prend sa retraite sera qualifiée pour 3 semaines de prestations sans période d'attente. Les retraités qui sont handicapés et qui ne peuvent être couverts ni par le Régime de pensions du Canada, ni par le Régime des rentes du Québec avant 15 semaines, seront couverts par les dispositions sur la maladie dans les bénéfices spéciaux d'assurance-chômage proposés.

Ceux qui auront épuisé leur droit à tout bénéfice seront référés au plan d'assistance du Canada.

Suivant les prescriptions de la présente loi, un retraité peut recevoir des prestations pour 18 mois.

The philosophy behind the above approach is that workers are out to "beat the system", that they cheat and do not seek work opportunities when such are available but prefer to live on handouts, such as unemployment insurance benefits.

A good example of this is a hypocritical pamphlet issued recently by the Unemployment Insurance Commission and entitled "The Case for Honesty". This pamphlet deals with abuses of unemployment insurance benefits. It claims that six per cent of claims are fraudlent, and that in 1968 about 22,000 persons made such claims involving some $3 million.

The transparent purpose of the pamphlet is to discredit the unemployed as "freeloaders", people who are "incompetent and shiftless", using insurance benefits to "finance extended holidays" and to obtain "generous dividends", "a handy nest egg" and a "soft touch".

The pamphlet quotes a "distinguished journalist" to the effect that illegal unemployment insurance claims are "the biggest fraud in Canada".

It is highly incredible that a body such as the Unemployment Insurance Commission should publish such tripe.

Even if we suppose that 22,000 claimants collected $3 million that they were not entitled to in unemployment benefits. That is $136 per person. Income tax evasions and fraudulent reporting by individual and corporate citizens of great wealth and standing must amount to several hundred times that much. This is not to mention the real crime, which is that a worker convicted of fraudulently receiving a small amount, usually goes to prison, whilst some wealthy businessman or industrialist who steal millions often receives only a fine.

This is not a matter of condoning anything fraudulent. But let us face it. A worker faced with starvation and a family to feed may be driven to do some desperate things to lay his hands on a few dollars.

The point is that such economic necessity should not arise for want of social policies to cope with them, including an adequate system of unemployment insurance payments.

Is it not a fact that a member of parliament who has served six consecutive years in the

La philosophie qui se cache derrière cette approche nous montre les travailleurs comme des «destructeurs du système», nous les fait voir comme des tricheurs qui ne se cherchent pas d'emplois lorsque ces derniers sont disponibles, mais qui préfèrent vivre d'expédients, tels que l'assurance-chômage.

Nous en trouvons un exemple éloquent dans le feuillet hypocrite édité par la Commission d'assurance-chômage et intitulé «Une occasion pour être honnête». Ce feuillet traite des abus des prestations d'assurance-chômage. Il déclare que 6 p. 100 des réclamations sont frauduleuses et qu'en 1968 près de 22,000 personnes ont effectué ces demandes frauduleuses pour une somme de 3 millions de dollars.

Le but évident de ce feuillet est de discréditer les chômeurs les considérant comme des «irresponsables», des personnes qui sont «incompétentes» et «sans initiative» et qui profitent des prestations de l'assurance-chômage pour «financer des vacances prolongées» et pour obtenir de «gros dividendes», ceux-ci étant «à la portée de la main» et «faciles à gagner».

Le feuillet rapporte un journaliste «distingué» qui disait que les réclamations illégales d'assurance-chômage sont les «plus grandes fraudes au Canada».

Il est vraiment incroyable qu'un organisme tel que la Commission d'assurance-chômage publie pareille foutaise.

Même si nous supposons que 22,000 réclamants ont reçu $3 millions auxquels ils n'avaient, aucun droit, cela représente $136 par personne. Les détournements sur l'impôt sur le revenu et les rapports frauduleux par les particuliers et les corporations très à l'aise et de haute réputation doivent se chiffrer à des centaines de fois cette somme. Ceci pour ne pas mentionner le crime réel qui survient lorsqu'un travailleur est reconnu coupable d'avoir perçu frauduleusement de petits montants et qu'il est normalement jeté en prison, alors que quelques hommes d'affaires à l'aise ou des industriels, qui volent des millions, souvent ne reçoivent qu'une simple amende.

Ceci n'est pas pour excuser tout ce qui est frauduleux. Mais regardons la chose en face. Un travailleur qui se voit pris entre la faim et une famille à nourrir peut être enclin à faire quelques gestes désespérés pour mettre la main sur quelques dollars.

Le fait est que de tels besoins économiques ne surviendraient pas avec des politiques sociales pour y faire face et qui comprendraient un système d'assurance-chômage adéquat.

N'est-ce pas un fait qu'un membre du Parlement qui a servi six (6) années consécutives à

House of Commons and is "laid off" by his constituents, immediately receives a pension of $3,780 per year for life, with no strings attached? That if he has been an M.P. for 25 years, his pension is $13,000 per year?

Is it not reasonable to demand that workers—who are the producers of all real wealth—be protected from starvation for themselves and their families when made jobless through no fault of their own?

Is not this what an updating and improvement of our system of unemployment insurance ought to be all about?

Yet, after reading this White Paper, we gain the impression that we are living in the best of all possible worlds, that our government is doing all it can for the poor people. but that the unemployed are scoundrels who do not want to work for a living and has to be shown what life is all about.

Before summing up our conclusions we wish to point out that the time of filing this paper—June 17th—and the deadline set for the filing of briefs—September 1st—leaves too short a time for organizations representing wage and salary earners to really study and express their view on the proposals.

This brief period also falls on prime vacation time when many trade union members are away on vacation. Consequently one cannot but conclude that it was not official intention to allow much meaningful debate by those who are effected most by the proposals advanced in this particular White Paper.

Brief Summary and Conclusion

- We agree with the universal approach and inclusion of all persons working for wages and salaries by means of extending the scope of the Unemployment Insurance Act.

- We cannot agree with the way the government is relinquishing its responsibilities with respect to cost, nor the way in which it is proposed to tie the Unemployment Insurance Act to other government agencies or some vague reference to a "broader social security system" whose provisions are not yet clearly spelled out.

- We contend that it is the responsibility of the government to see that jobs are made available to all able and willing to work. Failing this, such unemployed workers are entitled to adequate maintenance until they can be

la Chambre des communes et est ensuite «mis à pied» par ses électeurs, reçoit aussitôt une pension de $3,780 par année à vie, sans aucune ficelle qui s'y rattache? Que s'il a été un député pendant 25 ans, il recevra une pension de $13,000 par an?

N'est-ce pas raisonnable de demander que les ouvriers—qui sont en fait les producteurs de tout bien-être réel—soient protégés contre la famine, eux et leur famille, lorsqu'ils perdent leur emploi involontairement?

N'est-ce pas de ceci qu'il doit être question lors d'un remaniement et d'une amélioration de notre système d'assurance-chômage?

Et pourtant, après avoir lu ce Livre blanc, nous avons l'impression de vivre dans le meilleur des mondes possibles, que notre gouvernement fait tout en son pouvoir pour aider les pauvres, mais que les chômeurs sont des scélérats qui ne veulent pas travailler pour assurer leur existence et qu'on doit leur montrer ce qu'est la vie.

Avant de faire le bilan de nos conclusions nous voulons faire remarquer que le temps disponible pour faire ce document-ci—17 —et la date limite pour compléter les mémoires—1er septembre—est un laps de temps trop court pour permettre aux organisations représentant les salariés, de faire une étude sérieuse et exprimer leurs vues sur les propositions.

Cette période des mémoires arrive en plein durant la période des vacances lorsque bon nombre de syndiqués sont en congé. Conséquemment on ne peut que conclure que ce n'était pas l'intention officielle d'avoir des débats sérieux avec ceux qui sont les plus concernés par les propositions avancées dans ce Livre blanc.

Bref sommaire et conclusions

- Nous sommes d'accord avec l'approche et l'introduction universelle pour tous les salariés en augmentant la portée de l'Acte de l'assurance-chômage.

- Nous ne pouvons pas être d'accord avec la façon dont le gouvernement rejette ses responsabilités face aux prix, non plus qu'avec la façon qu'il est proposé de lier l'Acte de l'assurance-chômage à d'autres agences gouvernementales ou à un soi-disant «système de sécurité sociale élargie» dont les critères ne sont d'ailleurs pas encore nettement définis.

- Nous reconnaissons la responsabilité du gouvernement de voir à ce qu'il y ait des emplois pour tous ceux qui sont aptes à travailler. S'il n'y a pas de travail pour ces ouvriers en chômage, ils ont droit à un

provided with a job, and this without being given a run-around or a bad time by red tape and bureaucratic officials.

- Unemployment Insurance benefits should be based on 80 per cent of a person's weekly wage or salary obtaining at the last place of employment. No conditions or red tape of any kind is needed to establish this except a recording of the facts related to a person's employment, earning and present circumstances, which are easily verifiable.

- Such payments should start from the first day of unemployment—there should be no gap between the regular paycheck and the worker's receipt of Unemployment Insurance Benefits—and payments should continue for the entire period of involuntary unemployment.

- The Act should include the right of an unemployed person to an allowable income which together with unemployment insurance payment should equal that of a worker's wage or salary at the last place of employment.

- Benefits should be reviewed at certain intervals during the year—perhaps quarterly—and increased as living costs rise.

- All young people coming out of schools or colleges or having reached the working age and who have been unable to find work should be covered by the Act and receive benefits.

- The worker should not be charged more than 20 per cent of the cost, while employers should be charged 40 per cent, and the government 40 per cent plus cost of administration.

- Unemployment Insurance benefits should not be conditional upon acceptance of a job which does not correspond to the qualifications of the person concerned; nor should recipients be referred to employers whose regular employees are on strike.

- We welcome the proposal that there be no discrimination in terms of benefits payable to those who become unemployed as a result of illness or pregnancy.

- There must be no disqualifications from benefits under the Act as a result of unemployment due to a work stoppage, nor as a result of a lockout or the respect for a picket line.

entretien adéquat jusqu'à ce qu'ils puissent obtenir un emploi, et ce, sans leur mener la vie dure à cause du zèle borné et de la bureaucratie du fonctionnarisme.

- Les bénéfices de l'assurance-chômage devraient être basés sur 80 p. 100 du salaire hebdomadaire qu'un travailleur recevait à son dernier emploi. Il n'y a ni condition, ni paperasse bureaucratique requises pour établir la légitimité d'une demande de prestations. Tout ce dont on a besoin, c'est un record des faits concernant l'emploi, le revenu et les circonstances, ceci étant facilement vérifiable.

- Les prestations devraient débuter au premier jour du chômage—il ne devrait y avoir aucun délai entre le chèque de paie régulier et le chèque de prestation d'assurance-chômage du travailleur concerné—et les prestations devraient continuer pendant toute la période de chômage involontaire.

- L'Acte de l'assurance-chômage devrait inclure le droit de l'employé à un revenu supplémentaire qui, avec les prestations, équivaudraient le salaire de l'employé à son dernier emploi.

- Le montant des prestations devrait être revisé à intervalle régulier durant l'année—par exemple à tous les trois mois—et augmenté selon l'augmentation du coût de la vie.

- Tous les jeunes gens sortant des écoles ou des collèges, ou ayant atteint l'âge de travailler et qui n'ont pu trouver de l'emploi, devraient être couverts par l'Acte et recevoir des prestations.

- L'employé ne devrait pas payer plus de 20 p. 100 du coût alors que les employeurs et le gouvernement devraient assumer, chacun d'eux, 40 p. 100 du coût d'administration.

- Les prestations d'assurance-chômage ne devraient pas être refusées à une personne refusant un emploi qui ne correspond pas à ses qualifications. Un chômeur ne devrait pas non plus être référé à un employeur dont les employés sont en grève.

- Nous accueillons favorablement la proposition selon laquelle il n'y aurait pas de discrimination—en ce qui concerne les bénéfices des prestations d'assurance-chômage—envers les personnes qui sont sans emploi à cause de maladie ou de grossesse.

- Il ne doit y avoir aucune disqualification vis-à-vis des bénéfices de prestation de l'Acte, résultant du chômage dû à l'arrêt de travail, d'un «lockout» ou du respect d'une ligne de piquetage.

All of which is respectfully submitted on the behalf of

The Communist Party of Canada
Central Executive Committee

Tout ceci est respectueusement soumis au nom du:

PARTI COMMUNISTE CANADIEN
(Comité exécutif central)

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. 17

TUESDAY, SEPTEMBER 29, 1970

LE MARDI 29 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)

22898—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
Carter
Cullen
Deachman
Dionne
Forrestall
Francis
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg-North Centre*)
McNulty
Murphy
Paproski
Portelance
Roy (*Laval*)
Thompson (*Red Deer*)
Weatherhead
Whelan—(20)

(Quorum 11)

Greffier du Comité,
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee.

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

Mr. Deachman replaced Mr. Perreault on September 29, 1970.

Mr. Murphy replaced Mr. Turner (London East) on September 29, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement.

M. Deachman remplace M. Perrault le 29 septembre 1970.

M. Murphy remplace M. Turner (London East) le 29 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, September 29, 1970.
(26)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.15 o'clock p.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Broadbent, Caccia, Carter, Cullen, Deachman, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Weatherhead, Whelon—(11).

Witnesses: From Domtar Ltd.: Miss T. Metsasalu, Research Analysist, Labour Relations Department; Mr. J. P. Nicol, Manager, Labour Relations Research. *From the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services:* Messrs. Clare R. Copeland, Toronto; W. J. Coke, Vice-President, General Manager, Manpower Services Ltd., Toronto; Russel W. Neal, Executive Director.

The Chairman introduced Miss Metsasalu and Mr. Nicol from Domtar Ltd. to the members of the Committee.

Miss Metsasalu read her prepared statement.

Thereafter, the witnesses answered questions pertaining to their brief.

On motion of Mr. Francis:

Resolved: That the brief submitted by Domtar Ltd. in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-1*).

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee thanked the witnesses for their appearance and thereupon, they retired.

The Chairman next introduced Messrs. Copeland, Coke and Neal from the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MARDI 29 septembre 1970
(26)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h. 15 de l'avant-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Broadbent, Caccia, Carter, Cullen, Deachman, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Weatherhead, Whelan—(11).

Témoins: De la compagnie Domtar Limitée: Mlle T. Metsasalu, analyste en recherches, division des relations de travail; M. J. P. Nicol, gérant, recherche en relations de travail. *De l'Institut canadien des emplois temporaires et des services aux entreprises:* MM. Clare R. Copeland, Toronto; W. J. Coke, vice-président, gérant général, Manpower Services Ltd., Toronto; Russel W. Neal, directeur administratif.

Le président présente Mlle Metsasalu et M. Nicol de la compagnie Domtar Limitée aux membres du Comité.

Mlle Metsasalu fait lecture de son exposé.

Par la suite, les témoins répondent aux questions relatives à leur mémoire.

Sur la proposition de M. Francis:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par la compagnie Domtar Limitée soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendice A-1*).

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie les témoins de leur exposé et ceux-ci se retirent.

Le président présente ensuite MM. Copeland, Coke et Neal de l'Institut canadien des emplois temporaires et des services aux entreprises.

22898—1½

Mr. Copeland read his prepared statement.

On motion of Mr. Broadbent:

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-2*).

The witnesses were questioned.

Mr. Copeland agreed to provide the Committee with the following information:

1. Length of time to get employment in major cities.

2. Statistics re minimum requirement in other countries.

There being no further questions, the Chairman on behalf of the Committee, thanked Messrs. Copeland, Coke and Neal for their presentation.

At 12.35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:30 p.m. this afternoon.

M. Copeland fait lecture de son exposé.

Sur la proposition de M. Broadbent:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Institut canadien des emplois temporaires et des services aux entreprises, soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendice A-2*).

On interroge les témoins.

M. Copeland convient de fournir au Comité les renseignements suivants:

1. Période de temps nécessaire pour obtenir un emploi dans les grandes villes.

2. Données statistiques concernant les exigences minimales dans d'autres pays.

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie MM. Copeland, Coke et Neal de leur exposé.

A 12 h. 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 2 h. 30 de l'après-midi.

AFTERNOON SITTING
(27)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened this afternoon at 2.45 o'clock p.m. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Broadbent, Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Murphy, Weatherhead—(10).

Witnesses: From the United Electrical, Radio and Machine Workers of America: Messrs. Ross Russell, Director of Organization; Pete How, Business Agent, Local 524, Peterborough; Frank Crouse, Business Agent, Local 504, Hamilton; Bruce Smith, Business Agent, Local 523, Welland; Neil Young, Business Agent, Toronto Council of UE-CGE Locals; D. Monie, President, Local 531; Don Weese, National Executive

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(27)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, reprend ses travaux à 2 h. 45 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Broadbent, Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Murphy, Weatherhead—(10).

Témoins: Des travailleurs unis d'Amérique de l'électricité, de la radio et de la machine: MM. Ross Russell, directeur de l'organisation; Pete How, permanent syndical, poste local 524, Peterborough; Frank Crouse, permanent syndical, poste local 504, Hamilton; Bruce Smith, permanent syndical, poste local 523, Welland; Neil Young, permanent syndical, conseil de Toronto des postes locaux UE-CGE;

Board, Trenton; V. Bjarnason, Coordinator; William Woodbeck, National representative.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Russel, who in turn, introduced the other members of his delegation.

Mr. Russell read his prepared statement, and before questioning commenced, on motion of Mr. Knowles (*Winnipeg North Centre*),

Resolved: That subsection "(8) of Section 155 of the Unemployment Insurance Regulations, which reads as follows:

> "(8) Where a claimant regularly works a greater number of hours, days or shifts than are normally worked in a calendar week by persons employed in full-time employment for which reason he is entitled under this contract of service to one or more weeks off work at regular intervals, each such week off work shall be considered a full working week within the meaning of Section 57 of the Act"

be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-3*).

Thereafter, the members questioned the witnesses.

On motion of Mr. Broadbent:

Resolved: That the brief submitted by the United Electrical, Radio and Machine Workers of America in English only be printed, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-4*).

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee, thanked the witnesses for their presentation.

D. Monie, président, poste local 531; Don Weese, conseil national d'administration, Trenton; V. Bjarnason, Coordonateur; William Woodbeck, représentant national.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Russell, qui à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Russell fait lecture de son exposé et avant que l'interrogatoire ne commence, sur la proposition de M. Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*),

Il est résolu: Que le paragraphe «8» de l'article 155 des règlements de l'assurance-chômage, dont le libellé est tel que suit:

> «(8) Lorsqu'un réclamant travaille un plus grand nombre d'heures, de jours ou de postes par semaine civile que ne le font normalement les personnes occupant un emploi à plein temps et que, aux termes de son contrat de service, il bénéficie en retour d'une ou de plusieurs semaines de congé à intervalles réguliers, chacune de ces semaines de congé doit être considérée comme étant une semaine entière de travail aux termes de l'article 57 de la Loi»

soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendice A-3*).

Par la suite, les membres questionnent les témoins.

Sur proposition de M. Broadbent:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par les Travailleurs Unis d'Amérique de l'électricité, de la radio et de la machine, soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendice A-4*).

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie les témoins de leur exposé.

At 4.00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.00 a.m. Wednesday, September 30, 1970.

A 4 h. de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 h. de l'avant-midi, le mercredi 30 septembre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by electronic Apparatus)

Tuesday, September 29, 1970.

• 1015

The Chairman: Order, gentlemen. We are pleased to have with us this morning a delegation from Domtar Limited, Miss T. Metsasalu, the Research Analyst for the Labour Relations Department of Domtar, and Mr. J. P. Nicol, the Manager of Labour Relations Research.

I wonder, Miss Metsasalu, if you would discuss your summary and then we will go into questions.

Miss T. Metsasalu (Research Analyst, Labour Relations Department, Domtar Limited): Mr. Chairman and members of the Standing Committee, on behalf of Domtar Limited, we thank you for giving us this opportunity of presenting to you the company's views on the White Paper on Unemployment Insurance.

Domtar Limited is engaged in three of Canada's most important basic industries—pulp and paper, construction materials and chemicals. The value of its gross fixed assets in land, plant and equipment is close to $600 million. There are some 44,000 shareholders with over 90 per cent of the shares owned by Canadians. Domtar operates approximately 175 plants, warehouses and sales offices across Canada, in the United States, and abroad. During 1969, Domtar's total sales exceeded $460 million. It has more than 19,000 employees earning over $135 million in direct wages and fringe benefits.

Domtar recognizes that the proposed Unemployment Insurance Act cannot meet the problems and requirements of the seventies adequately and that, consequently, it requires updating. There are many proposals contained in the White Paper which the company endorses, such as, for example, the introduction of universal coverage, the double interview system and the elimination of seasonal benefits. There are, however, other proposals in the White Paper which do not seem to meet the objectives of an unemployment insurance plan.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 29 septembre 1970

Le président: A l'ordre, messieurs! Nous avons le plaisir d'avoir, parmi nous ce matin, une délégation de Domtar Limitée, qui comprend Mlle T. Metsasalu, analyste en recherches de la Division des relations de travail de la Domtar, et M. J. P. Nicol, directeur de la recherche sur les relations de travail.

J'accorde la parole à Mlle Metsasalu qui voudra bien nous présenter son mémoire pour qu'ensuite nous puissions lui poser des questions.

Mlle T. Metsasalu (analyste en recherche, Division des relations de travail, Domtar Limitée): Monsieur le président, messieurs les députés du Comité permanent, nous désirons vous remercier de nous avoir accordé l'occasion de comparaître devant vous, pour vous présenter les points de vue de notre société sur les recommandations du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Domtar Limitée est une entreprise qui œuvre dans trois des plus importantes industries de base du Canada—les pâtes et papiers, les matériaux de construction, et les produits chimiques. La valeur brute de ses immobilisations en fait d'immeubles, propriétés et outillages s'élève à près de 600 millions de dollars. Nous comptons près de 44,000 actionnaires et plus de 90 p. 100 de nos actions sont détenues par des Canadiens.

Domtar exploite environ 175 usines, entrepôts et bureaux de vente dans tout le Canada, aux États-Unis et en Europe. Au cours de 1969, le chiffre d'affaires de Domtar a dépassé 460 millions de dollars. Elle compte plus de 19,000 employés gagnant plus de 135 millions de dollars en salaires et avantages sociaux.

La Domtar admet que la loi qu'on se propose d'adopter sur l'assurance-chômage ne peut répondre aux problèmes et aux exigences des années 70 et que, par conséquent, il faut y apporter des changements. Notre société fait siennes beaucoup des recommandations du Livre blanc comme, par exemple, l'adoption d'un régime d'assurance universel, un système de double-entrevue et l'élimination des avantages saisonniers. Toutefois, il y a d'autres propositions du Livre blanc qui ne semblent pas répondre aux objectifs d'un régime d'assurance-chômage.

[*Text*]

Domtar respectfully submits the following comments and recommendations regarding the White Paper:

(1) The White Paper is impaired by the very breadth of some of its concepts, such as Canada's ranking with the most affluent nations, the speed of economic and psychological insecurity, the increase in temporary unemployment and its spread to a broader spectrum of the Canadian work force than ever before.

(2) The proposed experience rating should take into account the degree of control the employer has over this turnover. Turnover cannot be fully controlled in seasonal industries such as construction, logging, stevedoring, tourism, et cetera, because of the Canadian climate and the historical demand patterns. It is proposed that the employer's contribution to the fund be based on lay-off patterns. Should this come into effect, it is recommended that each industrial composite be rated against its own lay-off pattern rather than on a national lay-off average of all employers.

(3) Large groups of workers in seasonal industries receive substantial incomes for their year's work, even though the work does not extend through the full twelve months. It is suggested, therefore, that the waiting period for unemployment insurance benefits be related to annual earnings.

(4) The revised Act should provide for exclusions or limitations for receipt of benefits. It would be contrary to the intent of the Act and a retrograde step to permit employees on strike, for example, to collect unemployment insurance benefits after a short waiting period.

(5) The reduction in the base period for qualifying for unemployment insurance benefits opens the way to abuse, particularly by those people who, by design, arrange for their employment to be of a temporary or casual nature.

(6) The company suggests that membership in the labour force be designated by earnings based upon a percentage of the industrial composite of average weekly wages and salaries for each province rather than a flat dollar amount.

[*Interpretation*]

La Domtar propose donc les recommandations et les commentaires suivants au sujet du Livre blanc:

(1) Les recommandations du Livre blanc à ce sujet témoignent d'une certaine faiblesse, en raison de la portée trop vaste justement de certains des concepts énoncés, comme le fait pour le Canada d'occuper un rang au sein des nations les plus industrialisées, la vitesse accrue de l'insécurité économique et psychologique, l'augmentation du chômage saisonnier qui s'est répandu pour toucher un plus grand éventail de la population active canadienne que jamais auparavant.

(2) La recommandation au sujet de l'établissement d'une cote de l'expérience devrait tenir compte du niveau de contrôle que l'employeur exerce sur le roulement de son entreprise. Le roulement des travailleurs ne peut être complètement contrôlé dans les industries saisonnières comme le bâtiment, l'exploitation forestière, les dockers, le tourisme, etc., à cause du climat canadien et de la façon dont la demande de travailleurs s'est dessinée au cours des années.

On propose que les contributions versées par l'employeur au fonds soient fondées sur la façon dont se produisent les mises à pied. Si cette proposition est mise en vigueur, on recommande alors que le taux de chaque composante industrielle soit fixé en fonction de son nombre de mises à pied, plutôt que selon une moyenne nationale des mises à pieds effectuées chez tous les employeurs.

(3) Un nombre important de gens qui travaillent dans les industries saisonnières gagnent des revenus substantiels pour leur année de travail, même si ce dernier ne dure pas douze mois de l'année. Nous proposons, par conséquent, que le délai de carence pour le versement des prestations d'assurance-chômage soit en fonction des gains annuels.

(4) La loi révisée devrait tenir compte des exclusions ou des limites dans le cas des prestations. Il serait contraire à l'esprit de cette loi et rétrograde de permettre aux employés en grève, par exemple, de réclamer des prestations d'assurance-chômage après une brève période d'attente.

(5) La réduction de la période de base pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage invite aux abus, particulièrement chez ceux qui, à dessein, s'arrangent pour que leur emploi soit d'une nature temporaire ou saisonnière.

(6) Notre société propose que, pour faire partie de la population active, l'on se fonde sur les gains basés sur un pourcentage de la composante industrielle des salaires hebdomadaires moyens dans chaque province plutôt que du montant forfaitaire.

[*Texte*]

(7) Canada, as an exporting nation, must be concerned with maintaining a competitive level of costs in order to compete in world markets. The proposed length of the benefit period and the level of benefits go beyond those in other countries. Domtar considers the recommendations contained in the Gill Committee Report to be equitable, namely, that the maximum length of benefits be 26 weeks at a maximum level of 60 per cent.

(8) The interruption of earnings caused by sickness, pregnancy and retirement should not be compensated by unemployment insurance benefits as this entire area of coverage is not consistent with the purpose of unemployment insurance. Private plans should be encouraged in preference to public weekly benefit plans because of the lower costs involved and the exercise of better control.

Furthermore, because of the definite trend towards early retirement under private plans, pension payments to early retirees should be considered as earnings in determining eligibility for unemployment insurance benefits, as well as such other direct payments as severance pay.

• 1020

(9) The substantial contribution which the company already makes to the Unemployment Insurance Fund—over $1 million annually—and its vulnerability to foreign competition, gives cause for concern that its position not be jeopardized by further cost increases. The White Paper contains no precise information as to what the costs are likely to be. Should the suggested increased coverage and benefits be implemented, however, it will involve substantially increased costs.

(10) Finally, the company suggests that the revenues of the plan be used to provide for the cost of the benefits with the administrative cost being met from the consolidated revenue fund. Thank you.

The Chairman: Thank you, very much. Gentlemen, I am now open for questions of our representatives from Domtar. Who would like to lead off? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I note in your brief—and I am referring primarily to the one that we received earlier—that you seem to favour the merit system but you also seem to be suggesting two things, one of which I would think would be almost impossible to determine. You

[*Interprétation*]

(7) Le Canada, en tant que nation exportatrice, doit se préoccuper de maintenir les coûts concurrentiels afin de pouvoir faire de la compétition sur les marchés mondiaux. Le niveau des prestations et de la période est plus élevé que celui d'autres pays. Domtar estime que les recommandations que renferme le rapport Gill sont équitables à savoir que la durée maximum des prestations soit de 26 semaines, à un niveau maximum de 60 p. 100.

(8) L'interruption du travail, causée par la maladie, la grossesse ou la retraite, ne devrait pas être compensée par des prestations d'assurance-chômage, car tout ce domaine de couverture ne tient pas compte des objectifs de l'assurance-chômage. Nous devrions encourager les régimes d'assurance privés, de préférence aux régimes publics de prestations hebdomadaires, à cause des coûts moins élevés qu'ils comportent et de la possibilité d'exercer un meilleur contrôle.

De plus, à cause de la tendance évidente chez ceux qui désirent prendre une retraite anticipée en vertu de régimes privés, les paiements de pension de retraite devraient être considérés comme des gains pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage, ainsi qu'à tout autre paiement direct comme les allocations de cessation d'emploi.

(9) La contribution importante que notre société apporte déjà au fonds d'assurance-chômage soit plus d'un million de dollars—et sa vulnérabilité à la concurrence étrangère, donne lieu à des craintes que sa position soit mise en péril si les frais augmentent. Le Livre blanc ne donne aucune information précise quant aux montants des frais. Si la recommandation au sujet d'une augmentation des prestations d'assurance est mise en vigueur, toutefois, cela voudra dire que les coûts seront augmentés considérablement.

(10) Finalement, notre société propose que les revenus du régime soient utilisés pour le versement des prestations tandis que les frais d'administration seront pris sur le Fonds du revenu consolidé. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Messieurs, c'est à vous maintenant d'adresser vos questions aux représentants de la Domtar. Qui aimerait prendre la parole en premier? Monsieur Cullen.

M. Cullen: Je remarque dans votre mémoire, celui précisement que nous avons reçu un peu plus tôt, que vous semblez être en faveur du système fondé sur le mérite, mais que vous semblez suggérer aussi deux autres choses, dont l'une serait à mon avis pratique-

[*Text*]

say that a company should be responsible for the layoff that it can effectively control. How would we ever find a body, or an agency, that could make that kind of determination? I think perhaps it is a good principle but is it really practical?

Miss T. Metsasalu: It seems to us that there are certain industries such as the construction industry, the logging industry, stevedoring and so forth, where people do not work the full 12 months and they are not exactly responsible for their layoffs, whereas in other industries it would be easier to control layoffs and stabilize the whole pattern throughout the year when other industries cannot.

Mr. Cullen: Referring specifically to that one question, how would you ever find an agency or a formula that you could apply to the broad spectrum of industry across the country and say "For this layoff you are responsible", when they come back and say "We had a contract with the government and we no longer have it, so therefore we are not responsible for it". Does the government say, "While you were working on this, you should have been out looking for other contracts to fill this gap". It is a nice principle but I do not think it has a very practical application.

Mr. J. P. Nicol (Manager, Labour, Domtar Ltd.): Our suggestion there, sir, was based on the experience of the industry in which a particular employer is engaged. He cannot control his own but presumably he can keep pace with the other people who are competing with him in his industry. In the construction industry, for instance, you would use employers in construction, and an employer who had a worse experience than others in the similar industry would be penalized. This is the method used by the Workmen's Compensation Commission in Ontario and Quebec. They are merited in comparison with others who are competing with you in your own industry rather than on a national average of all industries.

Mr. Cullen: The merit system is implemented, and to me it seems to be consistent with universality of coverage. Would you make a suggestion that there might be some industry

[*Interpretation*]

ment impossible à déterminer. Vous dites qu'une société devrait être responsable des congédiements sur lesquels elle peut exercer un contrôle efficace. Comment serait-il possible de trouver un organisme ou une agence qui pourrait prendre un tel parti? C'est peut-être là un bon principe, mais est-ce réellement possible?

Mlle T. Metsasalu: Il me semble qu'il y a certaines industries, comme par exemple le bâtiment, l'exploitation forestière, les dockers et le reste, où les travailleurs n'occupent pas leur emploi au cours des douze mois et qu'ils ne sont pas exactement responsables de leur mise à pied tandis que dans d'autres industries, il serait possible d'exercer un contrôle sur les mises à pied et de stabiliser le roulement général durant une année, alors que d'autres industries ne le peuvent pas.

M. Cullen: En ce qui a trait spécifiquement à cette question, comment pourrait-on trouver une agence ou une formule qui pourrait s'appliquer à tout l'industrie d'un bout à l'autre de notre pays et déterminer ainsi quelle est la responsabilité de chaque industrie dans le cas des mises à pied. Les chefs d'entreprises peuvent nous dire qu'ils avaient un contrat avec le gouvernement qu'ils ont depuis perdu et qu'ils ne sont donc aucunement responsables de leur situation. Le gouvernement en retour peut-il leur demander, tout en travaillant à respecter les clauses de leur propre contrat, de voir à trouver d'autres contrats pour remplir ces temps morts? C'est un principe qui semble intéressant, mais qui, à mon avis, ne peut être d'application pratique.

M. J. P. Nicol (directeur des relations de travail, Domtar Ltée.): Notre proposition à ce sujet, monsieur, se fondait sur l'expérience de l'industrie dans laquelle travaille un employeur. Il ne peut exercer le contrôle de sa propre industrie mais, présumément, il peut faire une concurrence active à d'autres personnes qui sont en compétition avec lui dans son industrie. Dans le bâtiment, par exemple, vous pourrez utiliser des employeurs en construction et un employeur qui aurait eu une expérience moins heureuse que d'autres dans une industrie similaire serait pénalisé. C'est là la méthode utilisée par la Commission des accidents du travail en Ontario et au Québec. Leur mérite est fondé en comparaison avec leurs concurrents dans la même industrie plutôt qu'avec une moyenne nationale de toutes les industries.

M. Cullen: Le système fondé sur le mérite est un vigueur et à mon avis, il tient compte de l'universalité de l'assurance. Proposez-vous qu'il y ait peut-être quelque industrie qui soit

[*Texte*]

that might be exempt from the merit rating; in other words, just have a flat rate somewhat similar to the situation that they have now? Are you making that suggestion, or do you think that is a reasonable suggestion?

Miss Metsasalu: This was the suggestion that we were really getting at in the brief. There are certain types of industries that should perhaps be excluded from the merit rating system if it comes into effect.

Mr. Cullen: Would you refer to pulp and paper as being this kind of industry where your men are working, let us say, in the Northern Ontario bush where they cannot work the year round? Would a company that is involved in pulp and paper be one of those that you would see as being an exempt corporation?

Mr. Nicol: I think the logging industry might be a good one to exempt where your cutting is so seasonal, and depending upon the type of wood they are cutting and the area in which they are cutting, but not the paper mills. They have fairly stable employment. I think an employer should be rated with other employers in the paper industry, but by and large the paper industry is a stable employer.

Mr. Cullen: As I read your brief, then, you are in favour of the merit rating system provided companies engaged in similar enterprises are graded together, and that provision might conceivably be made for exemptions from the merit rating, and just a flat rate be made applicable, for some industry.

Now, in your brief you also make reference to the sickness aspect being included to the fellow that is not working and he wants to work. It really does not matter to him that he is not working. I do not know whether the province is failing in this or whether the corporations are failing in this or whether it just is not possible, but I know from the limited experience I have had in dealing with unemployment insurance and dealing with people who are out of work, that I am constantly receiving calls saying "my husband is sick", or, "I am sick" or "I cannot work and I have been paying unemployment insurance for 10 years and I am not covered. Is there not some way that I can be looked after"?

You know, it is a sorry plight for these people to suggest to them that perhaps they should call the Welfare Department because

[*Interprétation*]

exemptée du système fondé sur le mérite? Autrement dit, on se fonderait sur un taux forfaitaire d'une façon quelque peu semblable à la situation qui existe présentement? Faites-vous cette recommandation, ou estimez-vous que cette proposition soit raisonnable?

Mlle Metsasalu: C'est justement là la proposition que nous voulions mettre de l'avant dans notre mémoire. Il y a certains genres d'industries qui devraient être exclus du système fondé sur le mérite si celui-ci est mis en vigueur.

M. Cullen: Voulez-vous parler de l'industrie des pâtes et papiers comme étant cette industrie où les travailleurs qui travaillent dans les forêts du nord de l'Ontario et qui ne peuvent occuper leur emploi à l'année longue? Une société qui s'occupe de pâtes et papiers sera-t-elle à votre avis justement un genre de société qui devrait profiter de ces exemptions?

M. Nicol: Je crois que l'exploitation forestière serait un bon exemple, car la coupe du bois est saisonnière et dépend du genre de bois et de la région où on le coupe, mais je n'incluerais pas les fabriques de papier. Celles-là ont un roulement d'emplois assez stable. Un employeur devrait être coté en fonction d'autres employeurs dans l'industrie du papier mais, en général, cette industrie offre des emplois assez stables.

M. Cullen: D'après votre mémoire, alors, vous êtes en faveur du système fondé sur le mérite pourvu que les sociétés qui s'occupent d'entreprises semblables soient cotées de la même façon, et que l'on devrait prévoir des exemptions au système du mérite pour adopter un taux forfaitaire dans certaines industries.

Or, dans votre mémoire, vous mentionnez que les prestations de maladies qui sont accordées aux chômeurs qui désireraient travailler. Peu lui importe qu'il soit en chômage. Je ne saurais dire si c'est la province qui n'est pas à la hauteur, ou si ce sont les associés qui ont manqué de prévoyance à cet égard ou si vraiment cette solution n'est pas possible. Je suis toutefois, en dépit de mon expérience limitée dans l'assurance-chômage et par mes contacts avec des chômeurs que je reçois constamment des appels où l'on me dit: «mon mari est malade» ou «je suis malade» ou «je ne peux travailler, j'ai versé des cotisations d'assurance-chômage depuis dix ans et je ne peux retirer de prestations; n'y a-t-il pas moyen qu'on s'occupe de mon cas»?

C'est vraiment triste d'avoir à proposer à ces gens d'appeler le ministère du Bien-être social lorsqu'ils ne font pas partie de régimes

[*Text*]

if they are not covered by private plans—and there are not that many people that are unionized, and even those who are that have a complete sickness and accident benefit scheme—it seems to me that here we have a good vehicle for helping that kind of individual. I believe a figure in the millions, or at least a million, is not inconceivable of those who would be helped.

Here is a good vehicle and the government is taking some initiative in trying to fill or plug a gap. Do you disagree with helping these people through this particular vehicle? I assume you do not disagree with helping them. It is just that I think, as I read your brief, you disagree with helping them through this particular vehicle.

Miss Metsasalu: Exactly. If you look at the purpose of an unemployment insurance plan one of the things that you say, for example, is that to be eligible you have to be capable of taking employment. Now, it seems to us that a person who is sick is not available for work. Would that not sort of defeat the purpose of an unemployment insurance plan, and should this not then be covered by something other than an unemployment insurance plan?

Mr. Cullen: Well, I see that the people that oppose this are limiting their horizons so far as definition is concerned. You know, the man that is unemployed is not interested in the semantics of the definition of an insurance scheme. He knows that he has been paying so that when he is not working he will have some form of coverage, and if he pays for 10 or 15 years and then is sick and no longer working, looking at it from his standpoint it is pretty hard to justify. Certainly as a politician it is pretty hard to justify, particularly when we have been told that the funds are available and the man has been paying in to it. It is not as though it is going to be something he is going to receive for time immemorial; there is a limit to the length of time it can be received. I am just wondering if you are really limiting the definition of what this insurance scheme should do.

Mr. Nicol: I certainly appreciate the position of the individuals, but in establishing a plan to look after individuals I think you have to consider the most efficient and most economical. Some specialization is necessary. I think the unemployment insurance staff is going to have all it can handle to take care of unemployment. You might possibly have a public weekly indemnity scheme which could be administered separately, but even there I would strongly favour that where you

[*Interpretation*]

privés d'assurance—peu de gens sont syndiqués et même parmi ceux-là, rares sont ceux qui bénéficient d'un régime de maladie et d'accident—et il me semble que nous avons là entre nos mains une bonne façon d'aider ce genre d'individu. Nous pourrions ainsi aider, peut-être pas par des millions, mais du moins par un million.

Voici une bonne façon de procéder et le gouvernement prend certaines initiatives afin de combler certaines lacunes. Refusez-vous d'aider ces gens au moyen de ce régime particulier? Je suppose que vous êtes d'accord pour les aider. Pourtant, lorsque je lis votre mémoire, il me semble que vous n'êtes pas d'accord pour les aider par cette méthode particulière.

Mlle Metsasalu: Exactement. Si vous étudiez les objectifs d'un régime d'assurance-chômage, vous dites en particulier que pour y être admissible, vous devez être capable d'occuper un emploi. A notre avis, une personne qui est malade n'est pas disponible au travail. Cette façon de voir n'irait-elle pas à l'encontre des objectifs d'un régime d'assurance-chômage, et ne devrions-nous pas tenir compte de ce genre de situation autrement qu'un régime d 'assurance-chômage?

M. Cullen: Ceux qui s'opposent à ce régime limitent leur horizon en ce qui a trait à la définition. Le chômeur n'est pas intéressé aux discussions sémentiques de la définition d'un régime d'assurance. Il sait qu'il a payé une cotisation de sorte que lorsqu'il est sans travail, il sera admissible à quelque forme d'assurance; s'il a payé pendant dix ou quinze ans et qu'il tombe malade et ne peut occuper un emploi, à son point de vue, il est assez difficile de justifier votre position. Certainement en tant que politicien, il est assez difficile de justifier cette position, particulièrement lorsqu'on nous a dit que les fonds sont disponibles et que la personne a versé ses cotisations. Ce n'est pas une somme d'argent qu'il recevra indéfiniment car il y a une limite à la durée des prestations. Limitez-vous réellement la définition de ce qu'un régime d'assurance devrait comprendre?

M. Nicol: Je tiens compte de la position de certains, mais lorsqu'on établit un régime pour tenir compte de besoins particuliers, il nous faut aussi considérer la façon la plus efficace et la plus économique de procéder. Il est nécessaire de procéder à une certaine spécialisation. A mon avis, le personnel de l'assurance-chômage aura à s'occuper d'un surcroît de cas. Il se pourrait qu'on puisse établir un régime public d'indemnité hebdomadaire qui pourrait être appliqué séparément mais même

[*Texte*]

have private plans they be not excluded, that they be complementary to any public scheme that might be introduced.

Our experience—yours is possibly with the individual—has been trying to control this in industry, and we find a great deal of abuse on our weekly indemnity plans which we have in all of our operations. In some cases we will employ nurses to visit people who are sick and this tends to cut down on abuses of the plan, but for a public organization to try to control these abuses we feel would be much more difficult than a private employer who knows the individual, knows his employees.

Mr. Cullen: We heard yesterday that the nurse is going to do some checking in Northern Ontario during the hunting season. Her best place would not be to go to the house of the individual. There is one other point if I have the time, Mr. Chairman, and that is you feel that the limit of the benefit should be the 60 per cent as suggested in the Gill report, but in the Gill report the money they received was not taxable. With the escalating costs, I am just wondering if we are really that far apart. Here the government is suggesting 66⅔ per cent taxable; you are suggesting 60 per cent not taxable which, I would suggest, runs anywhere from 65 to 70 per cent. Do you see a wide divergence there?

I assume you would agree with taxing the benefits. If you are worrying about abuse, this would certainly curb some of the abuse.

•1030

Miss Metsasalu: Well, it depends, but even at 60 per cent, if it was taxable, the individual would still be better off than he is at the present time.

Mr. Cullen: Sticking to the Gill Report's 60 per cent. You would still feel that there is much of a divergence from the 60 per cent? You are really going a long way down from 60 per cent to 60 per cent taxable, in the benefit.

Miss Metsasalu: Perhaps the 66⅔ per cent is on a par, really. But it is the 75 per cent that we were questioning more than anything else. We have had some experience within Domtar with SUB and so forth. We have found that about 25 per cent of a person's gross earnings go in deductions, so, in

[*Interprétation*]

là, je serais fermement en faveur qu'on établisse des régimes privés d'assurance qui seraient complémentaires à un régime public.

A la lumière de notre expérience, et il se peut que la vôtre soit plutôt dirigée vers les problèmes de l'individu, nous avons essayé d'exercer un contrôle dans l'industrie, et nous estimons qu'il y a pas mal d'abus dans les régimes d'indemnité hebdomadaire qui existent dans toutes nos exploitations. Dans certains cas, nous aurons à notre emploi des infirmières qui iront visiter les gens qui sont malades, ce qui peut nous aider à diminuer les abus, mais dans le cas d'un organisme public, essayer d'exercer un contrôle sur ces abus serait beaucoup plus difficile que dans le cas d'un employeur privé qui connaît bien l'individu ou l'employé en question.

M. Cullen: Nous avons entendu dire hier que vous demandiez aux infirmières d'exercer un certain contrôle dans le Nord de l'Ontario au cours de la saison de la chasse. Elles n'ont pas intérêt à se rendre à la demeure de l'individu. J'aimerais aborder un dernier point si j'ai le temps, monsieur le président. Vous estimez que les limites des prestations devraient être de 60 p. 100 comme on l'a proposé dans le rapport Gill, mais ce dernier disait que ces prestations n'étaient pas imposables. Avec l'escalade des coûts, je me demande si nous sommes réellement si éloignés. En ce moment, le gouvernement propose 66⅔ p. 100 sur lequel on pourrait prélever des impôts. Dans votre mémoire, vous suggérez que 60 p. 100 ne soient pas imposables ce qui, à mon avis, est une marge de 65 à 70 p. 100. Y a-t-il là, à votre avis, une si grande divergence?

Je suppose que vous seriez d'accord pour imposer les prestations. Si vous vous inquiétez des abus, cette façon de procéder en empêcherait certainement certains.

Mlle Metsasalu: Tout dépend, mais même à 60 p. 100, si c'était imposable, le particulier s'en trouverait mieux en ce moment.

M. Cullen: Pour nous en tenir au 60 p. 100 du rapport Gill, estimez-vous qu'il y a une profonde divergence des 60 p. 100? Nous nous éloignons beaucoup de 60 p. 100 pour en venir aux 60 p. 100 imposables dans la prestation.

Mlle Metsasalu: Peut-être le chiffre de 66⅔ p. 100 est-il de pair. Mais ce sont les 75 p. 100 qui sont mis en question plutôt que toute autre chose. Nous avons retiré quelque expérience de Domtar avec SUB et ainsi de suite. Nous avons établi qu'environ 25 p. 100 des gains bruts d'un particulier vont en

[*Text*]

effect, what he takes home is about 75 per cent. So he will end up at the Unemployment Insurance taking home exactly the same thing as he did while he was working, and perhaps this is limiting in a sense.

Mr. Cullen: Are you suggesting that your SUB benefits might be too high, that they have been negotiated too high to make them practical?

Miss Metsasalu: I do not know about that. Mr. Nicol might like to comment on that.

Mr. Nicol: We think they are too high. My own feeling, based on a lifetime experience in the personnel field, has been that even under the present Act, there are some individuals who will prefer to draw benefits as much as they possibly can. If they have a little farm or something, they will augment them with their unemployment insurance. However, I do agree that by and large the present benefits are low, but as you increase the benefits you are going to increase the abuses.

We are a little afraid that the 66⅔ per cent does create too much of a temptation for too many people, and that we would be a little happier with maybe 60 per cent taxable than the 66⅔ per cent taxable.

Mr. Cullen: I just want to say, Mr. Chairman, we do read these briefs in advance, and I found this a very interesting brief with the points well made, and I wanted to pursue some of the areas that were brought out.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Cullen.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I found the comments on sickness insurance particularly interesting. The question I want to ask is: Do the witnesses before us this morning believe that sickness insurance itself is a bad thing, under public auspices?

Miss Metsasalu: If Sickness insurance in itself is a bad thing?

Mr. Francis: Yes.

Mr. Nicol: Are you speaking of weekly indemnity benefits?

Mr. Francis: Well, you say you are in favour of universal coverage, at the beginning of your brief, and there are many other features that I find very, very good. It is a moderate brief and I commend you for it.

[*Interpretation*]

déduction, de sorte qu'ils ne retirent de fait que 75 p. 100. Il se retrouvera donc à la Commission d'assurance-chômage rapportant chez lui le même montant qu'il retirait quand il travaillait, et en ce sens, c'est là peut-être un effet restrictif.

M. Cullen: Suggérez-vous que vos prestations SUB peuvent-être trop élevées pour être pratiques?

Mlle Metsasalu: Je ne saurais le dire. Peut-être M. Nicol pourra-t-il faire à ce sujet certaines observations.

M. Nicol: Nous les jugeons trop élevées. Si, pour ma part, je me fonde sur l'expérience d'une vie passée dans la gestion du personnel, même en vertu de la présente loi, il y a certains particuliers qui préfèrent retirer autant de prestations qu'ils le peuvent. S'ils possèdent une petite entreprise agricole ou autre, ils lui apporteront le complément de l'assurance-chômage. Toutefois, je conviens volontiers que les prestations actuelles sont peu élevées, mais en les augmentant, on augmente du même coup les abus.

Nous redoutons un peu que ces 66⅔ p. 100 ne constituent pour trop de gens une tentation et nous leur préférerions le 60 p. 100 imposables aux 66⅔ imposables.

M. Cullen: Je vous signale, monsieur le président, que nous lisons ces mémoires à l'avance, et j'ai trouvé que le présent mémoire était fort intéressant, qu'il mettait bien les points en valeur et je voulais donner suite à certains des points qui ont été soulevés.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Cullen.

Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, les commentaires à propos de l'assurance-maladie ont tout particulièrement retenu mon attention. Notre témoin pourrait-il nous dire s'il trouve que l'assurance-maladie est une chose indésirable, placée sous les auspices publics?

Mlle Metsasalu: Si l'assurance-maladie est mauvaise en elle-même?

M. Francis: Oui.

M. Nicol: Parlez-vous des prestations d'indemnisation hebdomadaire?

M. Francis: C'est que vous vous êtes déclarée en faveur d'une couverture universelle, au tout début de votre mémoire, et il y a plusieurs autres aspects que je trouve très bons. Votre mémoire est modéré et je vous en félicite.

[*Texte*]

On this business of sickness insurance, your position seems to be that it does not belong with unemployment insurance. Well, now, where does it belong? This is the question we have to ask ourselves, too.

Why are you opposed to this being adapted to a structure which is really the only way you can administer such a thing? It has to be wage-related, it has to be related to people who participate in the work force, it has to be tied in some way to contributions. Are you opposed to sickness insurance in principle?

Mr. Nicol: No. One of our concerns is the impact that this would have on private plans. We have private plans. A lot of industries have private plans. Are we going to eliminate those and have only the public plans? If so, I can see a lot of abuses, even more abuses than exist today.

Mr. Francis: In fairness to everyone concerned, we are trying to take a long view as public authority must. I believe you are pretty heavily unionized in your plants?

Mr. Nicol: Yes.

Mr. Francis: Would the effect not be to re-negotiate a number of these schemes, to make sure there was no duplication of coverage. I would think that would be just the next session you had at the bargaining table, would it not?

Mr. Nicol: Yes. but the costs would go away up, I would think.

Mr. Francis: When you go to the bargaining table, you have a certain concept of what you can give, and this would be part of the give and take, would it not?

Mr. Nicol: Yes; except that you hate to throw money away. We think there would be more abuses under a publicly administered sick plan than under a privately-administered sick plan.

Mr. Francis: So, your opposition is that you think a private plan is more capable of controlling abuses?

Let me take it another way. There are something like 2.3 million workers not covered by any form of sickness cash insurance. How can private industry hope to cover these? Do you defend the situation where only the fortunate few who work for large corporations, like your own—who do well, I am sure, in this area: we would not want to reflect in any respect on what you have done there—are covered?

[*Interprétation*]

Au sujet de cette assurance-maladie, vous semblez croire qu'elle ne relève pas de l'assurance-chômage. De quoi relève-t-elle alors? Voilà la question que nous devons nous poser.

Pourquoi vous opposer à ce qu'elle soit adaptée à une structure quand c'est, en fait, la seule façon de l'administrer? Cette question doit se rattacher au salaire, aux membres de la population active et, d'une certaine façon, aux prestations. Vous opposez-vous, en principe, à l'assurance-maladie?

M. Nicol: Non. Nous redoutons les effects qu'elle pourrait avoir sur les régimes privés. Nous avons des régimes privés et nombre d'industries en ont. Nous faudra-t-il les supprimer pour ne conserver que les régimes publics? Si oui, j'entrevois beaucoup d'abus, plus même qu'il n'en existe aujourd'hui.

M. Francis: En toute justice à l'égard des intéressés, nous essayons de voir loin, comme il se doit à tout gouvernement. Vos usines sont, je crois, très fortement syndiquées?

M. Nicol: Oui.

M. Francis: Cette mesure n'aurait-elle pas pour effet de négocier à nouveau un certain nombre de ces régimes afin de vous assurer qu'il n'y a pas double emploi. Ce serait là, je crois, la prochaine question portée à l'ordre du jour des négociations?

M. Nicol: Oui, mais je serais porté à croire que le prix augmenterait beaucoup.

M. Francis: Lorsque vous approchez de la table des négociations, vous avez idée de ce que vous pouvez accorder et cette question ferait partie du jeu des négociations, n'est-ce pas?

M. Nicol: Oui, sauf que je déteste jeter l'argent par les fenêtres. Nous croyons qu'il y aurait plus d'abus en vertu d'un régime d'assurance-santé administré publiquement en vertu d'un régime administré privément.

M. Francis: Votre opposition se fonde donc sur le fait qu'un plan privé est plus qu'un autre capable de prévenir les abus?

Permettez-moi de reprendre cette question sous un autre angle. Il y a quelques 2.3 millions de travailleurs qui ne sont pas assujettis à quelque forme d'assurance de santé que ce soit. Comment l'industrie privée entend-elle les couvrir? Admettez-vous que seuls les quelques chanceux qui travaillent pour des sociétés importantes comme la vôtre—qui, j'en suis sûr, se distingue dans ce domaine: nous ne songeons pas ici à passer des remar-

[*Text*]

What about the people who work in industries that do not have such plans, who are non-unionized, or where the record is quite clear that there is no coverage.

Mr. Nicol: Coverage can be purchased by small groups of people. The insurance companies are prepared to take it on.

Mr. Francis: 2.3 million people are uncovered now.

Mr. Nicol: Because they have not seen fit to cover themselves.

Mr. Francis: You feel that for sickness insurance the policy should be that this should be left entirely to the private sector? There should be no initiatives at all from the public side?

Mr. Nicol: I would prefer to see an education program to persuade the people that you are concerned about to take out coverage for weekly indemnity insurance.

Mr. Francis: Do you feel an educational program is likely to bring coverage to this group in the foreseeable future?

Mr. Nicol: If not, if people clearly do not want it, I do not think we should force it upon them.

Mr. Francis: Is it a question of not wanting it, or is it a question of the difficulties of managing to negotiate it on a piecemeal basis through private arrangements?

Mr. Nicol: I think most insurance companies will take fairly small groups. I would prefer to see some thought being given to arrangements like that where private coverage is given preference.

Through a publicly-administered scheme, all you have to do is say you are sick and you collect some money, and it is pretty hard for anybody to check up on you.

Mr. Francis: With all due respect, there are other countries in the world that administer this. They do check a little more closely. Medical certificates are required, interviews take place, and so on.

There are problems—I do not wish to suggest otherwise. We have had consulting actuaries before us who have told us about the abuses under private plans, and you yourself have testified concerning them.

[*Interpretation*]

ques sur ce que vous avez accompli dans ce domaine—sont couverts?

Que dire des gens qui travaillent dans des industries qui ne fondent pas de tels régimes, qui ne sont pas syndiqués ou dans lesquelles il est clairement établi qu'il n'y a pas de couverture.

M. Nicol: Il est possible pour de petits groupes de gens d'acheter cette couverture. Les compagnies d'assurance sont prêtes à la dispenser.

M. Francis: Il y a présentement 2.3 millions de gens qui ne sont pas assurés.

M. Nicol: Parce que ils ne l'ont pas jugé bon.

M. Francis: Donc, vous estimez que ce facteur de l'assurance-maladie doit être maintenu entièrement privé? Aucune initiative ne devrait être pris par le secteur public?

M. Nicol: J'aimerais mieux que, grâce à un programme d'éducation, on enseigne aux intéressés comment obtenir une assurance pour l'indemnisation hebdomadaire.

M. Francis: Croyez-vous qu'un programme de ce genre est capable d'amener les gens de ce groupe à s'assurer dans un avenir plus ou moins prochain?

M. Nicol: Sinon, si les gens s'y refusent absolument, je ne crois pas que c'est à nous de les y forcer.

M. Francis: Est-ce une question de ne pas vouloir ou une question des difficultés de négocier par parcelle, par l'intermédiaire d'ententes privées?

M. Nicol: Je crois que la plupart des compagnies d'assurance prendront des groupes modestes. Je préférerais des dispositions de ce genre propres à encourager l'assurance privée.

Par l'intermédiaire d'un régime de gestion publique, vous n'avez qu'à dire que vous êtes malade pour recevoir de l'argent et il est assez difficile pour qui que ce soit de vérifier la situation.

M. Francis: Sauf le respect que je vous dois, il y a d'autres pays qui administrent ce genre de régime, et leur vérification est un peu plus poussée. On exige des certificats du médecin, et il y a des entrevues, etc.

Il y a des problèmes, je ne dis pas le contraire. Nous avons entendu des actuaires nous parler des abus qui règnent en vertu de plan privé et vous avez vous-mêmes témoigné sur ce point.

[*Texte*]

Mr. Nicol: Yes.

Mr. Francis: I am not persuaded, in my own mind, that the abuses would be that much greater under a public plan.

We have gone to a public plan for unemployment itself which deals with the concept of the interruption of earnings due to unemployment, beyond a person's fault. It is not an individual fault. It is a social phenomenon and that is the basis of the program.

It seems to me that we have to extend this concept, and think of such things as interruption of earnings for illness beyond an individual's control. It seems to me it is a gap in our social welfare measures in this country.

I was just interested in your views. I know that you are competing internationally. I know you have got a cost conscience. I am aware of all of this, but also we have to think in terms of protection of the large number of people who are not getting protection. We have to think in terms of doing it efficiently and fairly.

I find that the attack on maternity and sickness insurance provisions—and they are very modest, the type that are proposed under this Act—is really inconsistent with the features, universal coverage and so on, in your brief. I find some sections of the brief seem to be reasonable and logical, and, if I may say so, more equitable than these particular sections of your brief.

Miss Metsasalu: I was just going to comment on the pregnancy aspect—about the 15 week benefit period.

Most young girls that I know work up to a point in time to save up a little money before having their family with no intention of coming back to the labour force after having their first child. So it seems to me that the 15 week benefit in this case would be like a baby bonus.

Mr. Francis: Do you think this is an abuse?

Miss Metsasalu: Well, I mean, it does not perhaps belong in an unemployment insurance scheme.

Mr. Francis: Where does it belong?

Miss Metsasalu: Should pregnancy really be of government's concern?

Mr. Francis: Are we concerned about the younger generation of Canadians? Are we concerned about the sacrifice that mothers have to make, or are we not?

[*Interprétation*]

M. Nicol: Oui.

M. Francis: Je ne suis pas persuadé que les abus seraient à ce point plus nombreux qu'en vertu d'un régime public.

Nous avons utilisé un régime public pour le chômage lui-même, régime qui traite le concept de l'interruption du revenu attribuable au chômage, indépendamment de la volonté de l'abus chômeur. Ce n'est pas une faute particulière. C'est un phénomène social et voilà justement le fondement du programme.

Il me semble que nous devons élargir ce concept et nous amener à voir dans ces choses une interruption du gain attribuable à la maladie qui ne relève pas de la volonté de l'individu. C'est là, à mon avis, une faille dans le programme de bien-être de ce pays.

Je voulais tout simplement connaître votre opinion. Je sais que vous soutenez la concurrence internationale et que vous vous préoccupez beaucoup des frais. Mais il nous faut aussi songer à protéger le plus grand nombre de personnes possible qui ne le sont pas déjà, et à le faire de façon efficace et juste.

Il me semble que les attaques dirigées contre les dispositions relatives à l'assurance-maternité et maladie—d'ailleurs assez modeste—ne sont pas en accord avec les aspects, couverture universelle etc, exposés dans votre mémoire. Certaines sections de votre mémoire sont à mon avis raisonnables et logiques, et, permettez-moi de le dire, beaucoup plus justes que les sections de votre mémoire qui sont présentement en cause.

Mlle Metsasalu: J'étais sur le point de parler de l'aspect maternité—au sujet de cette période de prestations de 15 semaines.

Les femmes que je connais travaillent pour la plupart en vue d'amasser un certain pécule avant de commencer à fonder leur foyer, sans intention de revenir sur le marché du travail après leur premier enfant. Il me semble donc dans ce cas, la période de prestations de 15 semaines serait comme une allocation familiale.

M. Francis: Voyez-vous là un abus?

Mlle Metsasalu: C'est-à-dire que cette mesure ne relè peut être pas du régime d'assurance-chômage.

M. Francis: De quoi relève-t-elle donc?

Mlle Metsasalu: Le gouvernement doit-il vraiment se préoccuper de la maternité?

M. Francis: Nous préoccupons-nous de la deuxième génération de Canadiens? Nous préoccupons-nous ou non des sacrifices que doivent faire les mères?

[*Text*]

• 1040

Miss Metsasalu: Certainly, yes, but perhaps not under an unemployment insurance plan.

Mr. Francis: If not under unemployment insurance, where? You are going to pay for it one way or another.

Mr. Nicol: Are we then not going another step beyond your saying that there should be a baby bonus, that people should be paid for having children, and saying that mothers should be given a salary for raising children?

Mr. Francis: I am talking only about the provisions before us in the White Paper, Mr. Chairman, or I am trying to do so. I realize that the philosophic argument can be extended. We do have a family allowance program but it does not seem to me that that is the kind of program which is suited to dealing with maternity benefits. Maternity benefits should be wage related and should be specifically set within the kind of framework that unemployment insurance has. I do not think it belongs anywhere else.

Mr. Nicol: For a mother who is retiring from the labour force to become a mother then, as you mentioned...

Mr. Francis: Well, then what do you do?

Mr. Nicol: ... it becomes a baby bonus, not a payment for absence from work.

Mr. Francis: Then how do you determine coverage or eligibility if there has not been a labour force participation? You cannot just give it to everybody. At least the scheme is not to give it to everybody in the same rate. The woman must have been in the labour force and made her contributions. If so, we say that she is entitled to a certain amount of wage allowance when pregnancy occurs. Now that is entirely different from a payment to every mother of every child. Again I ask you, are you really conceptually opposed to this and, if so, why?

Mr. Nicol: I think we have to distinguish between encouragement of the production of wealth and the other approach of trying to give everybody wealth that is created by legislation possibly. I do not think you can create wealth by legislation.

Mr. Francis: I agree with you.

[*Interpretation*]

Mlle Metsasalu: Sans doute, mais peut-être pas en vertu d'un régime d'assurance-chômage.

M. Francis: En vertu de quoi, alors? Il vous faudra le payer d'une façon ou d'une autre.

M. Nicol: Alors, ne disons-nous pas plus que vous dites, à l'effet qu'il faudrait des allocations familiales, que les gens devraient être payés pour avoir des enfants, et que les mères devraient recevoir un salaire pour les élever?

M. Francis: Je ne parle que des dispositions du Livre blanc, monsieur le président; en tout cas, j'essaie de le faire. Je comprends qu'on peut développer l'argument philosophique. Nous avons un programme d'allocations familiales, mais il ne semble pas qu'il soit de nature à traiter les allocations accordées pour maternité. Ces dernières doivent être liées au salaire et intégrées au cadre actuel de l'assurance-chômage. Je ne vois pas où nous pourrions les placer ailleurs.

M. Nicol: Pour une mère qui quitte la population ouvrière pour avoir un enfant alors, comme vous l'avez dit...

M. Francis: Que faire, alors?

M. Nicol: ... il s'agit d'une allocation familiale, et non pas d'une somme versée pour absence du travail.

M. Francis: Alors, comment déterminer la couverture ou l'éligibilité, s'il n'y a pas eu participation à l'effectif du travail? On ne peut pas verser ces prestations à tout le monde. Ce n'est pas en tout cas ce à quoi vise le régime. La femme en cause doit avoir fait partie de l'effectif du travail et avoir versé ses contributions. Dans ces conditions, nous disons qu'elle a droit à une certaine somme au titre d'allocations de salaire lorsqu'elle est enceinte. C'est entièrement différent d'une somme versée lors de la naissance de chaque enfant. Encore une fois, vous élevez-vous contre cette mesure en principe, et si oui, pourquoi?

M. Nicol: Il nous faut, je crois, distinguer entre incitation à la production de richesse et essayer de donner à tous une richesse qui est créée par des mesures législatives. Cette dernière proposition ne me semble pas soutenable.

M. Francis: J'en conviens.

[*Texte*]

Mr. Nicol: And if you discourage the creation of wealth or tax it too heavily then everybody is going to be worse off. It seems to us that we are getting a little bit into the area here where we are trying to keep up with some more socially-oriented countries which do not have the living standards that we in this country and in the States have. People here are trying to get parity with the United States on wage rates, parity in living standards, and if we are going to be taxing employers for having babies and for sickness and all sorts of these things, good as they are in themselves, the emphasis is going to a position where we feel that we are endangering the competitive position internationally and the production of wealth.

Mr. Francis: So your basic objection to these is cost and you are concerned about your international position.

Mr. Nicol: Cost and control, yes.

Mr. Francis: Well, I guess a government has to weigh this. It is a very legitimate point, and I am perfectly aware of that. And I am aware of your very valid comment that we have to weigh incentives to produce wealth. If wealth is not produced it cannot be distributed. Our problem is to strike a balance here and to give protection against hazards due to loss of earnings that fall very very hard on some people who can ill afford it. We are trying to set up a program that is humane as well as fair.

Mr. Chairman, I have tried to make the point that I think sickness insurance in some public form is unavoidable over a longer period and it seems to me that this is the most logical administrative structure for administering it that I can think of.

Mr. Nicol: I think you have good points there and I certainly admire your sincerity and devotion to this cause—if there was just some way of making it optional. Sometimes, for instance in the case workmen's compensation in the United States, an employer can take private coverage instead of being covered by the public coverage.

Mr. Francis: It costs just as much.

Mr. Nicol: This might not apply to employees who are covered privately. We would have a position where we could check on whether it did cost as much, whether the

[*Interprétation*]

M. Nicol: Si vous dissuadez cette création de la richesse ou que vous l'écrasez trop lourdement d'impôt, tous en souffriront. Nous essayons, à mon avis, d'imiter certains pays d'inspiration socialiste qui ne jouissent pas du niveau de vie dont nous jouissons ici et aux États-Unis. Les gens essaient d'avoir les mêmes salaires, le même niveau de vie que ceux des États-Unis, et si nous devons taxer les employeurs pour la naissance des bébés, la maladie et toutes ces choses, qui sont bonnes en soi, nous allons mettre en danger la position concurrentielle internationale et la production de richesse.

M. Francis: Votre objection fondamentale est donc le coût de ce programme et vous vous préoccupez de votre situation sur le marché international.

M. Nicol: Le coût et le contrôle, oui.

M. Francis: Très bien, j'estime qu'un gouvernement doit prendre ces choses en considération. C'est une remarque fort opportune et qui ne m'avait pas échappé. Il ne m'avait pas échappé non plus que, comme vous l'avez dit, il nous faut peser les incitations à la production de richesse. Car si la richesse n'est pas produite, comment la distribuer? Il nous faut ici atteindre un juste milieu et protéger contre la perte éventuelle du revenu qui est désastreuse pour les personnes qui ne peuvent la souffrir. Nous essayons de mettre sur pied un programme qui est humain et juste.

Monsieur le président, j'ai essayé d'établir que l'assurance-maladie, d'une certaine forme publique, est une exigence à laquelle il nous faudra nous rendre éventuellement et il me semble que c'est la meilleure structure administrative que je puisse suggérer à cet effet.

M. Nicol: Voilà, je crois, des arguments fort opportuns et j'admire votre sincérité et votre zèle envers cette cause—s'il existait un moyen de préserver la liberté du choix. Parfois, par exemple, dans le cas des accidents du travail aux États-Unis, un employeur peut se prévaloir d'une couverture privée au lieu d'être couvert par le régime public.

M. Francis: Il en coûte tout autant.

M. Nicol: Peut-être n'en est-il pas ainsi des employés qui sont couverts privément. Nous pourrions vérifier s'il en coûte autant ou si les sociétés privées pourraient en produire à un

[*Text*]

private insurance carriers might do a little cheaper job than the public cost would be. I do not know how it could be worked out, sir, but that would be a suggestion I would put forth for consideration.

Mr. Francis: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Broadbent: The witness on a number of occasions has made statements of the following nature: an increase in benefits would increase the abuses. Do you have any evidence to support this kind of statement?

Mr. Nicol: We have had a great deal of difficulty controlling abuses on weekly indemnity and sickness. That is why I fear a more public approach. It is hard enough to control it when you know your own employees and you are living in a small town with them. Somebody who has a little farm and every September is off sick for a month while he is getting his farm ready for the winter can produce a doctor's certificate which will say, "It is good for him to get out in the fresh air, to get away from that mill, because his health is such that this is impairing his health". But every September or October he is off for a month to get his farm into shape. It is a very difficult thing to cope with.

Mr. Broadbent: Maybe it is good for his health. You mean it is unhealthy working in the factory?

Mr. Nicol: This would be the statement that he would rely upon.

Mr. Broadbent: But in the context I was referring to you really were talking about the level of benefits going at two thirds of a man's income and you said that this seemed to you to be an over-generous allocation. Then you said: an increase in benefits tends to increase the abuses. Would you say that an increase in managerial salaries for example, providing stock options and all kinds of benefits that people at the corporate and management level get, tends to increase their abuses of the corporation?

Mr. Nicol: That may be, but it is another subject altogether.

Mr. Broadbent: Why is it another subject?

Mr. Nicol: Here we are talking about unemployment and payment for unemployment and my suggestion was that if you pay enough for unemployment people are going to prefer to be unemployed than to work.

[*Interpretation*]

prix moindre que le régime public. Je ne sais trop, mais je vous offre cette suggestion.

M. Francis: Merci, monsieur le président.

M. Broadbent: A plusieurs reprises, le témoin a prétendu qu'en augmentant les prestations on augmenterait les abus. Peut-il le prouver?

M. Nicol: Nous avons eu bien du mal à maîtriser les abus liés à l'indemnité hebdomadaire pour maladie. C'est pourquoi je crains sur ce rapport la tutelle publique. Il est déjà assez difficile de maîtriser la situation quand vous connaissez vos propres employés et que vous demeurez avec eux dans la même petite ville. Quelqu'un qui possède une petite entreprise agricole et qui, chaque mois de septembre, est malade un mois, temps qu'il lui faut pour se préparer à l'hiver, peut fournir un certificat du médecin qui dira: «il lui faut du grand air, il lui faut s'éloigner de l'usine, parce que ce milieu nuit à sa santé». Mais chaque mois de septembre ou d'octobre, il est en congé pour un mois, pour mettre de l'ordre dans son exploitation agricole. Ce n'est pas une situation facile à traiter.

M. Broadbent: Peut-être qu'en effet c'est bon pour sa santé. Est-ce vraiment insalubre de travailler à l'usine?

M. Nicol: C'est là la déclaration sur laquelle il se fonderait.

M. Broadbent: Au sujet du niveau des prestations qui seraient portées aux deux tiers du salaire de l'individu, vous axez eu l'air de croire que c'était là une allocation exagérée. Puis vous avez dit: «une augmentation des prestations tend à augmenter les abus». Diriez-vous qu'une augmentation des salaires du personnel de la gestion, par exemple, sous forme d'actions privilégiées et autres genres d'avantages que les membres de la gestion peuvent tirer, tend également à augmenter chez eux les abus au sein de la société?

M. Nicol: Peut-être que oui, mais c'est une autre question.

M. Broadbent: Pourquoi est-ce une autre question?

M. Nicol: Nous parlons ici de chômage et des prestations versées pour le chômage et j'ai prétendu que si vous versez des prestations suffisamment généreuses pour le chômage, les gens vont préférer être chômeurs plutôt que travailler.

[*Texte*]

Mr. Broadbent: Do you have any statistical evidence to support that view?

Mr. Nicol: I do not have statistics. I have, as I say, a lifetime experience in the personnel field and we have had cases of a number of individuals. For instance, in the wood yard in the paper industry, when the ice goes out of the river, we hire 100 or 150 people about May to bring the wood in from the river and pile it in the wood yard. They are laid off again in November when the river freezes up. So every year from May to November we hire 100 or 150 people. Maybe 80 per cent of those people are the same people every year—they come back every year. They work for six months and they draw their unemployment insurance in the winter. They never seek other work; they prefer this type of work. You get situations where a man may be married to a teacher and he likes to be off because if he has children he has to pay a babysitter, whereas when his term of work is finished and his wife starts school in the fall he collects his unemployment insurance and stays home and looks after the children.

We have had experiences with people who have small farms they operate while they work and they like to be off looking after their farms and taking unemployment insurance. Miss Metsasalu has been engaged trying to find other work for lay-offs in our operation and we find an awful lot of people who decline other work if they can get unemployment insurance. We have a great deal of difficulty persuading them to work. We had one chap who was working as a labourer and was laid off. He went under the training program of the Manpower services to get his grades six and seven. He completed that training course, which we supplemented. We had work for him in another plant and we offered him the work. He said, "Oh, no, I do not do labourer's work anymore; I now have my grade seven". So he is going to wait until some other job comes along which is more to his liking when he had been a labourer all his life.

Now when you get situations like this going over a lifetime, and I cannot give you statistics, you know that some people would make quite a sacrifice to avoid working. The threshold varies with individuals. Some will work for a little extra income, but the higher you get the income the larger your number is going to be who are going to prefer leisure to work.

Mr. Broadbent: I am of course in no position to question your own description of your

[*Interprétation*]

M. Broadbent: Pouvez-vous appuyer cette prétention par des statistiques?

M. Nicol: Je n'ai pas de statistiques. J'ai, comme je l'ai dit, consacré ma vie à la gestion et j'ai nombre de cas à l'appui. Par exemple, dans l'industrie du papier, lorsque la débâcle se fait sur la rivière, nous engageons 100 ou 150 personnes aux environs du mois de mai pour tirer le bois de la rivière et l'empiler dans la cour. Ils sont à nouveau mis à pied lorsque la rivière gèle en novembre. De mai à novembre, nous engageons donc chaque année 100 à 150 personnes. Peut-être 80 p. 100 d'entre elles nous reviennent-elles chaque année—elles nous reviennent chaque année. Elles travaillent six mois et touchent les prestations d'assurance-chômage au cours de l'hiver. Elles n'essaient pas de trouver d'autre travail, elles préfèrent ce genre de travail. Parfois l'épouse est institutrice et l'époux préfère garder les enfants puisque autrement il lui faudrait payer quelqu'un pour le faire. Tandis que si son travail finit lorsque commence celui de sa femme en automne, il touche son assurance-chômage et reste à la maison pour surveiller les enfants.

D'autres possèdent une petite exploitation agricole à laquelle ils travaillent et ils aiment bien pouvoir profiter d'un répit pour s'occuper de cette exploitation et ils touchent leur assurance-chômage. Mlle Metsasalu a été chargée d'essayer de trouver du travail pour les personnes mises à pied et nombre d'entre elles ont refusé du travail tant qu'elles pouvaient toucher de l'assurance-chômage. Nous avons eu grande misère à les persuader de travailler. L'un d'entre eux, un manœuvre, a été congédié. Il a suivi un cours de formation dans un bureau de main-d'œuvre pour obtenir son diplôme de 6e et 7e année. Il a terminé ce cours, dont nous avons payé une partie. Nous avions pour lui du travail dans une autre usine et nous le lui avons offert. Il a répondu: «Non, je n'accepte plus de travailler comme manœuvre; j'ai maintenant mon diplôme de 7e année.» Il doit donc attendre que survienne un autre travail qui lui convienne mieux et, pourtant, il a été manœuvre toute sa vie.

Ce sont des cas de ce genre qui, bien que je ne puisse pas vous citer de statistiques, vous amènent à constater que certaines personnes sont prêtes à faire des sacrifices pour éviter de travailler. Chacun conçoit la chose à sa façon. Certains vont travailler pour toucher un petit appoint, mais plus le revenu est élevé, plus nombreux sont ceux qui préfèrent les loisirs au travail.

M. Broadbent: Je ne puis, bien sûr, mettre en doute la description que vous nous faites

[*Text*]

own personal experience with employees, but I am in a position to suggest that there have been a number of studies—more recent ones were in New Jersey and Alberta, as well as in a number of Scandinavian countries—and that if one is interested in facts as opposed to prejudice either for or against this kind of scheme the overwhelming evidence seems to suggest that in fact the higher level of benefits you provide the more likely you are to have a labour force that is interested in working hard and extending those benefits. I refer particularly to a New Jersey study where they are experimenting with a guaranteed annual income program. They found there—I would be interested in your reflections on this because I think it ties very directly into the sort of general philosophical approach you have to the whole scheme here,—that the more you increase the income of people living on low-income level the greater likelihood that he is going to want to improve his job position and get off protective benefits entirely.

Mr. Nicol: The more he gets the more he wants, in other words.

• 1050

Mr. Broadbent: That is right. That is precisely the point. I would have thought that this is in fact the whole managerial philosophy, is it not, that you give a guy $20,000 a year and he gets to like that $20,000 and he may want more.

Mr. Nicol: There are some individuals who want money and will work 60 hours a week to get it and do a lot of moonlighting. There are other individuals who like leisure.

Mr. Broadbent: But the general point that I am trying to make, and then I will leave it, is that the evidence seems to suggest that if you provide benefits, say two thirds guaranteed provision of income here or maternity and sickness benefits, in general terms now, allowing for what I think are exceptions you are talking about, this is likely to have a positive effect on people, more likely to encourage them to be productive members of the work force rather than sit back and do nothing. But I will leave that.

Mr. Nicol: I suggest that it is dangerous to generalize in this area, that there are all kinds of people.

Mr. Broadbent: I would like to suggest that it is not so dangerous to generalize now because we have some social scientists who are doing some studies and they are bringing in some evidence.

[*Interpretation*]

de votre expérience personnelle auprès des employés, mais je puis vous dire qu'il y a eu nombre d'études—les plus récentes ont été faites au New Jersey et en Alberta, ainsi que dans les pays Scandinaves—et que si on est intéressé à posséder les faits plutôt que des préjugés, les témoignages semblent bien montrer que plus les prestations que vous donnez sont élevées, plus vous avez de chance d'avoir une population active qui est intéressée à travailler fort et à élargir ses prestations. Je songe tout particulièrement à une étude faite au New Jersey où on essaie, à titre d'expérience, un régime de revenu annuel garanti. On a pu établir—j'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet parce que cette expérience se rattache directement à la façon philosophique que vous avez d'envisager ici ce régime—que plus on augmente le revenu des gens qui se situe au niveau du revenu inférieur, plus il y a de chance qu'ils soient amenés à vouloir améliorer leur situation et à se soustraire tout à fait à la protection des prestations.

M. Nicol: En d'autres mots, plus il en reçoit, plus il en désire.

M. Broadbent: C'est justement là la question. J'aurais cru que c'était là, de fait, toute la philosophie relative à la gestion, que de donner à une personne $20,000 par année, somme à laquelle cette personne prend goût et commence à en désirer plus.

M. Nicol: Certaines personnes ont soif d'argent et sont prêts à travailler 60 heures par semaine pour l'obtenir, en faisant beaucoup de travail à côté. D'autres préfèrent les loisirs.

M. Broadbent: Ce à quoi je veux en venir, avant de délaisser cette question, c'est qu'il semble bien que si vous versez des prestations, disons ⅔ du revenu ici ou à l'égard de la maternité ou de la maladie, de façon générale j'entends, et compte tenu des exceptions que vous avez fait valoir, ces mesures exerceront probablement chez les gens un effet positif, plus propre à les inciter à devenir des membres productifs de l'effectif du travail qu'à les faire s'asseoir en toute inactivité. Mais quittons cette question.

M. Nicol: A mon avis, il est dangereux de généraliser dans ce domaine, vu qu'il y a toutes sortes de gens.

M. Broadbent: Je crois pour ma part qu'il n'est pas tellement dangereux de généraliser en ce moment car nous avons des hommes de science qui le font au cours de leurs études sociales et qui nous apportent certains témoignages.

[*Texte*]

Mr. Nicol: We have our woods workers, for instance, who prefer seasonal work, who prefer six months leave. They have never gone after year-round jobs.

Mr. Broadbent: But they could be a statistical minority of the whole labour force.

Mr. Nicol: But a substantial number just the same.

Mr. Broadbent: I would like to go on to one other statement that sort of confused me, and that is on page 2 of your summary, your opening point. I must confess that I completely fail to understand what is being said. You say:

> 1. The White Paper is impaired by the very breadth of some of its concepts, such as Canada's ranking with the most affluent nations, the speed of economic and psychological insecurity, the increase in temporary unemployment and its spread to a broader spectrum of the Canadian work force than ever before.

Could you tell me what you are getting at in that paragraph?

Mr. Nicol: Yes, these statements, while they are true in themselves, are so broad and the philosophy of thinking underlying them disturbs us. As I mentioned earlier, if we get to the point where we feel we are very, very wealthy and can afford a great number of social measures, we can kill the goose that laid the golden egg. And my thought was that there is a little too much maybe wishful thinking here, that we are a wealthy nation and we have got some people who are a little hard up, let us go all out in helping them and maybe we are losing sight of the fact that we are overtaxing the producers of wealth.

Mr. Broadbent: But do you have any...

Mr. Nicol: The reason Canada is an affluent nation, sir, is the work that is being turned out in Canada, and you are not going to help that by giving people things for nothing, or to the extent that you do that, the more you are going to hurt things.

Mr. Broadbent: That is precisely I think what is at issue. Perhaps our differences of views here... I would never regard giving a man who is unemployed through no desire of his own some kind of benefit which he has contributed to in the long run and which his

[*Interprétation*]

M. Nicol: Prenons, par exemple, ceux de nos employés qui sont préposés au bois, et qui préfèrent un travail saisonnier pour ensuite se reposer six mois. Ils n'ont jamais cherché à obtenir du travail permanent.

M. Broadbent: Mais peut-être ne constituent-ils qu'une minorité.

M. Nicol: Mais une minorité substantielle quand même.

M. Broadbent: Je voudrais maintenant passer à une autre déclaration qui m'a laissé confus et qui se trouve à la page 2 de votre mémoire. J'avoue que le sens m'en échappe totalement. Vous dites:

> 1. Les recommandations du Livre blanc à ce sujet témoignent d'une certaine faiblesse, en raison de la portée trop vaste justement de certains des concepts énoncés, comme le fait pour le Canada d'occuper un rang au sein des nations les plus industrialisées, la vitesse accrue de l'insécurité économique et psychologique, l'augmentation du chômage saisonnier qui s'est répandu pour toucher un plus grand éventail de la population active canadienne que jamais auparavant.

Qu'entendez-vous au juste dans ce paragraphe?

M. Nicol: Oui, ces déclarations prouveraient qu'elles ont une portée trop large et la pensée sur laquelle elles se fondent m'inquiète. Comme je l'ai dit plus tôt, s'il nous arrivait un jour d'être très, très riches et de pouvoir souscrire à un grand nombre de mesures sociales, nous pourrons ainsi tuer la poule aux œufs d'or. A mon avis, il y a ici un peu trop de rêves. Que nous sommes un pays riche et que certaines de nos gens éprouvent un peu de difficulté, qu'il nous faut donc tout mettre en œuvre pour les sortir de là et que peut-être nous oublions que, ce faisant, nous imposons exagérément les producteurs de richesse.

M. Broadbent: Mais avez-vous quelque...

M. Nicol: Si le Canada est un pays riche, monsieur, c'est qu'on y travaille, et vous n'améliorerez pas cette situation en donnant aux gens quelque chose pour rien car plus vous agirez en ce sens plus vous nuirez à la situation.

M. Broadbent: Voilà précisément la question. Verser certaines prestations à celui qui est en chômage indépendamment de sa volonté et auquel il a d'ailleurs contribué dans une certaine mesure ne me semble pas la même chose que de lui donner quelque

[*Text*]

productive labour has given him, as something for nothing. And quite apart from that, to reiterate my earlier point, I think that the more you do provide for people who are working, the more likelihood that you are going to have a productive labour force.

Let me try this question. Would you agree that our universities are disproportionately filled with children from upper—oh, incomes in the upper third category? I assume you would accept this as a fact, which it is. But would you not think that one of the main reasons is that such kids have in fact grown up with everything completely provided for them all their lives? They have not had to worry about medicine, they have not had to worry about buying books; in fact they have not had a damn worry in the world in terms of material concerns. Yet mysteriously, they are the ones that end up in university. Might there not therefore be some close correlation between the absence of concern about material benefit and leading a productive life?

Mr. Nicol: I do not think it ties in with affluence, sir; it ties in with the attitude of parents. If there is a respect for books and learning, the children are going to want to pursue a study of books. But if the family environment is one where there is not too much place for books and that reading is a waste of time, then the individual is not going to be too much interested in reading.

Mr. Broadbent: But is not one of the reasons—I assure the Chairman I will not pursue this much longer, but I think it is very important to bring out the attitudes that lie behind these recommendations. You say it is the attitude of parents towards books. I think there is certainly a lot to that as well. But would you not agree that an auto worker, for example, who spends 8 to 10 laborious, tedious hours putting nuts and bolts in cars coming down the line now at the rate of 100 an hour is not likely to be in a reflective frame of mind when he gets home, so that the social system does something to that kind of guy as well, and that maybe by providing greater material security as well as good educational facilities for the kids in school, we can get them perhaps to take a little different attitude towards work and their contribution to society?

Mr. Nicol: I suggest that your auto worker is quite secure and quite well able to afford to send his children to university. If they do not go to university it is not because they do not have the affluence or the money; it is because

[*Interpretation*]

chose pour rien. Et même indépendamment de ce fait, pour réitérer l'argument que j'ai déjà exposé, plus vous donnez aux gens qui travaillent, plus il est probable que vous aurez un effectif du travail productif.

Une question, s'il vous plaît. Convenez-vous qu'il y a dans nos universités un nombre disproportionné de jeunes provenant de familles dont le revenu se situe dans le troisième tiers supérieur? C'est un fait, je crois que vous n'avez aucune difficulté à admettre. Mais admettrez-vous de plus que la principale raison, c'est que ces enfants ont de fait grandi dans un milieu où tout était mis à leur disposition? Ils n'ont pas eu à se préoccuper de la médecine, pas eu à s'inquiéter des livres qu'il fallait acheter; en fait ils n'ont pas un souci au monde, du point de vue matériel. Et pourtant, mystérieusement, ce sont eux qui aboutissent à l'université. N'y a-t-il pas un étroit rapport entre cette absence d'inquiétude au sujet des avantages matérielles et le fait de mener une vie productive?

M. Nicol: Je ne crois pas que cette situation se rattache à la richesse, monsieur, mais à l'attitude des parents. Si, au foyer on respecte les livres et le savoir, les enfants seront naturellement amenés à vouloir poursuivre leurs études. Mais si, au contraire, on ne leur réserve que peu de place et que la lecture est considérée comme une perte de temps, l'enfant ne sera pas tellement porté à la lecture.

M. Broadbent: Mais l'une des raisons n'est-elle pas?—Rassurez-vous, monsieur le président, je ne poursuivrai pas ce filon bien longtemps, mais il est important, je crois, de faire valoir les attitudes sur lesquelles se fondent ces recommandations. Vous dites: l'attitude des parents envers les livres. A coup sûr, cette attitude y contribue également. Mais ne convenez-vous pas qu'un travailleur dans l'automobile, par exemple, qui passe 8 à 10 heures ennuyeuses à boulonner des pièces sur des automobiles acheminées au rythme de 100 à l'heure soit à son retour au foyer bien peu disposé à la réflexion, de sorte que le régime social exerce aussi une influence sur ce genre d'employés, et que peut-être, si nous offrons une plus grande sécurité matérielle ainsi qu'une bonne formation aux enfants à l'école, nous pourrons peut-être en arriver à modifier leur attitude envers le travail et leur apport à la société.

M. Nicol: Votre travailleur dans l'automobile est, à mon avis, bien en sûreté et fort capable d'envoyer ses enfants à l'université. S'ils n'y vont pas, ce n'est pas parce qu'ils n'en ont pas les moyens; c'est plutôt parce

[*Texte*]

they want something else. And possibly a person that goes to university is not necessarily any better than the person who goes out and produces our cars.

Mr. Broadbent: The one point—and I will leave it at this—that I did want to get at, is that you did seem to be arguing, in many places in your brief and in your verbal testimony, that providing a kind of material basis, giving things away, I think, to use your phrase at one point, undermines initiative in some sense. Now all I am suggesting is that you have not provided any evidence for that at all except that you think it is the case. I tried to suggest that at least middle-class kids have all these material benefits and it has not undermined their sense of initiative, and that there are a number of studies done amongst working-class people in Canada and elsewhere which tend to support the opposite view, namely that the more there is provided, providing they are making some effort, the more likely they are to be productive people. I will leave it at that.

Mr. Nicol: Of course a lot of very affluent people are not very productive people. You find problems with some of these children in universities who have had maybe too much affluence.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, do we have further questions at this time? Mr. Stanley Knowles?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I have just a couple of questions. And pardon me if they are duplicates of questions that have been asked.

I wonder if the witness realizes that it is a record that we hear almost every day from people who represent companies and employers that the workers are rotters, they abuse the thing and so on, but when we ask for statistics we never get them. I wonder if it is not a bit unfair for us always to get these stories about the workers who will not work and yet never to have statistics to show that benefits like unemployment insurance have produced this situation.

Mr. Nicol: I want to correct any impression that I am saying that workers will not work. I think the vast majority of people do want to

[*Interprétation*]

qu'ils veulent autre chose. Peut-être qu'au fond celui qui fréquente une université n'est pas nécessairement meilleur qu'un autre qui se rend chaque matin assembler des automobiles.

M. Broadbent: La question, et j'abandonnerai après—à laquelle je veux me rendre, c'est que, à plusieurs reprises dans votre mémoire et au cours de votre témoignage, vous m'avez semblé prétendre qu'en assurant un certain confort matériel, en donnant des choses pour rien, comme pour emprunter les mots que vous avez employés à un moment donné, on mine le sens de l'initiative. Or, vous n'avez pas présenté quelque preuve que ce soit à cet effet. J'ai essayé de montrer que les enfants, ceux de la classe moyenne en tout cas, possèdent tous ces avantages matériels et de ce fait n'ont pas de quelque façon que ce soit miné leur sens d'initiative et qu'il y a un certain nombre d'études faites au sein de la classe des travailleeurs du Canada et d'autres pays qui semblent appuyer l'opinion contraire, soit que vous leur accordez pourvu qu'ils fassent un certain effort, plus ils sont aptes à devenir des gens productifs. Je termine sur ces mots.

M. Nicol: Il y a, bien sûr, nombre de personnes riches qui ne sont pas pour autant productives. On rencontre à l'université de ces enfants qui ont peut-être eu trop de richesse.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions? M. Stanley Knowles?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, je n'en ai que deux, et je m'excuse si ce sont des questions qui ont déjà été posées.

Je me demande si le témoin se rend compte que c'est un argument qu'on entend presque chaque jour des gens qui représentent l'employeur et l'employé, que les travailleurs sont des propres à rien, qu'ils brisent tout, etc., mais s'il nous arrive de demander des chiffres à l'appui, on ne nous en fournit jamais. Est-il juste que nous devions toujours entendre ces histoires au sujet des ouvriers qui ne veulent pas travailler sans qu'on les appuie par des chiffres qui montrent que les prestations comme celles de l'assurance-chômage ont créé cette situation.

M. Nicol: Je veux d'abord dissiper cette impression que j'aurais laissée à l'effet que les ouvriers ne veulent pas travailler. Les gens,

[*Text*]

work, want to earn their own way. But there are a minority of people who will work if they have to but will not work if they do not have to and they are going to take the easy way out. The more tempting we make it to sit home and draw some benefits, the more people are going to do that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): What you said previously is on the record and in effect you have repeated the spirit of it when stating that the benefits provided in this are too great and they will inspire, as you said earlier, a substantial number of people to abuse the system. I just do not think it is fair and I think we will have to take it in consideration for these stories to be given us day after day, but always when we ask for statistics—no, there are not any statistics.

Mr. Nicol: Well, sir, I think I did give some evidence. These are people who prefer seasonal work.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is not statistics. That is a view of yours.

Mr. Nicol: You want the number of people who are doing seasonal work. These are available. I can get them for you. We have closed plants down and we have gone out of our way to find work for other people, and we always have a hard core of maybe 5 or 10 out of 100 who do not want to work anywhere else and we have to fight with them to get them to take another job. They want severance pay. They want pension allowance. They want supplemental unemployment benefits. They want any amount of money they can get to avoid going to work. Now I can tell you the number of people in any particular plant who do this and I am telling you now there are 5 to 10 per cent.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Well, Mr. Chairman, I think this is the first time we have had a figure of that kind in all the weeks we have been dealing with this and I would like to see it backed up. But even so it is hardly a figure of sufficient substance to warrant the kind of statements we get day after day, but the witness says he can provide statistics. I wonder if he could be asked to send us any material, any actual figures, and to relate them to the total that he has in this area.

I have only one other question, Mr. Chairman. Is it fair to say of your company's position about the unemployment insurance

[*Interpretation*]

en grande majorité, veulent travailler, veulent gagner leur pain. Mais il y en a une minorité qui travaille si elle le doit seulement et qui essaie de se la couler douce. Plus ils seront tentés de rester à la maison et de toucher leur assurance-chômage, plus ils le feront.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ce que vous avez dit antérieurement a été noté et vous en avez de fait répété la substance, quand vous avez déclaré que les prestations étaient trop élevées et inciteront un nombre appréciable de gens à profiter de la situation. A mon avis, ce n'est pas juste et je crois que nous devons recevoir ce jugement en considération de ces histoires qu'on nous raconte jour après jour, mais sans jamais les appuyer par des chiffres.

M. Nicol: C'est-à-dire que, monsieur, j'ai donné certaines preuves. Il y a des gens qui préfèrent un travail saisonnier.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ce ne sont pas là des chiffres. C'est votre point de vue.

M. Nicol: Voulez-vous le nombre de personnes qui font un travail saisonnier. Je puis vous l'obtenir. Nous avons fermé des usines et nous avons fait plus que notre part pour trouver du travail pour d'autres gens, mais il y a toujours eu 5 ou 10 p. 100 des travailleurs qui ne veulent pas travailler ailleurs et avec qui nous devons presque nous battre pour qu'ils acceptent un autre emploi. Ils veulent une rémunération de cessation d'emploi. Ils veulent une allocation de pension. Ils veulent des prestations additionnelles au titre de chômage. Ils veeulent tout l'argent qu'ils peuvent obtenir pour éviter de retourner au travail. Je puis vous donner le nombre de gens par usine qui s'adonnent à cette habitude et je vous dis dès maintenant qu'ils s'élèvent à environ 5 à 10 p. 100.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, voilà je crois les premiers chiffres qu'on nous donne à ce sujet depuis des semaines, et j'aimerais maintenant qu'on les appuie. Mais même alors, ces chiffres ne suffisent pas à justifier les déclarations qu'on nous fait ici jour après jour, mais le témoin dit qu'il peut nous fournir une statistique. Pourrait-on lui demander de nous faire parvenir toutes documentations, tous chiffres actuels, en fonction de l'effectif total qu'il pourrait posséder dans ce domaine.

Il ne me reste qu'une question à poser, monsieur le président. Est-ce qu'il est juste de dire que, du point de vue de votre compagnie

[*Texte*]

White Paper, particularly the height of the benefits and the length of the period over which they are paid and so on, that you feel in so far as this represents a further step in the redistribution of wealth, do you think it is going too far?

Mr. Nicol: Yes, sir.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): There is where we differ.

Mr. Broadbent: Could I ask a supplementary on that?

The Chairman: Yes.

Mr. Broadbent: Are you aware that in the last 20 years there has been, in effect, no redistribution of real income in Canada?

Mr. Nicol: I do not come here prepared to go into this subject area. In your position you have to keep close to all of these over-all trends. I did not come down prepared to go into that to any extent.

I would refer to another specific situation, however, Mr. Knowles, that tends to give us misgivings about public administrative funds. In one of our paper mills at the request of the union and the employees, the employees are working a 6-day, 48-hour week instead of a 5-day 40-hour week. For a period of five weeks they work an extra day after which they have an extra five days and then they take a week off. So they work five weeks of six days, one week off to average five days a week over a six-week period. This it what they wanted and it looked all right to us. If it was what they wanted, we were willing to put it in. Then we found they were applying for and receiving unemployment insurance on this sixth week when they were out. Our plant protested to the local people and they said as they were not working that week and were not drawing any pay that week, they were entitled to unemployment insurance.

Our head office took this up with Ottawa and they indicated that technically they were entitled to it, but they were going to prepare a bulletin, a directive, something that would exclude this. That was a year ago. These people are still collecting unemployment insurance. We have protested three or four times and the CMA has protested, so these things give us some misgivings about publicly administered funds, sir.

[*Interprétation*]

au sujet du Livre blanc sur l'assurance-chômage, particulièrement en ce qui concerne le niveau des prestations et la durée des périodes où ces dernières sont versées, etc., que vous considérez qu'il s'agit d'un pas en avant dans la redistribution des richesses et que l'on va trop loin?

M. Nicol: Oui, monsieur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est là que nous ne sommes pas d'accord.

M. Broadbent: Me permettez-vous de poser une question complémentaire à ce sujet?

Le président: Oui.

M. Broadbent: Savez-vous qu'au cours des 20 dernières années il n'y a pas eu, en fait, de redistribution du revenu réel au Canada?

M. Nicol: Je ne m'étais pas préparé ici à étudier ce sujet. Dans votre cas, il vous faut suivre de près toutes ces tendances générales. Mais je ne suis pas venu ici avec la préparation nécessaire pour entrer dans les détails de cette question.

Je voudrais parler d'une autre situation particulière toutefois, monsieur Knowles, qui a tendance à nous causer des inquétudes au sujet des fonds de l'administration publique. Dans l'une de nos fabriques de papier, à la demande du syndicat et des employés, les employés travaillent 6 jours, des semaines de 48 heures au lieu de 5 jours pour des semaines de 40 heures. Pendant 5 semaines, ils travaillent un jour supplémentaire après quoi ils travaillent 5 jours et puis ils prennent une semaine de congé. Par conséquent, ils travaillent 5 semaines de 6 jours, et ont une semaine de congé ce qui fait une moyenne de 5 jours par semaine sur une période de 6 semaines. C'est ce que désiraient les employés et cela nous paraissait acceptable. Puis, nous nous sommes aperçus que ces employés demandaient et recevaient des prestations d'assurance-chômage au cours de cette sixième semaine où ils ne travaillaient pas.

Notre usine a protesté et ces personnes ont répondu que ne travaillant pas cette semaine et ne touchant aucun salaire, elles avaient le droit à l'assurance-chômage. Notre siège social a alors porté cette affaire à Ottawa et on y a déclaré là que techniquement ces personnes avaient droit à ces prestations, mais que l'on allait établir un bulletin, une directive ou quelque chose qui permettrait d'exclure cette situation. Ceci s'est passé il y a un an; ces gens continuent à toucher l'assurance-chômage; nous avons présenté des protestations trois ou quatre fois et l'Association des manu-

[*Text*]

The Chairman: Mr. Nicol, there is ordinarily a one-week waiting period, I believe. I do not know just how it would work in your particular case.

Mr. Nicol: These people are collecting.

The Chairman: I do not know just how they could be collecting, but—

Mr. Nicol: They work on a Friday and start on a following Monday. There would be eight or nine days between the time they left and the time they started, but they are collecting one week in every six.

Mr. Francis: That could be checked, Mr. Chairman. I am sure we could get some comment on this.

The Chairman: Yes. Are there any further questioners for the first round, gentlemen? Mr. Francis, do you have more questions?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I have only two smaller points of detail. On page 10, in item 17 in the brief there is a suggestion that the Act is being changed to allow people who are going on strike to draw benefits after a period. I am not aware there is any such intention in the proposed Act. Possibly I misinterpreted your comment, but there is no such intention.

Mr. Nicol: Excellent, sir. We did not suggest that was the intention. We just did not see any reference to it and we wanted to be sure it was not overlooked.

Mr. Francis: I think I am right in saying that there is no intention of changing these provisions of the Act.

On page 13, in item (a) there is a comment that unemployment beyond 26 weeks should be properly assumed by another form of financing. In fact, the government does pay beyond 25 weeks. This is where the government's contribution would come in and it does appear to meet your point in this respect, I would think, as I understand it. The proposal in the White Paper as to a method of financing through the government's contri-

[*Interpretation*]

facturiers canadiens a protesté, ce qui nous laisse donc quelques inquiétudes au sujet des fonds des caisses administrées publiquement.

Le président: Monsieur Nicol, d'habitude, je crois, il faut satisfaire à la condition d'une période d'attente d'une semaine. Je ne sais pas comment on pourrait appliquer ceci dans votre cas particulier.

M. Nicol: Mais ces gens reçoivent des prestations.

Le président: Je ne vois pas comment, mais . . .

M. Nicol: Ils travaillent le vendredi et recommencent le lundi suivant. Il devrait s'écouler 8 ou 9 jours entre le moment où ils ont quitté leur travail et le moment où ils recommencent, mais ils perçoivent des prestations une semaine sur six.

M. Francis: On pourrait vérifier ceci, monsieur le président. Je suis sûr que nous pourrions obtenir des commentaires à ce sujet.

Le président: Oui. Y a-t-il encore d'autres personnes qui ont à poser des questions pour cette première série, messieurs? Monsieur Francis, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Francis: Monsieur le président, j'aimerais parler simplement de deux petites questions de détail. A la page 10, à l'article 17 de votre mémoire, vous laissez entendre que la Loi devrait être modifiée pour permettre aux personnes qui se mettent en grève de toucher des prestations après une certaine période de temps. Autant que je sache, dans cette Loi proposée, on n'a pas eu l'intention de procéder ainsi. Peut-être que j'ai mal interprété votre commentaire, mais on n'a eu aucunement cette intention dans la Loi.

M. Nicol: Excellent, monsieur. Nous n'avons pas préconisé que telle était l'intention impliquée; nous n'avons constaté aucune allusion à cela et nous voulions nous assurer que l'on n'avait pas négligé ce point.

M. Francis: Je crois pouvoir dire qu'on n'a pas l'intention de changer ces dispositions de la Loi.

A la page 13, dans l'alinéa *a*), il est indiqué que le chômage au-delà de 26 semaines devrait faire l'objet d'un autre genre de financement. En fait, le gouvernement verse des prestations après 25 semaines. C'est ici qu'interviendrait la contribution du gouvernement et ceci semble rejoindre votre point de vue à ce sujet. La contribution gouvernementale que le Livre blanc propose comme méthode de financement semble répondre à ce

[*Texte*]

bution would appear to meet the point you made at that stage in your brief.

Miss Metsasalu: Do you mean beyond the 26-week period?

Mr. Francis: Actually beyond 25 weeks the government contribution comes in.

I would like to ask one other question. These are detail points, they are not fundamental points. You made a suggestion on page 10 that the waiting period for unemployment insurance benefit be related to annual earnings. I have thought about that quite a bit. It seems to me that, first, there is an administrative problem in explaining to one employee against another why the waiting periods would be different. People tend to compare in these matters and say, "You earn more, therefore you have a longer waiting period". However, would you not agree that people who earn more, spend more? They tend to build themselves to a certain standard of living. What would be the real point of varying the waiting period? Because they earned a little more should they, therefore, have a longer waiting period? What would be the point of this? I kept asking myself, what is the point of this suggestion, what would you really hope to achieve by this?

Miss Metsasalu: I think when we wrote that, we more or less based it on need. It is true that people who earn more spend more. However, if you are earning about $10,000 or $12,000 a year, it does not indicate an urgent need that the person should collect unemployment insurance starting from the third week onward. I do not know where the limit is. We have mentioned $10,000, but we suggested they have a longer waiting period, not necessarily that they do not collect benefits. It is just that there is not such an urgency, such a need for them to have money to live on.

Mr. Nicol: It would also apply to the people who prefer a type of work where they may be working 10 months of the year and making a pretty good annual wage. Maybe they do not have a need for unemployment insurance during the month or two that they are off. They have elected this type of work. Teachers, for instance, know they are going to teach for 10 months a year and perhaps they should not be claiming unemployment insurance during the other two months.

[*Interprétation*]

que vous indiquez à ce stade de votre mémoire.

Mlle Metsasalu: Est-ce que vous voulez dire au-delà de 26 semaines?

M. Francis: En fait, au-delà d'une période de 25 semaines, le gouvernement intervient pour contribuer.

J'aimerais poser une autre question. Il s'agit ici de questions de détail et non de questions fondamentales. A la page 10, vous préconisez que la période d'attente imposée pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage soit mise en corrélation avec les gains annuels. J'ai réfléchi pas mal à ce sujet et il me semble que, premièrement, ceci constituerait un problème administratif, car il faudrait expliquer pourquoi la période d'attente serait différente selon les employés et les gens auraient tendance à dire: «Vous gagnez plus, par conséquent il vous faut attendre plus longtemps». Toutefois, n'êtes-vous pas d'avis que les gens qui gagnent plus dépensent plus? Ils ont tendance à se créer un certain niveau de vie. Quelle serait vraiment la raison de prévoir des périodes d'attente différentes? Qu'est-ce que vous espérez obtenir par cette mesure?

Mlle Metsasalu: Je pense que lorsque nous avons rédigé ceci, la question était plus ou moins celle des besoins. Il est juste de dire que les gens qui gagnent plus dépensent plus. Toutefois, si vous gagnez aux environs de $10,000 ou de $12,000 par année, ceci n'indique pas qu'il y ait un besoin urgent que cette personne reçoive des prestations d'assurance-chômage à partir de la troisième semaine et par la suite. Je ne sais pas où est la limite. Nous avons indiqué $10,000, mais nous avons préconisé une période d'attente plus longue, pas nécessairement que ces personnes ne reçoivent aucune prestation. C'est simplement qu'il ne serait pas aussi urgent pour ces personnes de recevoir de l'argent pour vivre.

M. Nicol: Ceci s'appliquerait aussi aux personnes qui préfèrent un genre de travail où elles travaillent 10 mois par année et se font un bon salaire annuel. Peut-être que ces personnes n'ont pas un besoin absolu de toucher l'assurance-chômage pendant un mois ou deux où elles ne travaillent pas. Mais ces personnes ont choisi ce genre de travail: les professeurs, par exemple, savent qu'ils travailleront 10 mois par année, et peut-être que pendant les deux autres mois, ils ne devraient pas être admis à présenter des demandes de prestations.

[*Text*]

Mr. Francis: There is a special situation with teachers, I quite agree. If this is what you are intending to catch, it possibly has some merit, but I did not quite get that intention out of the brief. The suggestion merely that it be related to earnings gave me concern and I thought the two weeks' waiting period generally appears as a sufficient deterrent. If you feel it is not, I think we would be introducing some very great, shall we say, more awkward principles into administration. I doubt if we would achieve very much by doing this. However, I was interested to see how firmly you held to that point.

Miss Metsasalu: Another thing that we were thinking of also was this lump sum payment of three weeks starting the third week. In the case of a short lay-off, for example, let us say for two and one half weeks or even for two weeks, a person might be scheduled on the third week to go back on the evening shift at 5 o'clock. Therefore, in the morning he might go in, collect his unemployment insurance for three weeks and then go back to work that very same afternoon. If the lay-off pattern, for example goes into effect, it would be charged against us even though the person was back on the same day.

Mr. Francis: I think in any rule that you devise you can get an extreme case that conceivably would be an abuse, but this is not the average or typical case, is it?

Miss Metsasalu: No, no, I was just wondering what would happen in a case like this. Is there going to be some form of co-ordination perhaps with the employer?

Mr. Francis: You can always fer any administrative rule, for any practice, find the exception. This is intended to be an incentive. It is not intended to discourage people to seek employment in this period when the transition is not easy. We have to think in terms of the average case and the overwhelming majority of cases. For any rule there could be an extreme situation that would be difficult.

Mr. Nicol: Another reply we are going to get when we call a man to come in to work during the waiting period will be that he cannot come in because he will lose his unemployment insurance qualification. We have had that kind of a reply under our industrial conversion plan when we have asked people to come to work. They would lose their SUB. They cannot do that because

[*Interpretation*]

M. Francis: La situation des professeurs est particulière, j'en conviens. Si c'est de cela que vous voulez vous occuper, peut-être qu'il y a des raisons de le faire, mais d'après le mémoire, je n'ai pas conclu tout à fait que tel était le cas. De mettre en corrélation les gains avec la période d'attente m'a inquiété, mais j'ai pensé qu'une période de carence de 2 semaines servait suffisamment de moyen de dissuasion. Si vous pensez que cela ne suffit pas, il faudrait inaugurer de nouveaux principes d'administration de très grande envergure. Je doute fort que nous puissions réussir à faire beaucoup en procédant ainsi. Toutefois, cela m'a intéressé de voir combien vous teniez à ce point de vue.

Mlle Metsasalu: Nous avons aussi pensé à ce paiement d'une somme globale de 3 semaines à partir de la troisième semaine. Dans les cas de courtes mises à pied, par exemple pour 2 semaines et demie et même pour 2 semaines, une personne peut se trouver rappelée au travail la troisième semaine et faire partie de l'équipe du soir à 5 heures. Par conséquent, le même matin, elle peut aller recevoir ses prestations d'assurance-chômage pour les trois semaines, puis retourner au travail ce même après-midi. Si l'on accepte ce genre de mises à pied, c'est nous qui en ferons les frais même si la personne revient au travail le même jour.

M. Francis: Je crois que dans tout règlement que l'on établit, il peut y avoir des cas limites où il y a abus mais il ne s'agit pas du cas typique?

Mlle Metsasalu: Non, je me demandais simplement ce qui arriverait dans ce cas. Est-ce qu'il y aurait quelque genre de coordination avec l'employeur?

M. Francis: Dans tout règlement administratif, vous pouvez toujours trouver une exception. Il s'agit là d'un moyen de motivation. Ce n'est pas pour décourager les gens de rechercher du travail pendant cette période où la transition à faire n'est pas facile. Il faut songer au cas qui se présente en moyenne et à la majorité écrasante des cas.

M. Nicol: Il y a une autre réponse que nous recevons aussi lorsque nous demandons à une personne de venir travailler et que cette personne se trouve dans cette période d'attente, c'est qu'elle nous objectera qu'elle va perdre ses droits aux prestations d'assurance-chômage. Ce cas s'est produit dans le cadre de notre plan de conversion industrielle lorsque nous avons demandé aux gens de venir tra-

[*Texte*]

they would be getting less money than under SUB. They wonder if we think they are crazy or something to take a cut to come to work.

Mr. Broadbent: Excuse me. May I ask a supplementary on that?

Mr. Francis: Please do.

Mr. Broadbent: I am in full agreement, I am pleased to say, with you on this point. Is there nothing you can do to get in touch with the Unemployment Insurance Commission?

Mr. Nicol: Who likes to be an informer in our society. Is this what we are going to turn our society into, a group of informers?

Mr. Broadbent: I do not like to...

Mr. Nicol: We are still under a sufficient amount of free enterprise that the informer attitude is not popular. Nobody likes to do it.

Mr. Cullen: It is rather a form of enterprise that that individual is adopting, actually.

Mr. Nicol: We did it in two recent cases because I heard of it and I saw that it was done, but I think by and large our plant people are most reluctant to call the Unemployment Insurance people and report somebody.

Mr. Broadbent: I think this is worth pursuing. I think we should avoid abuses and I would not say that it is a method—at least in the way the term is normally used—of informing on someone. Maybe there should be a process. It may be too complicated, and may involve too much of the informer aspect for us to introduce, but I think it would be worth thinking about, that is, for all employers in the country as a matter of routine to turn in names to the local unemployment insurance office of people to whom they have offered jobs and the date they were offered.

Mr. Nicol: It is a little more complicated. In one case, for instance, we had a call from a plant manager. This is under our industrial conversion plan. He had asked one man to come back to work who was getting SUB, and he had said that at the job we had to offer, he would be getting less money than he was getting with his SUB. So the manager called me and he said, "You have another person who did not qualify for SUB. Why do you not call him back? He can do this work." So we called another man back who was not getting as much.

[*Interprétation*]

vailler. Ils ne peuvent faire cela, car ils recevraient moins d'argent en travaillant qu'en touchant ces prestations.

M. Broadbent: Me permettez-vous de poser une question complémentaire à ce sujet?

M. Francis: Oui.

M. Broadbent: Je suis tout à fait d'accord avec vous à ce sujet. Est-ce que vous ne pouvez rien faire pour vous mettre en rapport avec la Commission d'assurance-chômage?

M. Nicol: Qui est-ce qui veut se faire un dénonciateur dans notre société?

M. Broadbent: Je ne voudrais pas...

M. Nicol: Nous travaillons encore dans une société où il y a suffisamment de libre entreprise pour que l'attitude des dénonciateurs ne soit pas prisée.

M. Cullen: Il s'agit plutôt d'un genre de libre entreprise que cet individu adopte, en fait.

M. Nicol: Nous avons procédé ainsi récemment dans deux cas—j'en ai entendu parler et j'ai vu que cela avait été fait—mais je crois que dans l'ensemble le personnel de notre usine répugne à faire appel au personnel de la Commission d'assurance-chômage et à dénoncer quelqu'un.

M. Broadbent: Je pense qu'il serait bon d'approfondir cette question. Je crois qu'il nous faut éviter les abus et je ne dirais pas qu'il s'agit là d'une méthode—tout au moins dans le sens habituel du terme—de dénonciation. Il devrait peut-être y avoir une procédure. Je pense qu'on devrait étudier cette question, mais qu'il serait utile de songer à établir un processus courant par lequel tous les employeurs du pays remettraient au bureau local d'assurance-chômage, les noms de toutes les personnes auxquelles on a offert des emplois et les dates auxquelles ces emplois ont été offerts.

M. Nicol: Le processus est un peu plus compliqué. Dans un cas, par exemple, il nous a fallu convoquer un directeur d'usine. Je parle ici du plan de conversion industrielle. Il avait demandé de revenir au travail à une personne qui touchait des prestations supplémentaires de chômage, aussi, le directeur m'a convoqué et a dit: «Il y a là une autre personne qui n'a pas droit à la prestation supplémentaire de chômage, pourquoi ne pas la rappeler? Elle peut faire ce travail». Par conséquent nous avons appelé une autre personne.

[*Text*]

Mr. Broadbent: That raises another question, does it not? If he was going to be getting less money than he was getting from his SUB plan, that meant he was going back to a lower job classification than he had before. Right?

Mr. Nicol: To another plant that paid a little less money. The plant was closed down, you see. We closed the plant down.

Mr. Broadbent: I would be more sympathetic to that kind of situation. I will leave it at that.

The Chairman: Mr. Francis, were you finished your questioning?

Mr. Francis: I think I am through, Mr. Chairman, on this point. I deferred to Mr. Broadbent. It is perfectly all right.

The Chairman: Gentlemen, before continuing, I would like to have the usual motion that the brief submitted by Domtar Limited in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. Is there a mover of that motion?

Mr. Francis: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Are there any further questions for our representatives from Domtar? If not, we would like to thank them very much for coming to see us this morning and giving us their views.

Thank you very much.

Mr. Nicol: Thank you very much, sir, for a very kind reception.

The Chairman: Gentlemen, we are now going on to the brief of the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, and we have three gentlemen here from that Institute today. On my right is Mr. Clare R. Copeland, the General Manager of Office Overload in Toronto. Mr. Copeland, will you introduce the other two gentlemen with you and give us a brief opening statement?

Mr. Clare R. Copeland (General Manager, Office Overload): Thank you, Mr. Chairman. On my far right is Mr. Ross Neal, who is the Executive Director of our Institute. On my immediate right is Mr. W. Bill Coke, who is the Vice-President and General Manager of Manpower Services Limited, Canada.

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Ceci soulève une autre question, n'est-ce pas? Ainsi, cette personne n'allait pas recevoir autant d'argent en travaillant que ce que lui fournissait le régime de prestations supplémentaires de chômage, ceci voulait dire qu'elle entrait dans une classe d'emploi moins élevée qu'auparavant. N'est-ce pas?

M. Nicol: Dans une autre usine qui payait un peu moins. Nous avons fermé l'usine.

M. Broadbent: J'aurais tendance à m'apitoyer plus sur ce genre de situation. J'en reste là.

Le président: Monsieur Francis, en avez-vous terminé avec vos questions?

M. Francis: Je crois que oui, monsieur le président, à ce sujet. Je m'en suis remis à M. Broadbent. C'est très bien.

Le président: Messieurs, avant de continuer, j'aimerais que l'on présente la motion habituelle, soit que le mémoire soumis par Domtar Limitée, en anglais et en français, soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. Quelqu'un veut-il présenter cette motion?

M. Francis: Je la propose.

La motion est adoptée.

Le président: Y a-t-il d'autres questions auxquelles pourraient répondre les représentants de la Domtar? Sinon, nous voudrions les remercier infiniment d'être venus ici ce matin et de nous avoir exposé leur point de vue.

Merci beaucoup.

M. Nicol: Merci beaucoup, monsieur, pour cet accueil très aimable.

Le président: Messieurs, nous allons passer au mémoire de *la Canadian Institute of Temporary Help and Business Services*, et nous avons avec nous aujourd'hui trois représentants de cette institution. A ma droite, je vous présente M. Clare R. Copeland, directeur général d'*Office Overload* à Toronto. M. Copeland, voulez-vous bien présenter les deux autres témoins qui sont avec vous et nous faire une brève déclaration d'ouverture?

M. Clare R. Copeland (directeur général, «Office Overload»): Merci, monsieur le président. Au loin à ma droite, je vous présente M. Ross Neal qui est directeur exécutif de notre institut, et tout de suite à ma droite, je vous présente M. Bill Coke, qui est vice-président et directeur général de *Manpower Services Limited*, Canada.

[*Texte*]

Reading quickly from the first part of our brief and our opening statement, the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, a list of whose members is attached to our brief, represents employers who contract with clients to supply skilled clerical, technical, industrial and other personnel to perform special functions in a variety of industrial, commercial and governmental applications.

It is estimated that approximately 70 per cent of the total volume of such temporary help services is accounted for by the members of the Institute. According to the latest conservative estimates, the industry contracted out better than 360,000 employees, accounting for a total payroll of more than $55 million in 1969.

The Institute, established two years ago to represent the industry in matters of common interest, wishes to comment on a number of aspects of the White Paper on unemployment insurance in the seventies, relating to both principle and application.

We agree that the universal coverage for unemployment insurance is a wholly desirable goal, but the plan is not one accessible to many who should be protected from the economic impact of unemployment. We feel it would make more sense to extend the coverage first on the basis of experience to determine what additional benefits can be provided. It is impractical to expand the scale and scope of benefits so drastically without some reasonable assurance that the fund can afford it.

We are concerned over the proposed reentry of the Commission into the job-seeking process. The introduction of another round of interviews on top of the expansion of the first-round load created by the increased coverage is a retrogressive step that in the light of past experience is unlikely to reduce abuses in the plan.

There is little evidence that Canada Manpower offices have achieved any appreicable success in job placement in comparison to either the former National Employment Service or the private sector. Consequently, if there is to be effective help for the individual to regain employment, the private firm should be involved from the outset in the channelling process. Their demonstrated success in job placement and the low incidence of claims

[*Interprétation*]

Je cite rapidement à partir de la première partie de notre mémoire et de notre déclaration d'ouverture: le *Canadian Institute of Temporary Help and Business Services,* dont la liste des membres est jointe à notre mémoire, est un organisme qui représente les employeurs qui passent des contrats avec les clients pour fournir du personnel de bureau, technique, industriel et autre, destiné à remplir certaines fonctions dans divers domaines industriels et commercial et gouvernemental.

On évalue qu'environ 70 p. 100 de tous ces services d'aide temporaire sont effectués par les membres de l'Institut. Selon les dernières estimations prudentes, l'industrie a engagé sous contrat plus de 360,000 employés de cette façon, ce qui représente une liste de paye d'ensemble de plus de 55 millions de dollars en 1969.

L'Institut qui a été établi il y a deux ans pour représenter l'industrie au sujet des questions d'intérêt commun, aimerait apporter ses commentaires sur un certain nombre d'aspects du Livre blanc sur l'assurance-chômage au cours des années 70, tant parce qu'il concerne le principe que l'application.

Nous sommes d'accord pour dire qu'il est souhaitable de viser à obtenir que l'assurance-chômage puisse profiter à tout le monde, mais cependant ce régime n'est pas accessible à beaucoup de gens qui devraient être protégés des conséquences économiques du chômage. Nous pensons qu'il serait plus sage d'étendre l'application de cette assurance en se basant d'abord sur l'expérience afin de déterminer quelles sont les prestations supplémentaires que l'on peut fournir. On ne peut agrandir l'échelle et étendre le domaine des prestations d'une façon si radicale sans savoir si raisonnablement la caisse peut les supporter.

Nous nous inquiétons dès que la Commission se propose de s'occuper à nouveau du domaine de la recherche des emplois. Établir une nouvelle série d'entrevues en plus de celles déjà établies à la suite de l'expansion et du domaine d'application de l'assurance constitue un pas en arrière qui, à la lumière de l'expérience passée, ne peut vraisemblablement réduire le nombre d'abus faits au sujet de ce régime.

Il ne semble pas bien prouvé que les bureaux de main-d'œuvre du Canada aient réussi à améliorer la situation dans le domaine du placement par rapport à ce que faisait le précédent service national de l'emploi ou le secteur privé. Par conséquent, si l'on veut efficacement aider la personne à retrouver un emploi, il faut que l'entreprise privée soit impliquée depuis le début dans ce processus de canalisation. Le succès manifeste

[*Text*]

experience would assist the Commission to stem the drain on the fund and help correct abuses.

The White Paper poses a good many rhetorical questions and answers. One essential question that we feel should be answered is a double-barrelled question, the kind that faces every business. How much will it cost, and can we afford it? Before any attempt is made to liberalize benefits, however desirable, we feel that there should be answers to these questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Copeland. Gentlemen, before proceeding with the questioning, I think we could have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Institute of Temporary Help and Business Services in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Broadbent: I so move.

Motion agreed to.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, on a point of order, we are filing a brief that we received earlier, not the summary. Is that right?

The Chairman: Yes. We are always referring to the brief that we have previously received, Mr. Cullen. Sometimes there are separate opening summaries which, of course, are often read into the testimony, but we are referring to the brief itself.

I am open for questions, gentlemen. Who would like to start off? Mr. Francis.

Mr. Francis: I have one specific question, Mr. Chairman. There is something I wanted to ask. It came up in a previous hearing.

Do you represent the private employment services generally? Are they part of your organization? I notice the defence of the private placement agency in your brief, but you do not represent them here today.

Mr. Copeland: No, we do not.

Mr. Francis: There is a point that came up before. I think the United Auto Workers made the point to the effect that some of these agencies are choosing titles that are confused with those of public agencies. For

[*Interpretation*]

du secteur privé en ce qui concerne les placements et le pourcentage peu élevé de réclamations qui a été constaté aiderait la Commission à réduire les pertes que subit la caisse et à réprimer les abus.

Le Livre blanc établit un bon nombre de questions et de réponses de pure forme. Une question essentielle à laquelle nous pensons qu'il faudait répondre est une question à deux fins, une question qui se pose pour toutes les entreprises: quel en sera le coût et pourrons-nous le supporter? Avant que l'on cherche à rendre les prestations plus libérales, même si cela est souhaitable, nous pensons qu'il faudrait fournir des réponses à ces questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Copeland. Messieurs, avant de passer aux questions, je pense que nous pourrions présenter la motion habituelle, à savoir que le mémoire soumis par le *Canadian Institute of Temporary Help and Business Services* en anglais et en français soit imprimé à titre d'appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

M. Broadbent: J'en fais la proposition.

La motion est acceptée.

M. Cullen: Monsieur le président, un rappel au règlement, ce que nous déposons, c'est un mémoire que nous avons reçu plus tôt, pas le résumé. Est-ce exact?

Le président: Oui. Nous nous référons toujours au mémoire que nous avons reçu précédemment, monsieur Cullen. Il y a quelquefois des sommaires distincts au début, qui naturellement, sont souvent intégrés aux Témoignages, mais nous nous rapportons au mémoire lui-même.

Je suis prêt à commencer les questions, messieurs. Qui veut commencer? Monsieur Francis?

M. Francis: Je voudrais poser une question bien définie, monsieur le président, qui s'est posée lors d'une production antérieure.

Est-ce que vous représentez d'une façon générale les services privés de placement? Est-ce que ces derniers font partie de votre organisation? J'ai remarqué que vous défendiez le point de vue de l'agence privée de placement dans votre mémoire, mais vous ne la représentez pas ici aujourd'hui.

M. Copeland: Non.

M. Francis: Il y a une question qui a été soulevée précédemment. Je crois que le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile a indiqué que certaines de ces agences choisissent des titres qui portent à confusion avec

[*Texte*]

example, one calls itself a Canada manpower centre with the word "centre" spelled a little differently, and so on. Has the point arisen with you of confusion with public agencies in the choice of names? Do you favour a stricter public policy in this regard?

Mr. Copeland: I would like to ask Mr. Coke to answer that.

Mr. W. J. Coke (Vice-President, General Manager, Manpower Services Ltd.): I would not want to belabour the question at this hearing, Mr. Francis. However...

Mr. Francis: It is just a small point.

• 1120

Mr. Coke: It is a matter of record with the Department. Some considerable negotiation took place back in 1965 and 1966 when at that time the government decided in their own good judgment that one of the necessities related to the former National Employment Service was that the Service had to be upgraded and extended. They in their own good judgment at that time, decided that the designation that should be used for the department be "the Department of Manpower and Immigration" and at the local level, "Canada Manpower Centres". Now, Manpower Services Limited which is involved in the temporary help business and in other aspects of business services had been involved in Canada since 1956. It had been incorporated and had copyright and trademark registrations and so on.

We did negotiate for some period of time attempting to convince representatives of the government that confusion would exist, that it would be very difficult for us and for the government if such a designation were chosen. To make a long story short, the final determination of the government was that the term "manpower" as such was generic in nature and that it better designated their services than any other term that they could think of. As a result, legislation was passed changing the name of the department and empowering the department to designate the local Employment Offices as "Canada Manpower Centres". As a matter of fact, this was written up in Executive Magazine some time ago. Frankly, as a representative of an individual company, my position is that the whole process has caused both the government and ourselves great difficulty and great confusion.

[*Interprétation*]

ceux des agences publiques. Par exemple, l'une d'entre elles s'intitule: Centre de main-d'œuvre du Canada et, le mot «Centre» épelé d'une façon un peu différente, etc. Est-ce que vous vous êtes posé cette question du choix des noms et de la confusion possible avec les agences publiques? Est-ce que vous êtes en faveur d'une politique des plus stricte à ce sujet?

M. Copeland: Je voudrais demander à M. Coke de répondre à cette question.

M. W. J. Coke (vice-président, directeur général, «Manpower Services Ltd.»): Je ne voudrais pas me lancer à corps perdu dans ce sujet au cours de la présente audition, monsieur Francis. Toutefois...

M. Francis: Il s'agit simplement d'une question de détail.

M. Coke: C'est une question d'enregistrement auprès du Ministère. Dans les années 1965 et 1966, il y a eu beaucoup de pourparlers faits à ce sujet, alors le gouvernement a décidé de son propre chef de revaloriser l'ancien service national de placement et de l'agrandir.

Le gouvernement a décidé, de sa propre initiative que le ministère s'appellerait «le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration» et qu'au niveau local on aurait des «Centres de main-d'œuvre du Canada». D'un autre côté, le *Manpower Services Limited* qui s'occupe de cette entreprise d'aide temporaire et d'autres aspects des services rendus aux entreprises travaillait au Canada depuis 1956 déjà. Cette maison avait été constituée en corporation et enregistrée pour les droits d'auteur et marque de commerce, etc...

Nous avons fait des pourparlers pendant quelque temps pour essayer de convaincre les représentants du gouvernement qu'il pouvait se présenter une confusion mais le gouvernement a décidé, en fin de compte, que le terme «main-d'œuvre» était de nature générique et qu'il désignait mieux leur service que tout autre terme auquel ils pouvaient penser. On a donc adopté une législation changeant le nom du ministère et donnant le pouvoir au ministère de désigner des bureaux de placement locaux, sous le nom de «Centres de main-d'œuvre du Canada». En fait, ceci a été indiqué dans l'*Executive Magazine* il y a quelque temps. Franchement, en tant que représentant d'une société spécifique, je dirais que ceci nous a créé bien des ennuis.

[*Text*]

I was very concerned when I saw a reprint of the report of the brief of the United Automobile Workers to this effect. Because it is our stance, obviously, that we were there first. The problems and confusion are still with us. We do not expect that the government is going to change their designation. It is an ongoing continuing problem for us. For example, we receive in our 37 offices across Canada, approximately 6,000 telephone calls every week that are intended for the government offices. There are many thousands of people who walk into our offices. I cannot disagree with the United Automobile Workers that there is confusion but the basic confusion was caused by the Act of the Government of Canada. Our problem is that having invested very substantially in our name and in our designation, it is very difficult to change. We are in the private sector of the economy. We have spent many thousands, as a matter of fact millions of dollars, to build our own image in the business community and to the public at large.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: I am glad I asked the question, Mr. Chairman, I have learned something that I did not know. This was just peripheral. There is a comment in your brief that there was no evidence that the Canada Manpower Centres are doing a more effective job than either the previous employment service or the private sector. Would you care to elaborate on this?

Mr. Coke: There are two parts to that question. Our initial brief is not been as studied as we would have liked it to have been. We apologize for that fact. It was a question of time purely and simply.

There is reference in the White Paper to the fact that within the framework of Phases one to five and the two interviews, referrals would be made to the Canada Manpower Centres or other government services. We feel that there are many areas in which the private sector in Canada is doing a very substantial job in the employment area. There should be definite consideration given to having similar referrals made to the private sector. As a matter of fact, it is presently a policy of the Department of Manpower and Immigration to make referrals to the temporary help services where they are not connected with the private employment agency's area. We would certainly want that to continue. As an industry where that differentiation has been made, we have enjoyed the referral

[*Interpretation*]

Je me suis fort inquiété lorsque j'ai lu—à part du rapport du mémoire du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile à ce sujet; car notre position est que, de toute évidence, nous étions là les premiers. Nous ne pensons pas que le gouvernement changera ces désignations. Cela continue à être un problème pour nous: par exemple, nous recevons dans nos 37 bureaux du Canada environ 6,000 appels téléphoniques chaque semaine qui en fait rapportent aux bureaux du gouvernement. Il y a des milliers de personnes qui viennent chez nous et il n'y a pas de doute que la confusion est grande mais du fait que nous avons investi de fortes sommes dans notre nom et dans notre désignation, il est fort difficile de changer cela. Nous faisons partie du secteur privé de l'économie; nous avons dépensé des milliers, en fait des millions de dollars pour établir notre réputation, faire notre publicité dans le domaine commercial et auprès du public en général.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Je suis heureux d'avoir posé la question, monsieur le président, j'ai appris quelque chose que je ne savais pas. Ceci était simplement une incidente. Vous avez laissé entendre dans votre mémoire que rien ne prouvait que le Centre de main-d'œuvre du Canada ait travaillé plus efficacement que le précédent service national de placement ou que le secteur privé. Pourriez-vous nous préciser quelque chose à ce sujet?

M. Coke: Cette question se décompose en deux parties: notre mémoire, à l'origine, n'a pas fait l'objet d'une étude suffisante comme nous l'aurions aimé et nous nous en excusons. C'était une question de temps tout simplement.

On indique dans le Livre blanc le fait que dans le cadre des phases allant de 1 à 5 et des deux entrevues qui auraient lieu, que l'on se mettrait en rapport avec les Centres de main-d'œuvre du Canada ou d'autres services gouvernementaux. Nous pensons qu'il y a bien des domaines dans lesquels le secteur privé au Canada accomplit un travail très important dans le domaine du placement. On devrait absolument étudier la possibilité de se mettre en rapport de la même façon avec le secteur privé. En fait, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a pour ligne de conduite à l'heure actuelle de s'adresser aux services d'aide temporaire dans les cas où ces derniers n'ont pas de rapports avec un domaine de l'agence privée de placement. Nous sommes certainement en faveur de la

[*Texte*]

service of the department. I do not know whether or not Mr. Copeland would want to comment on the activities of the Canada Manpower Centres?

Mr. Copeland: I would be glad to. Although we did not include the statistics in our brief, we have done specific studies on the placement cost per counsellor per placement of the Canada Manpower Centres across the country and of our own industry. We have found that the cost is approximately 75 per cent less in our own industry than it is for the Canada Manpower Centres. We have also talked to counsellors for Canada Manpower who are former employees of our industry.

Talking to higher level people in the Canada Manpower Centres, we have found that they have a problem with their counsellors when it comes to placing the type of person that is unemployed. They are dealing with all segments of the working force at all times. In our economy, as of today, it is much easier say to place a $400 or $350 a month typist than it is to place an unemployed truck driver or an unemployed labourer. They are measured on placements and this is the reason that they are unsuccessful with these lower-scaled people.

Mr. Francis: In other words, the basis of comparison is not exactly the same. A specialized, private agency can have a very good record because it chooses its people whereas Manpower Centres have a different kind of problem. Is that what you are saying?

Mr. Copeland: I am saying that the Canada Manpower Centres in many instances are competing with a national agency when there is no need to compete. The Canada Manpower Centre should be handling the people who are at the lower end of the income scale and doing the counselling that is required. It is a very important step that has to be taken. It is extremely important to get these people back into the work force as quickly as possible for reasons that we have discussed here today.

Mr. Francis: Yes.

Mr. Copeland: However, in fact, they are competing with the private sector of the employment industry. They are forced to compete by the nature of the job itself.

[*Interprétation*]

continuation d'une telle politique. Je ne sais pas si M. Copeland veut nous parler des activités des Centres de main-d'œuvre du Canada?

M. Copeland: Je serais très heureux de le faire: bien que nous n'ayons pas donné de statistiques dans notre mémoire, nous avons procédé à des études déterminées en ce qui concerne les coûts du placement par conseiller, les coûts de placement des Centres de main-d'œuvre du Canada dans le pays et en ce qui concerne nos propres coûts dans notre industrie. Nous avons constaté que nos coûts s'établissent à environ 75 p. 100 de moins que ceux des Centres de main-d'œuvre du Canada. Nous avons aussi parlé aux conseillers de *Canada Manpower* qui sont d'anciens employés de notre industrie.

En parlant à des personnes détenant des postes plus importants dans les Centres de main-d'œuvre du Canada, on s'aperçoit que leurs conseillers, leurs orienteurs ont du mal à placer les chômeurs. Ils traitent de tous les secteurs de la population active en même temps. Dans notre économie, jusqu'à nos jours, il est plus facile de trouver un emploi pour une dactylo qui gagne $400 ou $350 par mois qu'il ne l'est de trouver un emploi pour un conducteur de camion chômeur ou un manœuvre chômeur. Ces centres sont limités au point de vue placement c'est pourquoi ils ne réussissent pas avec ces personnes dans des catégories d'emploi peu élevé.

M. Francis: En d'autres termes, le fondement de la comparaison n'est pas exactement le même. Un organisme privé spécialisé peut mieux réussir car il choisit les personnes qu'il veut placer tandis que les Centres de main-d'œuvre se trouvent devant un problème différent. Est-ce cela que vous voulez dire?

M. Copeland: Je veux dire que les Centres de main-d'œuvre du Canada, dans bien des cas, se trouvent en concurrence avec une agence nationale alors qu'il n'y a aucune raison qu'il y ait concurrence. Les Centres de main-d'œuvre du Canada devraient s'occuper des personnes qui se trouvent au plus bas de l'échelle des salaires et procéder à l'orientation qui s'impose. Il s'agit là d'une mesure très importante à prendre. Il est fort important de réintégrer ces gens dans la population active le plus tôt possible pour les raisons dont nous avons parlé ici aujourd'hui.

M. Francis: Oui.

M. Copeland: Toutefois, en fait, ces centres entrent en concurrence avec le secteur privé de l'industrie du placement. Du fait de la nature du travail lui-même, il leur faut entrer en concurrence avec ces derniers.

[*Text*]

Mr. Francis: Do you think this competition is a good thing or a bad thing?

Mr. Copeland: I think it is a bad thing for the unemployed. The Canada Manpower Centre is set up to get these people back into the work force.

Mr. Francis: What is the remedy?

Mr. Copeland: I think the remedy is to make sure that they are doing the job that they set out to do.

Mr. Francis: In other words you think an improvement in the manpower services is called for in the public sector.

Mr. Copeland: Manpower Services is a private firm.

Mr. Francis: My wording is not very good but you know what I mean.

Mr. Copeland: Yes, I do.

Mr. Francis: It is as a public service offered too through the federal offices.

Mr. Copeland: I think there is definite improvement needed there.

Mr. Coke: I do not know whether or not this would clarify the point more. No one can disagree at all with the necessity of extending the services of the Canada Manpower Centres into the areas of retraining programs and adult training programs which have been largely at government expense and where there has been allocation for income and so on during the training period. They have done this to some degree. My point substantially is that there are considerable amounts of government money expended in the area of the placement of people of upper echelons who normally do not resort themselves to that kind of service. There is a very valid role for the government to work very substantially in the areas where there are training problems and where there is a necessity for training programs and the relocation of people and so on.

If you take the average sales manager in Toronto who for some reason or other is displaced, he normally does not avail himself of that service.

Mr. Francis: In other words, you think that the two are really complementary.

Mr. Coke: Yes.

[*Interpretation*]

M. Francis: Pensez-vous que cette concurrence soit bénéfique ou qu'elle soit une mauvaise chose?

M. Copeland: Je crois que c'est néfaste pour le chômeur. Le Centre de main-d'œuvre du Canada est établi pour réintégrer ces personnes dans la population active.

M. Francis: Quel est alors le remède?

M. Copeland: Je pense que le remède consisterait à s'assurer que ces centres font le travail pour lequel ils ont été créés.

M. Francis: En d'autres termes, vous pensez qu'il serait nécessaire d'apporter des améliorations des *Manpower Services*, des services de la main-d'œuvre dans le secteur public.

M. Copeland: *Manpower Services* est une entreprise privée.

M. Francis: Les termes que j'ai employés ne sont pas très bons mais vous savez de quoi je parle.

M. Copeland: Oui je le sais.

M. Francis: Il s'agit d'un service public fourni par des bureaux du gouvernement fédéral.

M. Copeland: Je crois qu'il faudrait assurément qu'il y ait progrès de ce côté.

M. Coke: Je ne sais pas si ce que je vais dire pourrait éclaircir un peu plus la question: personne ne nie que les services des Centres de main-d'œuvre du Canada doivent inclure les programmes de recyclage et les programmes de formation des adultes qui ont été en grande partie financés par le gouvernement où il y a eu des allocations de revenu etc. etc. pendant la période de formation. Ceci a été fait jusqu'à un certain point; ce que je veux dire c'est que le gouvernement dépense énormément d'argent dans le domaine du placement pour les personnes aux niveaux inférieurs qui normalement ne s'adressent pas à ce genre de service. Le gouvernement a un rôle très valable à jouer lorsqu'il est question de programmes de formation et de déplacement des gens etc.

Si vous considérez le cas du directeur de ventes moyen à Toronto qui, pour une raison ou pour une autre, est déplacé, normalement il ne va pas s'adresser à ce service.

M. Francis: En d'autres termes, vous pensez que les deux genres de services sont complémentaires en fait?

M. Coke: Oui.

[*Texte*]

Mr. Francis: You make a critical comment on the double interview proposal in the White Paper. Would you care to elaborate on that? Perhaps I misunderstood the brief.

Mr. Coke: No. I would be glad to comment on it. It goes back almost to a philosophical question and then becomes an economic one. Back in 1965 and 1966, we were concerned with the necessity to change and upgrade the operations of the Canada Manpower Centres and to differentiate between the Unemployment Insurance Commission and the Canada Manpower Centre. We wanted to take the welfare aspect out of the placement area. There were other ways in which that aim could have been accomplished at that time. I would agree, at least as I understand it ,with part of the submission of the United Automobile Workers. There is a very valid reason for these to be put together.

• 1130

When you build up a process in which a number of different departments and different counsellors are concerned with what is going to happen to an individual, I sincerely suspect, although I cannot back it up totally with statistics, that the process becomes ineffective as it relates to that individual.

The Unemployment Insurance Commission who is involved really with the establishment of the right of a person to be paid a benefit is moving the man over into a deplacement area. The thing just becomes muddy and expensive. While I do not disagree for example with the number of the dollars that are being expended by the Department of Manpower and Immigration, the budget of that department did go from something like $95 million a year to $450 million in some four or five and one half years. The process which has been set up has become a very expensive one.

In looking at it from the outside I would have to suggest that there could be a more effective way. Personally—and I am not speaking totally for the Institute at the moment—I would much prefer to see an organization established which was concerned with the individual on a total basis. I am totally in agreement that the welfare aspect should have been taken out of it. If I was asked as an individual, I would have to sit here and say that I would personally not object to seeing some form of guaranteed

[*Interprétation*]

M. Francis: Vous critiquez la double entrevue proposée dans le Livre blanc. Pourriez-vous nous préciser ce que vous pensez à ce sujet? Peut-être que j'ai mal interprété le mémoire?

M. Cooke: Non. Je suis heureux de vous expliquer ceci: il s'agissait à l'origine presque d'une question de principe puis c'est devenu une question économique. Dans les années 1965 et 1966, nous avions constaté qu'il était nécessaire de modifier et de revaloriser les opérations des Centres de main-d'œuvre du Canada et d'établir la distinction entre la Commission d'assurance-chômage et le Centre de main-d'œuvre du Canada. Nous voulions que le domaine du placement ne s'occupe plus des questions de bien-être. Ces questions pouvaient à l'époque être résolues d'une autre façon. Je suis d'accord, du moins de la façon dont je le comprends, avec une partie de l'exposé fait par le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Il existe certainement une raison très valable pour mettre ensemble ces services.

Lorsque, dans un processus, vous faites intervenir un certain nombre de ministères différents et d'orienteurs, de conseillers différents pour s'occuper du sort d'un particulier, j'ai tendance à soupçonner très sincèrement, bien que je ne puisse prouver entièrement à partir de statistiques, que ce processus se révèle inefficace, inopérant pour ce particulier, pour son sort, pour son bien. La Commission d'assurance-chômage qui est chargée de verser aux salariés des prestations hebdomadaires prévoit le déplacement du bénéficiaire dans une zone donnée. Il s'agit d'une formule fort dispendieuse. Même si je ne m'entends pas aux dépenses effectuées par le ministère de la Main-d'œuvre, celui-ci s'est quand même fixé un budget de 95 millions de dollars par année, soit 450 millions de dollars réparti sur 5 années. Il va s'en dire que le processus auquel on a fait appel est fort coûteux.

Il y aurait sans doute une façon de procéder beaucoup plus efficace. Quant à moi, et je ne parle pas au nom de l'Institut, je préférerais qu'on mette sur pied un organisme qui traite de l'individu dans son ensemble. Il va s'en dire qu'il y aurait fallu y supprimer cette odeur de bien-être social. En tant que particulier, je ne m'opposerais pas à ce qu'on garantisse un revenu minimum et d'ailleurs, l'ensemble des secteurs gouvernementaux semblent se diriger dans ce sens. Quand on parle d'engagement additionnel de la part

[*Text*]

minimum income because that is what we seem to be moving toward, at least the total area of government involvement is moving towards. When we start talking about additional involvement by additional people, I get very frightened.

Mr. Francis: I will pass for the moment.

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: Mr. Chairman, I see the list of cities on the last page of the brief. Do your services cover all of Canada?

Mr. Copeland: Yes. There are four national firms here that cover every major centre of Canada.

Mr. Whelan: Do you have an office in Windsor?

Mr. Copeland: Yes, we do.

Mr. Whelan: I did not know that.

Mr. Copeland: We have not done a very good marketing job then.

Mr. Whelan: I deal with a lot of unemployed people and I never have heard of any of them going to that office. Perhaps you only deal with a certain class of people but I have never known them to go to that office. I never heard of it in Windsor and I am around there a lot. Lately there is not that much unemployment in the city of Windsor but in the years 1962, 1963 and 1964 when there was high unemployment, I never heard of that office in Windsor providing that service. I was in municipal politics a long time before I came to Ottawa.

Mr. Copeland: There are a number of firms there.

Mr. Whelan: What do you charge for your services? The company that you are associated with is Office Overload, is it not?

Mr. Copeland: That is right.

Mr. Whelan: We have girls from there who come to work for us here on the Hill.

Mr. Copeland: That is right.

Mr. Whelan: If they are getting $3.50 an hour from the Hill, what do you get out of that hourly rate?

Mr. Copeland: We get nothing out of that hourly rate. We charge you a specific hourly rate to contract out to do a specific job for you.

[*Interpretation*]

d'un supplément de personnes je deviens fort inquiet.

M. Francis: Je passe la parole à un autre.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: Monsieur le président, sur la dernière page du mémoire, on peut voir la liste des îles de notre pays. Vos services s'étendent-ils à tout le Canada?

M. Copeland: Oui. La plupart des centres importants du Canada se voient desservir par quatre firmes nationales.

M. Whelan: Avez-vous un bureau à Windsor?

M. Copeland: Oui, nous en avons un.

M. Whelan: J'ignorais ce fait.

M. Copeland: Du point de vue pratique, nous n'avons pas su vendre notre produit.

M. Whelan: J'ai affaire à de nombreux chômeurs et je n'ai jamais entendu dire qu'ils se rendaient à ce bureau. Il se peut en outre que vous ne vous occupiez que d'une certaine classe de gens, mais je n'ai jamais entendu dire qu'ils se rendaient à Windsor. Sachez que je suis souvent dans les parages de cette ville. Dernièrement il n'y a pas eu tellement de chômage, dans cette ville, mais au cours de 1962, 1963, 1964, où le taux du chômage était fort élevé, je n'ai jamais eu connaissance que la ville de Windsor offrait ces services. Noubliez pas que je m'étais lancé dans la politique municipale bien avant de venir à Ottawa.

M. Copeland: Il y a beaucoup de sociétés à Windsor.

M. Whelan: Que demandez-vous pour vos services? La société à laquelle vous êtes affilié n'était-elle pas Office Overload.

M. Copeland: C'est exact.

M. Whelan: Plusieurs jeunes filles de chez vous viennent travailler pour nous sur la Colline.

M. Copeland: C'est exact.

M. Whelan: Si elles touchent $3.50 de l'heure sur la colline, que percevez-vous de cette somme?

M. Copeland: Nous n'y gagnons en rien. Nous vous chargeons un taux à l'heure particulier pour que nous puissions fournir un travail bien payé pour vous.

[*Texte*]

Mr. Whelan: How much do you pay the girls? The same thing as you get from us?

Mr. Copeland: We pay the girls. The girls work for us, as you are aware. They are our employees. Our people look after their unemployment insurance, their Canadian Pension Plan and other benefit programs that we have for them.

Mr. Whelan: You did not say yet how much you get out of that. What percentage do you get?

Mr. Coke: You have to work backwards if I may suggest this.

Mr. Whelan: I must say that the girls I had from your organization were very efficient. However, it seemed to me the rake-off that you are getting for the services you provide is very high.

The Chairman: Order, please. Mr. Whelan, I think you should let the witnesses try to answer the question.

Mr. Whelan: They should be able to say planly 10 per cent or 15 per cent or whatever it would be.

The Chairman: I think they were trying to explain it. Mr. Copeland.

Mr. Copeland: When you consider our own industry in comparison to other industries such as chartered accountants, plumbers, electricians, our fee for contracting out to you is certainly a much much lower percentage. The percentage does differ. It differs by province. It differs by the countries that we operate our business in. We call the percentage that we base it on a margin of profitability. We have to take this in to cover such areas as promotion to make sure that we hire the people. People are very expensive to hire.

Mr. Whelan: If our government department did this and got a percentage like that, perhaps they would not have to have such a big budget either then.

Mr. Copeland: As a matter of fact we do deal extensively with government. In Ontario, where the Ontario Government is in direct competition with ourselves, we still are used by the Ontario Government because the cost is less expensive in many cases.

[*Interprétation*]

M. Whelan: Que versez-vous aux jeunes filles? La même somme que vous obtenez de nous?

M. Copeland: Nous payons les jeunes filles. Je suis sûr que vous êtes pleinement conscient que ces jeunes filles sont nos employées. Nous nous occupons de leur assurance-chômage, du régime de pensions du Canada et de bien d'autres programmes de prestations dont elles pourront tirer parti.

M. Whelan: Vous avez jusqu'ici refusé de nous dire combien vous perceviez de cette somme. Quel est le pourcentage exact?

M. Coke: Je crois qu'il faudrait renverser la procédure, si vous me le permettez.

M. Whelan: Vous avouerez que les jeunes filles qui sont employées chez vous sont fort compétentes. Néanmoins, il me semble que ce que vous empochez pour les services rendus s'élèvent à un pourcentage beaucoup trop élevé.

Le président: A l'ordre, je vous prie, Monsieur Whelan, il serait souhaitable que vous laissiez les témoins répondre eux-mêmes aux questions.

M. Whelan: Ces mêmes témoins devraient être capables de répondre de façon précise. Il s'agit de 10 ou de 15 p. 100 en l'occurence.

Le président: J'avais la nette impression qu'il essayait de le faire. Monsieur Copeland.

M. Copeland: Si vous comparez notre industrie à celle des comptables agréés, des plombiers et des électriciens, les termes de notre contrat sont sûrement beaucoup moins élevés que la nôtre. Le pourcentage est nettement réduit. Naturellement, le pourcentage varie de province en province voire même de pays en pays où nous sommes en opération. Notre pourcentage se fonde sur une marge de rentabilité. Nous faisons entrer là en ligne de compte que nous devons faire pour engager du personnel; comme chacun sait, l'embauchage du personnel est fort coûteux.

M. Whelan: Si notre ministère agissait de la sorte et avait un pourcentage aussi élevé, il se peut qu'un si gros budget soit complètement superflu.

M. Copeland: Veuillez noter, monsieur, que nous faisons affaire dans une large mesure avec le gouvernement. En Ontario, le gouvernement ontarien entre en concurrence directe avec nous et malgré tout le gouvernement préfère encore nos services parce qu'il lui en coûte beaucoup moins cher.

[*Text*]

Mr. Whelan: I could believe that about Ontario.

Mr. Broadbent: If I could ask a supplementary? I think the witness should be a member of the Liberal Cabinet. I have not yet detected a specific answer to the question.

Mr. Copeland: I have tried to give it to you without a specific percentage. I can give you a list of percentages according to classification, according to what the person is doing. Would you like it for the engineers that we put out?

Mr. Broadbent: What about Mr. Whelan's office girl?

Mr. Whelan: Yes, what percentage do you get there specifically? That should be really easy for you.

Mr. Copeland: The percentage after we add what we spend on marketing, what we spend on our sales people and on recruiting may be about 8 per cent.

Mr. Whelan: Not any higher than 8 per cent? If a girl is making $3 an hour, you would be getting 24 cents an hour.

Mr. Copeland: No, we would be getting more than that.

Mr. Whelan: You would be getting more than that.

Mr. Copeland: That is right.

Mr. Whelan: Would you get a dollar an hour?

Mr. Copeland: Yes.

Mr. Whelan: Do you retrain people? Do you have a training program?

Mr. Copeland: Yes, we do. Most of our firms are involved in upgrading and retraining people. We have classes for people who have been out of the work force for 10 years and who come in to brush up on their typing.

Mr. Whelan: You do not pay them though. They pay you.

Mr. Copeland: They do not pay us.

Mr. Whelan: How do you pay for retraining then?

[*Interpretation*]

M. Whelan: C'est fort possible en Ontario.

M. Broadbent: Une supplémentaire, monsieur? A mon avis, le témoin devrait être un membre actif du Cabinet libéral. Jusqu'ici je n'ai pu obtenir de réponse précise à ma question.

M. Copeland: J'ai essayé d'être très précis sans vous donner de pourcentage. Je puis vous présenter une liste de pourcentage qui s'applique sur la classification des emplois. Je pourrais vous parler des ingénieurs si cela vous plaît.

M. Broadbent: Et que dire des jeunes filles de M. Whelan?

M. Whelan: Oui, quel pourcentage précis obtenez-vous dans ce cas? Cette réponse ne devrait pas être aussi compliquée?

M. Copeland: Si l'on tient compte des sommes versées pour la mise sur le marché, pour la rémunération de nos vendeurs ainsi que pour le recrutement, nos profits s'élèvent environ à 8 p. 100.

M. Whelan: Ce n'est pas possible! Si une jeune fille touche $3.00 de l'heure vous ne percevez que 24 cents de l'heure?

M. Copeland: Non, nous toucherions plus que cela.

M. Whelan: Vous percevriez plus que cela?

M. Copeland: C'est juste.

M. Whelan: Toucheriez-vous un dollar de l'heure?

M. Copeland: Oui.

M. Whelan: Procéderiez-vous à un recyclage de vos gens? Avez-vous un programme à cet effet?

M. Copeland: Oui, nous en avons un. La plupart de nos sociétés s'engagent à rehausser le niveau de nos employés et à les recycler. Nous offrons des classes de dactylographie pour les personnes qui n'ont pas occupé d'emploi pour les 10 dernières années et ou elles viennent polir leur métier.

M. Whelan: Vous ne les payez pas. Ce sont elles qui vous paient.

M. Copeland: Elles ne nous paient absolument rien.

M. Whelan: Alors, comment pouvez-vous vous permettre un recyclage?

[*Texte*]

Mr. Copeland: How do we pay for retraining them? Out of the 8 per cent that we have left over.

Mr. Whelan: How many do you retrain in a year?

Mr. Copeland: I can only speak for our own firm. We would retrain and upgrade nearly a thousand people over a year.

Mr. Whelan: That would be like sending girls back for shorthand or typing.

Mr. Copeland: That would be just in the retraining area. In the upgrading area, we would be talking more in the area of 3,000.

Mr. Whelan: Do you give them certificates or anything after they are retrained?

Mr. Copeland: We give them something more important. We give them a job.

Mr. Whelan: Today, in our modern society, if you do not have a degree or a diploma or something, nobody seems to recognize you.

Mr. Copeland: I think we do in our firm.

Mr. Coke: It would depend on the area involved. Right now, if we were in Toronto, I could take you to a classroom where 40 girls have come back in. This is a co-operative program between our company and two of the centennial colleges. This is a three-week cycle. These girls' skills can be brought up to an acceptable level in that three-week period. There are other girls who are being trained as product demonstrators, as "Mr. Shopper's", on key punch and so on. In some of these areas, where recognition is important or because it is a kind of skill which is rather unusual such as a product demonstrator, they would receive a certificate that indicated they had completed the course.

Mr. Whelan: One further question, Mr. Chairman. On page 5 you point out that employers with a payroll of less than $78,000 will pay the average. Would you explain your statement that your lay-off pattern is higher than the average. On page 5 of your brief you say:

> It will only be employed, therefore, it is said, on employers with an annual

[*Interprétation*]

M. Copeland: Où puisons-nous les sommes destinées au recyclage? Nous les puisons dans les 8 p. 100 qui nous restent.

M. Whelan: Chaque année combien de personnes profitent de cette rééducation professionnelle?

M. Copeland: Pour ce qui est de notre société, nous offrons une rééducation professionnelle et un recyclage à 1,000 personnes environ par année.

M. Whelan: Par exemple, les jeunes filles retourneraient sur les bancs d'école pour apprendre la dactylographie ou la sténographie.

M. Copeland: En effet, cela ferait partie de notre programme de recyclage. Quant au rattrappage scolaire, il faudrait plutôt porter nos chiffres à 3,000 personnes.

M. Whelan: Seront-ils diplômés une fois qu'ils se seront soumis au recyclage?

M. Copeland: Ce que nous leur offrons, est beaucoup plus important. Nous leurs assurons un emploi.

M. Whelan: Dans notre société moderne si vous n'avez pas de diplôme ou de degré personne ne s'intéresse à vous.

M. Copeland: C'est tout le contraire dans notre firme.

M. Coke: Tout dépend de la zone en cause. A l'heure actuelle, si nous étions à Toronto, nous pourrions observer en œuvre une classe de 40 jeunes filles. Il s'agit d'un programme coopératif auquel participe notre société ainsi que deux collèges centenaires. Or, l'habileté de ces jeunes filles peut être rehaussée à un niveau acceptable pendant un cours de trois semaines. D'autres compagnes de travail reçoivent une formation visant l'étalage d'un produit. Donc, il faut tenir compte des secteurs qui mettent en cause un niveau de connaissance ou un degré d'habileté assez spécial. Pour un proposé arrive à l'âge qui produit, on donnerait un certificat portant qu'il a complété ce cours.

M. Whelan: Une autre question, monsieur le président. A la page 5, il est fait mention que les employeurs qui ont une liste de paie inférieure à 78,000 paieront une cotisation personnelle. Pouvez-vous expliquer votre déclaration portant que votre courbe de mises à pied est plus accentuée que la moyenne? A la page 5, de votre mémoire, il est dit:

> Des mesures seront prises seulement pour les employeurs dont la liste de paie

[*Text*]

insured payroll of over $78,000 where a higher than average lay-off pattern exists.

What do you mean by that?

Mr. Copeland: That is what it states in the White Paper.

Mr. Whelan: This is what it states in the White Paper. You are not stating that?

Mr. Copeland: No. We are just reviewing what the White Paper says in this instance.

Mr. Whelan: What point are you trying to make then on the merit rating?

Mr. Copeland: People with payrolls over $78,000 and a high lay-off pattern seem to be subject to the high experience rating.

• 1140

Mr. Whelan: With higher than $78,000?

Mr. Copeland: Right.

Mr. Coke: May I say something, Mr. Chairman?

The Chairman: Certainly.

Mr. Coke: I think part of our concern in this area is due to the fact it seemed almost to be on the basis of a merit rating system. There are employers across Canada who because of the nature of their business cannot really control the seasonality of their work or, because of the nature of their work it happens in a particular segment of the year. If the merit rating is worked on that basis, then actually they could be subjected to a higher cost for this particular program. It just seemed to be inconsistent and there are many ways that a merit rating system will not really permit an employer to stop lay-offs because of the nature of the work that he is in. Our concern here, I guess, was the fact that what is happening, at least in theory, is that the White Paper proposes a system where merit rating will go into effect, a man who has a lay-off pattern where the work is seasonal will have to pay a higher rate.

It is our feeling really that it is more important that the government involve itself in more economic planning related to what is being done with the human and economic resources of the country, and that you do not put a merit rating program into effect which is going to jeopardize the position of the man who may be involved in the logging business

[*Interpretation*]

annuelle dépasse 78,000 dollars et où existe une situation de mise à pied qui dépasse la moyenne.

Mais que voulez-vous dire au juste?

M. Copeland: C'est exactement ce qui est mis dans le Livre blanc.

M. Whelan: Ce n'est pas vous qui faites ces déclarations?

M. Copeland: Non. Nous ne faisons en l'occurrence que passer en revue les déclarations du Livre blanc.

M. Whelan: Mais qu'essayez-vous de prouver au sujet de la cotation au mérite?

M. Copeland: Les sociétés dont les listes de paie dépassent 78,000 dollars et dont les situations de mises à pied ont un pourcentage élevé semblent être soumises de façon plus onéreuse à la règle de proportionnalité.

M. Whelan: Une liste de paie qui soit plus élevée que $78,000?

M. Copeland: C'est exact.

M. Coke: Un commentaire, monsieur le président?

Le président: Certainement.

M. Coke: Notre préoccupation est en partie attribuable au fait que tout semble s'appuyer sur le système de cotation au mérite. Nombreux sont les employeurs au Canada qui en raison de la nature de leur commerce, bien sûr, ne peuvent pas vraiment contrôler l'élément saisonnier du travail qui s'effectue souvent au cours d'une période particulière de l'année. Si le système de cotation au mérite est fondé sur cette structure, il va sans dire qu'il pourrait être soumis à verser des cotisations beaucoup plus élevées dans le cadre de ce programme particulier. Cette façon de procéder semble quelque peu illogique et le système de cotation au mérite empêche très souvent un employeur de renoncer aux mises à pied précisément en raison de la nature du travail en cause. En théorie, donc, nous nous inquiétons de ce que le Livre blanc propose un régime en vertu duquel le système de cotation au mérite met un employeur dont la courbe de mises à pied est suffisamment accentuée en raison de l'élément saisonnier de son travail, dans une situation fâcheuse où il devra payer des taux beaucoup plus élevés.

A notre avis, le gouvernement ferait mieux de s'engager davantage dans une planification économique rattachée aux initiatives prises qui exploitent les ressources humaines et éco-

[*Texte*]

or the canning business or the growing business or whatever it may be. This goes back to the point really that in our view we would rather see the government involve itself in universality but go on a fixed rate basis and then evaluate it at a point in time.

Mr. Whelan: What is your experience with these people who work part-time say in the canning industry, in the pulp industry and so on. How many months of the year do they generally work?

Mr. Copeland: In those particular industries I do not think we have a great deal of experience. We do have some in our industrial divisions but we would not have enough experience to give you any statistics.

The Chairman: Mr. Coke?

Mr. Coke: There is just one other point I would like to make in this connection. There is a very substantial part of the temporary help industry which is involved with working women. A very substantial percentage of the married women working with our organizations do so because it is a vehicle which permits them to work a schedule of their own choosing. They may work during November and December to make a better Christmas for the children. They may work one week a month because it permits them to make a sufficient amount of money to help meet the mortgage payment. They may work for any number of other reasons. Economics are still a very important part of it.

Some of them work because of the very fact it gets them out of the house and so on. I do not want to get involved in the Betty Friedan thing, but the majority of them are working on a schedule of their own choosing and when they accept assignments from us they do it on a voluntary basis. As a result the lay-off pattern within that segment of the temporary help industry, which is the most substantial part of it, would not reflect an unfavourable rating for this industry.

Mr. Whelan: What part of the industry would use your services more? Would there be industries that would use your services to a very high degree, with temporary help, so that perhaps the majority of their people would be temporary and the minority of their employees would be permanent? Do you deal with any employers who follow that practice?

Mr. Copeland: I think not. Our service is used effectively as what we would term flexi-

[*Interprétation*]

nomiques de notre pays. Il importe donc de ne pas mettre sur pied un programme de cotation au mérite qui puisse paralyser l'industriel engagé dans le commerce du bois ou des conserveries. Le gouvernement ferait mieux de s'engager dans un plan universel en fixant certains taux de base qui seraient évalués à un moment donné.

M. Whelan: Que pouvez-vous dire des gens qui ne travaillent qu'à temps partiel dans les conserveries ou dans l'industrie forestière? Pendant combien de mois font-ils partie de la population active?

M. Copeland: Malheureusement, nous n'avons pas trop d'expérience concernant ces industries. Naturellement, nous connaissons nos divisions industrielles mais pas au point où nous pourrions parler de données statistiques.

Le président: Monsieur Coke?

M. Coke: Une autre observation qui se rattache à ce que nous venons de dire. Une part énorme de l'industrie de l'aide temporaire embauche des employés du sexe féminin. En outre, un très fort pourcentage de femmes mariées travaillant dans nos organisations le font parce que c'est un véhicule leur permettant de travailler quand bon leur semble. Elles travailleront pendant les mois de novembre et décembre pour offrir de plus jolis cadeaux de Noël à leurs enfants. Elles travailleront aussi une semaine par mois, ce qui leur permettra de contribuer à éliminer l'hypothèque. Vous voyez donc que toutes espèces de raisons entrent en cause et que les valeurs économiques sont fort importantes.

Certaines de ces employés féminins travaillent parce qu'elles sentent le besoin de s'évader de la maison. Je ne voudrais pas entrer dans les détails de la philosophie de Betty Friedan mais la plupart d'entre elles travaillent d'après l'horaire de leur choix et elles le font en toute liberté d'esprit. Il s'ensuit donc que la courbe de mises à pied dans le cadre de l'industrie d'aide temporaire qui constitue la part la plus importante de notre industrie, n'occasionnerait pas une cotation au mérite défavorable pour ce qui est de cette industrie.

M. Whelan: Quel secteur de l'industrie emploierait le plus vos services? Se peut-il que certaines industries requièrent vos services à un degré très élevé de sorte que la majorité des employés serait temporaire avec une minorité permanente? Faites-vous affaires à des employés qui adoptent cette politique?

M. Copeland: Non. On fait appel à nos services au moment où les employés sont sur-

[*Text*]

ble planning when there are often peak loads or overloads, such as you have expressed you have of your own. That is when our service is used and used effectively. The major industries that have a very short season usually are equipped to handle this on their own. They are usually in the heavy industry or a fishing type of industry. I do not know whether Mr. Coke will back me up, but I cannot think of any organization we contract with who, in fact, have a greater number of temporary people than permanent.

Mr. Whelan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. Near the bottom of page 5 of your brief under the sub-title Benefits, you use that quaint phrase , "common sense principles". Would you like to define for the Committee what you mean by that?

Mr. Copeland: By the principle of common sense?

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. Copeland: I think we are talking about the very, very high degree of difficulty in administering the eight weeks, and the potential abuses that will come up. We have seen in our industry students who have worked for us in the summer going back to school and trying to get unemployment insurance. We have seen people who have worked as little as six weeks to eight weeks try to get unemployment insurance. In our own experience, we have always turned these people down or informed the Unemployment Insurance Commission how long they have worked for us and what the principles are. We just see this as open to a great deal of abuse.

Mr. Broadbent: I think the point you have raised concerning students who intend really to go back to university and what have you is an important one. That is a specific kind of criticism though, and I do not see any direct connection between it and the common sense principles. I just happen to be a little suspicious whenever I see that phrase. When I use it myself it usually simply means a widely shared prejudice which I happen to agree with.

Mr. Coepland: Maybe our phrase is a bad phrase to use.

Mr. Broadbent: To get on to something a little more substantial, I think the point you

[*Interpretation*]

chargés. Grâce à une planification souple, on profite donc de nos services de façon efficace. Les industries importantes qui offrent du travail saisonnier sont habituellement en mesure par elles-mêmes. Je fais particulièrement allusion à l'industrie lourde ou à l'industrie de la pêche. J'ignore si M. Coke appuiera mes déclarations, mais aucune autre organisation avec qui nous faisons affaires ne possède plus d'employés temporaires que permanents.

M. Whelan: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci beaucoup, monsieur le président. Au bas de la page 5 de votre mémoire sous le titre de prestations, vous employez ce bout de phrase singulier: «principes de bons sens». Pourriez-vous préciser ce que vous entendez par ce titre?

M. Copeland: Par principes de bons sens?

M. Broadbent: Oui.

M. Copeland: Nous faisons allusion aux énormes difficultés que comporte l'administration de cette période de huit semaines ainsi qu'aux abus possibles qui s'y rattachent. Au cours de l'été, des étudiants ont travaillé pour nous et lorsqu'ils ont repris leurs études, ils ont fait une demande d'assurance-chômage. Parfois, la période de travail a été aussi courte que six semaines et malgré tout, on a essayé d'obtenir l'assurance-chômage. Quant à nous, nous n'avons jamais accepté ces demandes et nous nous sommes adressés à la Commission d'assurance-chômage l'informant de la durée de travail qu'ont effectué ces réclamants et des principes auxquels il faut se soumettre. La malhonnêteté règne dans toute sa splendeur.

M. Broadbent: La déclaration que vous avez faite concernant les étudiants qui veulent retourner à l'université est fort importante. Il s'agit toutefois d'une critique qui porte sur un point particulier et je ne vois vraiment pas de rapport direct entre cette critique et les principes de bons sens. Cette phrase m'invite à la prudence. Quand je m'en sers moi-même, je ne fais allusion qu'à un préjugé généralement partagé et qui fait partie de moi-même.

M. Copeland: Il se peut que ce bout de phrase ne soit pas très heureux.

M. Broadbent: A mon avis, le Comité doit se pencher très sérieusement sur la question

[*Texte*]

raised about the students who really do intend to go back to school is something the Committee will have to consider.

On the next page, page 6, in the second paragraph you say:

> In most countries, including the U.S.A. the minimum qualification level for benefits is 20 weeks...

Do you have evidence of that when you say most countries?

Mr. Copeland: Yes, we do.

Mr. Broadbent: Is that right? Would it be possible for us to have this in the Committee?

Mr. Copeland: To send them to you?

The Chairman: Perhaps you could send that to the Clerk, Mr. Copeland.

Mr. Copeland: All right.

Mr. Broadbent: What kind of argument is this though? I take it that you would not necessarily object to Canada leading the way in something when you thought it was worthwhile, would you? I know it has not been exactly an historical pattern in this country to be great innovators, but you would not object in principle, would you?

Mr. Copeland: I think certainly we have been leaders in many ways. We are an all-Canadian company and we lead in Canada and have taken the leadership in a couple of other countries or one other country in the size of our operations in such total business. We are a company that started in Canada, so we may like to lead there, but we do not think social benefit is an area this country should lead in.

Mr. Broadbent: So your point is not just because other countries have not done it, but in some sense that a minimum 20-week period is preferable to the 8 weeks. But what about what I would take to be the majority of cases, not the students but the majority of cases, where people are quite legitimately concerned about employment, but after working up to eight weeks they are out of a job. Why should we not cover this by some social insurance scheme?

Mr. Copeland: I think there are two things we would like to know. The number of people and what it will cost the country.

[*Interprétation*]

des étudiants qui veulent retourner à l'université.

Au second paragraphe de la page 6, il est dit:

> Dans la plupart des pays, y compris les États-Unis, le niveau d'admissibilité minimum pour avoir droit aux prestations est de 20 semaines...

Avez-vous des données statistiques pour appuyer votre déclaration?

M. Copeland: Oui, nous en avons.

M. Broadbent: Est-ce exact? Pourrions-nous en faire l'analyse au Comité?

M. Copeland: Vous aimeriez qu'on vous les fasse parvenir?

Le président: Vous pourriez peut-être les envoyer au greffier, monsieur Copeland.

M. Copeland: C'est convenu.

M. Broadbent: Où en sommes-nous? J'ai l'impression que vous ne vous opposeriez pas nécessairement à ce que le Canada prenne l'initiative s'il en valait le coup? Chacun sait que le circonstances historiques de notre pays n'ont jamais favorisé les grands innovateurs mais je suis persuadé que vous ne vous y opposeriez pas en principe, n'est-ce pas?

M. Copeland: Je crois que nous avons été initiateurs en plusieurs domaines. Innovateurs au Canada d'une société entièrement canadienne, nous nous sommes propagés dans deux autres pays, d'ailleurs notre commerce et nos opérations ont la même effervescence dans un autre pays qu'au Canada. Notre société a donc connu ses débuts au Canada et nous aimons bien nous placer en tête du point de vue commercial, mais nous ne croyons pas qu'il faille être avant-gardistes pour ce qui est des avantages sociaux.

M. Broadbent: Vous ne basez donc pas votre argument uniquement sur le fait que les autres pays n'ont pas encore procédé ainsi, mais sur le fait qu'une période minimum de vingt semaines est préférable à dix semaines. Mais que dire de la majorité des cas qui ne comportent pas nécessairement les étudiants, mais plutôt les travailleurs qui après avoir travaillé huit semaines se voient forcés de cesser leurs activités? Pourquoi ne pas prévoir un régime d'assurance sociale qui couvrirait des cas de ce genre?

M. Copeland: Mais qu'en coûterait-il au pays?

[*Text*]

Mr. Broadbent: I do not know whether they have been made available to the public yet, but the Committee is in the process of getting a breakdown of some of these costs. Is that not one of the things to be prepared for this Committee?

The Chairman: Could you give me more particulars, Mr. Broadbent? Which costs were they?

Mr. Broadbent: It was my understanding that we were going to be provided by the end of our hearings with some cost figures that would answer some of the questions these and other witnesses have raised.

The Chairman: Yes, I expect we will be.

Mr. Copeland: I think our concern, too, is that we think it is important to the economy of our country that we do not lead in this type of benefit if our productivity cannot match it.

• 1150

Mr. Broadbent: Does this not really relate to a question Mr. Knowles hit upon earlier, that what may be involved here in some marginal way is a redistribution of income? Then you have to argue whether that is good or bad and whether there is any hard evidence to support that it undermines productivity. That leads into the next question I would like to ask you.

At the bottom of page 6 you talk about the level of benefits and end with a criticism of the lump sum proposal that is in the White Paper by saying that it tends to remove the immediate incentive to seek other employment. Again, do you have any evidence to support this view or is that another common sense principle?

Mr. Copeland: No, this is not a common sense principle. If you read further, we would like to see taken into account the skill factor involved here. We can have statistics to show how long it takes to get specific skills in specif areas of this country. There are people who can be re-employed very quickly with specific skills, and there are people in certain areas of this country who, because of the nature of the employment situation, can get a job very quickly and it takes two or three days, not three weeks.

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Il est possible que ces données la collectivité n'y ait pas encore accès, mais je sais que le Comité nous donnera bientôt un éventail de ces coûts.

Le président: Pourriez-vous préciser votre pensée, monsieur Broadbent? De quels coûts s'agit-il?

M. Broadbent: Je croyais savoir qu'on nous donnerait des chiffres à la fin des audiences ce qui répondrait à plusieurs des questions qu'ont soulevées les témoins.

Le président: Oui, il en sera probablement ainsi.

M. Copeland: Pour ce qui est de ce genre d'avantages sociaux, il importe au bon fonctionnement de l'économie de notre pays que nous ne nous placions pas en tête particulièrement si notre productivité ne peut pas être à la hauteur des exigences en cause.

M. Broadbent: Cette question ne se rattache-t-elle pas à celle que M. Knowles a formulée plus tôt? Selon lui, ce serait une répartition du revenu qui serait en cause ici. Il s'agit de savoir si cette formule est bonne ou mauvaise ou si elle contribue à diminuer la productivité.

Au bas de la page 6, il est question du niveau des prestations et d'une critique formulée à l'endroit de la proposition du paiement en bloc qui se trouve dans le Livre blanc. Ce régime favoriserait l'inertie chez le chômeur qui ne sentirait pas le besoin immédiat de chercher un autre emploi. Une fois de plus, pouvez-vous appuyer votre thèse par des exemples ou s'agit-il d'un autre principe de bon sens?

M. Copeland: Non, il n'en est pas question. Si vous lisez un peu plus loin, il serait bon de tenir compte du facteur spécialisation qui est en cause. Nous pourrions fournir des données statistiques indiquant combien de temps il en coûte pour obtenir du travail spécialisé dans certaines régions particulières de notre pays. Il est très facile d'embaucher à nouveau une personne qui a maîtrisé un domaine spécialisé. Donc, notre pays comporte certaines régions qui en raison du travail qui s'impose permet aux travailleurs spécialisés d'obtenir un emploi en dedans de trois jours et non pas de trois semaines.

[*Texte*]

I think rather than making it universal right across the country, we would like to take a look at these different areas such as the skills of the person involved, the regional economic pattern, and the state of the industry that are involved. I do not think it just should be universal, the three weeks lump sum because that will, we feel, lead to abuses. Because it is not in now we cannot give you specific areas where it has been abused, but we can show you that this figure of three weeks differs greatly from city to city, it differs greatly from skill to skill, and it differs greatly from province to province.

Mr. Broadbent: I think the argument by those who wrote the White Paper, part of it at least, would be something of the following nature, that yes, there are some exceptions that you may be able to point to but in general we can reduce the bureaucratic cost by making out this one cheque for this period. This gets to the incentive question that I am interested in here, rather than deterring the man or woman from looking for a job it could act as a real incentive because he has the two-thirds money in his pocket, so to speak, right away after that two-week waiting period. This could provide the incentive to go out and get a job right away because he has both sources of income, if your like, the lump sum payment and whatever money he will earn from the job.

I think there is now accumulating a fair bit of evidence from studies that have been done about the way people actually do perform, that would support the recommendation of the White Paper on this rather than support what you seem to be suggesting, that it would act as a deterrent to give people a lump sum. Would you like to comment on that, Mr. Copeland?

Mr. Copeland: What I am saying is, if there is an availability factor, let us say, because of skills, because of economy, because of demand, and the person can get a job let us say in two days, if they have the ability to stay off for another two weeks and not take a job, is this going to cost us as taxpayers another eight days of income for that person?

Mr. Broadbent: Yes, but then the question is whether the case you are citing is a statistically average or normal one, or an exceptional one. My own guess at this point is that it would be abnormal and that on balance providing this extra financial incentive to get the guy out there really looking for a job would not lead to an earlier return to a working

[*Interprétation*]

A vrai dire, plutôt que de voir cette politique adoptée dans tout le pays, nous ferions bien de porter notre attention sur le degré de spécialisation d'une personne, sur la situation économique régionale ainsi que sur l'état de l'industrie en cause. Il s'ensuit donc que le paiement en bloc de trois semaines ne doit pas être généralisé parce qu'il conduira nécessairement à des abus. Or, comme chacun le sait, cette loi n'étant pas encore en vigueur, nous ne pouvons pas vous préciser le nom des régions où il y aurait abus mais nous pouvons vous soumettre des chiffres portant que les trois semaines diffèrent beaucoup d'une ville à l'autre, d'un travail à l'autre et d'une province à l'autre.

M. Broadbent: Les auteurs du Livre blanc soutiennent que compte tenu des exceptions, nous pouvons diminuer de beaucoup les frais d'ordre bureaucratique en versant ce chèque particulier pour cette période. Passons maintenant à la question de stimulant au travail. Au lieu d'agir comme élément dissuasif pour trouver un emploi, j'ai la nette impression que ce chèque encouragerait plutôt l'homme ou la femme sans emploi à se chercher du travail parce qu'il dispose déjà des deux tiers de cette somme immédiatement à la suite du délai de carence de deux semaines. Je crois plutôt que notre personnage se sentirait beaucoup plus encouragé à se trouver immédiatement un emploi parce qu'il pourrait jouir à la fois du paiement en bloc et du salaire qu'il gagne au travail.

Des études sérieuses consacrées à la façon dont les gens tirent partie des avantages sociaux nous incitent à appuyer la recommandation du Livre blanc plutôt que de se faire le défenseur du soi-disant élément dissuasif directement issu du paiement global.

Monsieur Copeland, aimeriez-vous apporter des précisions?

M. Copeland: S'il existe un faveur de disponibilité en raison des ouvrages spécialisés, des besoins économiques et de la demande, une personne peut se procurer un emploi en deux jours et s'il lui est possible de s'éloigner de la population active pour un autre deux semaines, ce sont nous, les contribuables, qui devrons verser un revenu de huit jours à cet individu.

M. Broadbent: Vous avez raison, mais il s'agit de savoir si l'exemple que vous nous donnez constitue un cas moyen ou s'il s'agit d'un cas exceptionnel du point de vue statistique. J'ose prétendre que cette situation sortirait de la normale et que dans l'ensemble ces prestations ne ramèneraient pas plus tôt notre chômeur sur le marché du travail que ne le

[*Text*]

position in society than the counter kind of proposal that you are suggesting, but I will leave that.

Mr. Copeland: I think we could provide those statistics to the Committee and they could be passed on to the people who actually wrote the White Paper to take a look at.

Mr. Broadbent: I am sure it would be a good idea.

Mr. Copeland: They should be looked at and as an organization and an institute we do have those statistics available.

The Chairman: Mr. Copeland, I think it would be interesting to our Committee if you could send us anything you thought would be relevant to our studies here today and our studies in general on the White Paper. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Did Mr. Copeland indicate to us before that he charges for those people who are placed in employment?

Mr. Copeland: No, there is no fee. We are not an agent or a fee-charging organization. We do not charge fees.

For a term of reference you could consider us the same as we contract out to do specific functions, and we are the same as if you contracted out to have a plumber come into your home, or a painter, or a chartered accountant come into your office. We contract out the people who are our employees, they are hired by us and receive full benefits.

Mr. Caccia: In other words, you contract out manpower? Is that how you would describe it?

Mr. Copeland: We contract out manpower and womanpower.

Mr. Caccia: Your source of income is based on a fee that you charge the employer for the hourly performance of the manpower that you make available.

Mr. Copeland: It is based on a rate that we set out.

Mr. Caccia: Yes. Apart from the rate, what is the basic principle of your operations? How do you derive your livelihood? Is it by making people available to other employers who pay you on the basis of a certain contract a flat fee, or a contract amount, or how would you define it?

[*Interpretation*]

ferait votre contre-proposition. Je vais toutefois en rester là.

M. Copeland: Nous pourrions vous fournir ces données statistiques et les faire circuler parmi les auteurs du Livre blanc.

M. Broadbent: C'est une idée sensationnelle.

M. Copeland: Puisque notre organisation vous permet d'avoir accès à ces données statistiques, je ne vois pas pourquoi on n'en ferait pas l'examen.

Le président: Monsieur Copeland, nous vous serions fort reconnaissants de nous faire parvenir tout ce qui rattache à l'objet de nos études et en général au Livre blanc. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci beaucoup, monsieur le président. M. Copeland nous a-t-il fait part des honoraires qu'il exige de ceux à qui il trouve un emploi?

M. Copeland: Non, nous ne sommes pas une agence et nous ne demandons pas d'honoraires.

Pour mieux comprendre nos attributions, vous feriez bien de nous considérer comme un organisme qui par suite d'un contrat s'engage dans des fonctions précises un peu au même titre qu'un plombier ou un peintre ou encore un comptable agréé. Nous entrons en communication avec nos employés que nous engageons nous-mêmes et qui touchent la totalité des avantages.

M. Caccia: En d'autres termes, vous vous engagez par un contrat à satisfaire la main-d'œuvre? En ai-je fait une juste description?

M. Copeland: Nous contractons la main-d'œuvre masculine et féminine.

M. Caccia: Votre source de revenus se fonde sur l'honoraire que vous imposez à l'employeur pour le rendement horaire de la main-d'œuvre que vous assurez.

M. Copeland: Notre source de revenus dépend d'une structure que nous avons établie à cet effet.

M. Caccia: Oui. Compte tenu de ce taux, quel est l'autre principe de base guidant vos opérations? Comment vous procurez-vous votre pain quotidien? Est-ce en donnant aux employeurs une population active et qui en retour vous paient une certaine somme de base ou un montant contractuel?

[*Texte*]

Mr. Copeland: We do it in a number of ways. First, we set out an hourly rate schedule and we charge for the actual hours worked by specific classification—this would be male or female labour—only for the actual hours worked. We also contract out to do specific functions such as unloading a box car of lumber, taking over a complete conversion of an office from a manual process into a data processing operation. We contract those out at specific dollars, say, for the actual function, in a lump sum. We contract out to type a million envelopes and this type of thing.

Mr. Caccia: Yes. So you receive a sum in payment for these types of services and in return you pay your own employees for the service that they have performed on your behalf. Is that correct?

Mr. Copeland: We pay our employees an hourly rate that we contract or negotiate with them, or hire them at.

Mr. Caccia: Right, then you negotiate a different hourly rate with your clients and the difference is yours.

Mr. Copeland: Not necessarily an hourly rate. It could be one of a number of things.

Mr. Caccia: Right.

Mr. Copeland: It could be a flat rate; it could be an hourly rate; it could be a project rate.

Mr. Caccia: So you negotiate another sum with your clients and the difference is your revenue. Right?

Mr. Copeland: Yes, I would say as in most organizations that involve labour the difference between what we pay our people and what we charge—our rates—is our revenue.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, I am not so sure about it, but I have a vague recollection that on this particular practice the international labour organization has passed a convention against it, charging that this kind of practice is a form that is no longer desirable in our society. I wonder whether we could have one of our research people look into it. I do not think Canada has ratified that convention but I recall a convention to this effect was passed fairly recently, I would say, condemning this kind of practice. Could we research this matter?

[*Interprétation*]

M. Copeland: Nous avons plusieurs façons de procéder. En premier lieu, nous dressons une liste de taux horaires et nous exigeons des honoraires pour les heures réelles de travail par une classification particulière. Peu importe qu'il s'agisse de main-d'œuvre féminine ou masculine. Nous nous engageons aussi par contrat à remplir certaines fonctions telles le déchargement d'un wagon couvert de bois de charpente ou la conversion complète d'un bureau de l'état manuel à un système de l'information. Nous demandons un prix en bloc pour ce genre de travail. Il nous arrive parfois d'entreprendre la dactylographie de plus d'un million d'enveloppes.

M. Caccia: Je vois. Vous recevez donc un montant en échange de vos services et en retour vous versez un traitement à vos employés pour le travail qu'ils ont fait en votre nom. Ai-je raison?

M. Copeland: Nous payons nos employés un salaire horaire que nous avons négocié avec eux au moment de l'embauchage.

M. Caccia: Je vois. Vous engagez donc des négociations avec vos clients auxquels vous demandez un taux horaire différent et le truc est joué.

M. Copeland: Pas nécessairement un taux horaire. Ce pourrait être bien autre chose.

M. Caccia: C'est exact.

M. Copeland: Il pourrait s'agir d'un taux uniforme; ce pourrait être un taux horaire ou un taux à part.

M. Caccia: Donc, vous négociez un autre montant avec vos clients et la différence constitue votre revenu. Est-ce exact?

M. Copeland: Oui, comme dans la plupart des organisations qui s'engagent dans la main-d'œuvre, la différence entre ce que nous payons à nos employés et nos honoraires constitue notre revenu.

M. Caccia: Monsieur le président, je me souviens vaguement que l'Organisation internationale du travail a passé une convention condamnant cette pratique qui ne semblait plus souhaitable dans notre société. Je me pose donc la question suivante: un de nos spécialistes en recherche pourrait-il étudier la question? A mon avis, le Canada n'aurait pas ratifié la convention mais je sais qu'on en a signé une récemment qui condamnait ce genre de pratique. Pourrions-nous avoir des éclaircissements à ce sujet?

[*Text*]

Mr. Coke: If I may so, the ILO situation was primarily related to employment agency operations and an employment agency operation is purely a fee-charging arrangement whereby the agency recruits people and refers them to perspective employers. If the employer takes the person then there is a fee charged by the agency for that service.

Mr. Caccia: To the employer.

Mr. Coke: That is right.

Mr. Caccia: Do we have agencies of this kind in Canada?

Mr. Coke: There are agencies of that kind in Canada; that is correct. I admit frankly, there has been some confusion over the years related to the differences in operation between an employment agency and what is known as a temporary help service. At the moment, and I can say this quite candidly, there have been negotiations. They are still not completed, but the temporary help industry per se, which as a result of the ILO original agreement was not permitted in Germany, is now permitted.

• 1200

The Temporary Help industry has grown far more substantially in France and in the United Kingdom than it has in North America. It is very well accepted in South America, in Australia and in the far eastern countries. It is a program that is almost universal in its application, with a very few exceptions left in the free world.

Mr. Caccia: Would you perhaps give us a comment on an assumption which is a bit dramatic and not quite far-fetched. What would happen to the economy of our country if, for instance, tomorrow, the older type of industry were to disappear. What kind of consequences would you envisage? What would all your employees do in order to seek employment if this kind of practice were not to be continued? Would they turn to Canada Manpower for a free service?

Mr. Copeland: When you say "a free service", I do not understand that statement.

Mr. Caccia: A free service to the employer.

Mr. Copeland: I do not understand how it is a free service.

Mr. Caccia: The service of supplying employees without charge.

[*Interpretation*]

M. Coke: La situation dans laquelle se trouvait l'Organisation internationale du travail était reliée principalement aux activités des bureaux de placement qui, en demandant des honoraires, font le recrutement du personnel qu'ils dirigent vers les employeurs qu'ils ont en vue. Or, si l'employeur accueille cette personne, il devra verser un honoraire au bureau de placement pour ce service.

M. Caccia: C'est bien l'employeur qui doit payer les honoraires?

M. Coke: C'est exact.

M. Caccia: Avons-nous des bureaux de ce genre au Canada?

M. Coke: Oui, nous en avons. Je concède qu'au cours des ans il y a eu une grande confusion rattachée à la différence d'activités d'un bureau de placement et d'un service d'aide temporaire. A l'heure actuelle, et je puis le dire en toute candeur, on a entamé des négociations. Certes ces dernières n'en sont pas encore à leur fin, mais l'industrie de l'aide temporaire comme telle, qui par suite d'un premier accord de l'Organisation internationale du travail avait été interdite en Allemagne, est maintenant permise dans ce pays.

L'Industrie de l'aide temporaire a connu une croissance bien plus active en France et en Grande-Bretagne qu'en Amérique du Nord. Elle est très populaire en Amérique du Sud, en Australie et dans les pays de l'Extrême-Orient. C'est un programme d'application pratiquement universel à de très rares exceptions dans le monde libre.

M. Caccia: Pourriez-vous nous donner quelques commentaires sur une hypothèse un peu dramatique, mais loin d'être improbable. Qu'arriverait-il à l'économie de notre pays si demain, par exemple, les types les plus anciens d'industrie disparaissaient? Quel genre de conséquences envisagez-vous? Que feraient vos employés pour se trouver un emploi si ce genre de pratique devait être interrompue? Auraient-ils recours aux services gratuits d'un Centre de main-d'œuvre du Canada?

M. Copeland: Vous dites les «services gratuits». Je ne vous comprends pas très bien.

M. Caccia: Un service gratuit pour employeurs.

M. Copeland: Je ne comprends pas en quoi c'est un service gratuit.

M. Caccia: C'est un service qui offre des employés sans frais.

[*Texte*]

Mr. Copeland: But he is paying for it through his taxes, so it is really not a free service.

Mr. Caccia: That is right. He is paying twice actually. He is paying through his taxes to keep Canada Manpower offices open and then to recruit people through you.

Mr. Copeland: They may or may not go to Canada Manpower. They may go to the employers independently; they may answer the want ads; they may handle this situation a number of ways. They may not work. I would think a great percentage of them would go on unemployment insurance.

Mr. Caccia: Why?

Mr. Copeland: Because they did not have the availability to get out and get that job, or they did not have anyone coming after them to go to work.

Mr. Caccia: Are you assuming that they would not have the initiative of reading ads in the newspapers?

Mr. Copeland: I would think that they may or may not. We get people not only from ads in the newspaper. We go out aggressively and get them in a number of ways.

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Copeland: We bring them back to retrain them. We follow a number of practices to recruit people aggressively.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman. I note in your summary you indicate that there is little evidence that Canada Manpower offices have achieved any appreciable success. Yet earlier you told us that, just as a result of confusion in names, you received as many as 6,000 calls in a year. It would seem to me that someone thinks it is working although you may not.

Mr. Coke: I think I made that statement and I should have qualified it, in this sense, that the calls are calls which are directed to some government agency. The very fact that the term "Manpower" is used in our telephone listings, we are listed side by side. In

[*Interprétation*]

M. Copeland: Mais ils paient par l'intermédiaire des impôts, alors ce n'est pas vraiment un service gratuit.

M. Caccia: C'est exact. Ils paient deux fois en fait. Ils paient par l'intermédiaire de ses impôts pour qu'on puisse garder les bureaux de la Main-d'œuvre du Canada ouverts et ensuite, par votre intermédiaire, pour recruter les gens.

M. Copeland: Il est possible qu'ils se servent de ces bureaux de Main-d'œuvre du Canada ou bien ils s'adresseront à des employeurs indépendants; ou bien ils répondront à des offres d'emplois. Ils peuvent régler la situation de bien des façons. Ils peuvent choisir de ne pas travailler. Je pense qu'une grande partie d'entre eux soumettraient une demande pour l'assurance-chômage.

M. Caccia: Pourquoi?

M. Copeland: Parce qu'ils n'auront pas eu la possibilité de sortir et de se chercher un emploi, ou bien parce qu'il n'y aura personne qui les aura obligés à travailler.

M. Caccia: Partez-vous de l'hypothèse qu'ils ne prendront pas l'initiative de lire les demandes d'emplois dans les journaux?

M. Copeland: C'est possible mais ce n'est pas certain. Ce n'est pas seulement de par les annonces dans les journaux que nous obtenons des gens: il faut aller les chercher activement de bien des façons.

M. Caccia: C'est juste.

M. Copeland: Nous les amenons pour leur faire subir un recyclage. Nous avons divers moyens de recruter les gens activement.

M. Caccia: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Merci, monsieur le président. Je remarque dans votre résumé que vous indiquez qu'il n'y a guère de preuves à l'effet que les bureaux de Main-d'œuvre du Canada aient connu un succès appréciable. Cependant, plus tôt, vous nous aviez dit, simplement parce que vous aviez mélangé des noms, que vous receviez jusqu'à 6,000 appels par année. Même si ce n'est pas votre avis, il me semblerait donc à moi que ces bureaux marchent.

M. Coke: Je déclarais cela et j'aurais dû préciser en ce sens que les appels sont des appels qui sont adressés à un organisme gouvernemental quelconque. Le fait même que le terme «bureaux de main-d'œuvre» est utilisé dans nos listes téléphoniques, nous sommes

[*Text*]

many of these cases, they are asking for information on how to get an unemployment insurance book; how to get involved in an adult retraining program; how to get something. It is not always, and very substantially is not, really related to job information or job inquiries.

Mr. Cullen: It seems to me, however, with a name like "Manpower", that the presumption would be that someone was looking for retraining or help from a manpower service that he thought was a government agency. These are only people who are confused. I suggest to you that there are thousands of people in this country who think it is working properly.

Mr. Coke, I believe you mentioned that at the present time there are 40 young ladies taking training in Toronto in an upgrading course. Are these being upgraded because there is more call in that particular area? Supposing someone is not able to be upgraded; they cannot get the number of words per minute, or they cannot do the typing. Are they dropped from your rolls, or are they simply recategorized? Is there any dropout figure from your business at all?

Mr. Coke: I will have to answer this in two ways. The people who are involved in the retraining program are involved because they voluntarily came to us as a result of co-operative advertising by ourselves and the universities which said basically that this retraining program is available to you at no charge. There is no obligation basically on the part of the individual. We get many thousands of people coming in to register with our offices.

We do have to go through a selection process, which involves skill testing as well as psychological training and so on. If they meet our basic requirements at a certain skill level, they are assigned at that skill level.

If, for example, a woman has been out of the work force for some considerable period of time and assumes that she can only type at 30 words a minute, we would offer one of two alternatives, usually. One is either to go through a retraining process to bring her skills up-to-date, or she could conceivably be assigned at some lower skilled category, such as a clerk-typist possibly, or even in clerical work, until such time as her basic skills are upgraded through the other process.

[*Interpretation*]

inscrits côte à côte. Dans un grand nombre de cas on nous demande des renseignements sur la façon d'obtenir un livre d'assurance-chômage; la façon de s'inscrire à un programme adulte de recyclage; la façon d'obtenir quelque chose. Ce n'est pas toujours bien vraiment des informations sur le travail, des enquêtes sur des emplois, et dans la plupart des cas ce n'est pas le cas.

M. Cullen: Il me semble à moi cependant qu'un nom comme «Centre de main-d'œuvre», j'espérais que quelqu'un cherchait à obtenir un recyclage, de l'aide d'un Service de main-d'œuvre qu'il croyait être un organisme gouvernemental. Ce sont ces gens-là seulement qui se trompent. Je penserais qu'il y a des milliers de personnes dans ce pays qui pensent que ces centres fonctionnent adéquatement.

Monsieur Coke, je pense que vous avez mentionné qu'à l'heure actuelle, il y a 40 jeunes femmes qui sont en train d'être recyclées à Toronto dans un cours de relèvement. Est-ce qu'on leur a fait suivre ce cours parce qu'il y a davantage d'appels dans cette région particulière? Supposons que quelqu'un ne soit pas capable de suivre ce cours, ne puisse obtenir le nombre voulu de mots par minute ou qu'il ne puisse taper à la machine. Est-ce que vous supprimez ce genre de personnes ou est-ce que vous les catégorisez à nouveau? Est-ce qu'il y en a qui abandonnent?

M. Coke: Il va me falloir vous répondre de deux façons. Les gens qui subissent le programme de recyclage sont venus volontairement à la suite d'une publicité coopérative faite par nous et par les universités, expliquant que ce programme de recyclage est disponible sans frais. Il n'y a essentiellement qu'une obligation à remplir de la part de l'individu. Nous avons plusieurs milliers de personnes qui viennent s'inscrire dans nos bureaux.

Il nous faut passer par une procédure de sélection qui comporte des tests d'aptitude, des tests psychologiques, etc. Si les conditions de base sont remplies à un certain niveau d'aptitude, ces personnes sont assignées à ce niveau d'aptitude.

Par exemple avec une personne qui n'a pas travaillé pendant une période de temps assez considérable et qui suppose qu'elle peut taper seulement 30 mots à la minute, nous offrirons un ou deux choix généralement: soit de subir un recyclage pour améliorer l'aptitude, soit possiblement la nommer à une catégorie inférieure, par exemple comme simple dactylo ou même simple employée de bureau jusqu'à ce que ses aptitudes aient atteint le niveau voulu par l'autre processus de recyclage.

[*Texte*]

Mr. Cullen: At the top of your brief, you indicate that you supply skilled clerical, technical and industrial workers. Do you deal at all with labourers, lumberers' helpers, that sort of thing?

Mr. Coke: Yes, we have an industrial division.

Mr. Cullen: One thing about which I take some umbrage with you is that you have indicated the undue haste of this legislation. Yet we have heard here that the Gill Committee handed down its decision in 1962 and you are suggesting we adjourn it a further two years. In other words, a ten-year study of the program before anything is implemented in the field. I think that is at the end of your brief. Do you not think that the opposite would be true, that we would almost be going backwards if we were to wait that length of time before anything is implemented, particularly in this field?

Mr. Copeland: We were talking specifically about the time that the White Paper was published and by which the briefs had to be in.

Mr. Cullen: But you are aware of the fact that this is not something that has just been thought about?

Mr. Copeland: We are very aware of this.

Mr. Cullen: That has been considered since 1962 in one form or another.

Mr. Copeland: We are very aware of that. I am not sure where, but in the draft of our brief we quoted the Gill Commission quite extensively, but we have taken most of that out. But we are referring there to the time that the White Paper was published and the time in which the briefs had to be in.

Mr. Coke: And the hearings had to be held. We just found some difficulty in getting a number of people together to get a considered opinion.

Mr. Cullen: As a politician, I share your comment that you are somewhat concerned about the cost of this and I can assure you that this is something that every politician has to be aware of. But it seems to me that failures of the unemployment insurance fund in the past have been where we have changed the nature of the fund but the structure of it has not been changed, and where we have

[*Interprétation*]

M. Cullen: Au début de votre mémoire vous indiquez que vous fournissez un personnel de bureau technique et des travailleurs compétents. Est-ce que vous vous occupez des manœuvres, des bûcherons, des aides, de ce genre de personnes?

M. Coke: Oui, nous avons une section industrielle.

M. Cullen: Il y a quelque chose d'autre que je ne voudrais pas que vous en preniez ombrage, de ce fait que vous avez mentionné: la hâte inutile de ce projet de loi. Pourtant on nous a dit ici que le comité Gill avait rendu sa décision en 1962 et vous suggérez que nous ajournions encore deux ans. En d'autres termes, vous suggérez une étude du programme de dix années avant que quoi que ce soit soit mis en application dans le domaine. Je pense que cela figure à la fin de votre mémoire. Ne croyez-vous pas que le contraire serait juste, nous ferions pratiquement marche en arrière si nous attendions aussi longtemps pour mettre quoi que ce soit en application, en particulier dans ce domaine?

M. Copeland: Nous parlions précisément de la date à laquelle le Livre blanc a été publié et à laquelle les mémoires devaient être soumis.

M. Cullen: Mais vous savez que ce n'est pas là quelque chose auquel on vient de penser?

M. Copeland: Nous le savons.

M. Cullen: Ceci a été envisagé depuis 1962 sous une forme ou une autre.

M. Copeland: Nous le savons très bien. Je ne sais pas exactement où, mais dans le premier projet de notre mémoire nous avons cité longuement la commission Gill, nous avons supprimé la plupart des citations. Mais nous faisons allusion à la date de publication du Livre blanc et la date à laquelle les mémoires devaient être soumis.

M. Coke: Et à laquelle les audiences devaient être tenues. Nous avons eu quelques difficultés à assembler un certain nombre de personnes pour obtenir une opinion.

M. Cullen: En tant qu'homme politique je suis d'accord avec votre commentaire et je partage votre souci en ce qui concerne le coût, et je puis vous assurer que c'est là quelque chose que chaque homme politique doit connaître. Mais il me semble que les échecs que le fonds d'assurance-chômage a connus dans le passé se sont produits là où nous avons modifié la nature du fonds, mais sa

[*Text*]

brought people in that should not have been brought in without actually changing the structure to cope with it or changing the input. So the government was faced with the position where it had to find the funds from the Revenue Fund, in effect, or from the taxpayer to complement or supplement the fund.

But here I think we have a new procedure and that is, we are bringing in 1,160,000 more people into this particular fund to cover the additional benefits that will be involved here. It is the hope that we could cut down the size or the number of the unemployed through this kind of a program.

I am just wondering if you were not unduly concerned, bearing in mind that a good majority of the 1,160,000 are going to be people from whom there probably will not be a great demand. I am thinking particularly of provincial government employees, for example, of whom the government has always put in the poorer section but not those who are pretty regularly employed. Would you agree with me that some thought has been given to the cost aspect by actually changing the structure before changing the nature of the program?

Mr. Coke: I do not think anyone who is involved in this industry, at least to my knowledge, would disagree at all with the universality of the program and that these additional numbers should be brought into the program. Obviously someone has got to pay for the benefits. Our concern is related to the fact that the experience rating was part of this and this could be difficult for a number of organizations. Also with raising the benefits substantially from what they have been in the past without some experience in terms of what it actually is going to cost. I was pleased to hear Mr. Broadbent say that there are some figures on this because, at this moment, I do not know.

Mr. Cullen: We have had some and we will have more. I appreciate and, as I said, I sympathize with your concern with the cost, because that is the matter that has concerned me. But my fear is offset somewhat by the fact that we are not just changing the nature. We are, in effect, changing the structure as well by the universality aspect of it.

Mr. Coke: You are thinking of upgrading the benefits, cutting some of the waiting peri-

[*Interpretation*]

structure n'a pas été changée et nous avons fait participer des personnes qui n'auraient pas pu participer sans que la structure soit modifiée pour compenser ou modifier l'intrant. Ainsi le gouvernement se trouvait dans une situation telle qu'il fallait trouver des fonds pour partir des fonds de revenus, en effet, ou du contribuable pour compléter ou supplémenter ce fonds.

Mais je pense que nous avons une nouvelle procédure à savoir que nous faisons participer 1,160,000 personnes de plus à ce fonds particulier pour couvrir les avantages supplémentaires dont il s'agit ici. Nous espérons pouvoir réduire l'importance ou le nombre des chômeurs avec ce genre de programme.

Je me demande simplement si nous ne nous inquiétons pas trop, si nous gardons à l'esprit que parmi 1,160,000 personnes la grande majorité d'entre eux (elles) ne seront probablement pas en très grande demande. Mais je pense en particulier aux employés gouvernementaux des provinces par exemple dont une partie a été placée dans la section la plus pauvre par le gouvernement mais pas ceux qui sont employés assez régulièrement. Seriez-vous d'accord pour dire avec moi qu'on a considéré l'aspect coût en modifiant actuellement la structure avant de modifier la nature du programme?

M. Coke: Je ne pense pas, qu'à ma connaissance du moins, qu'une personne qui participe à cette industrie nierait l'universalité du programme ni la nécessité d'y faire participer ces personnes supplémentaires. Il est évident que quelqu'un doit payer pour les avantages. Notre souci touche au fait que l'évaluation de l'expérience en faisait partie; ceci pouvait être difficile pour un certain nombre d'organisations. Également, avec la hausse substantielle des bénéfices par rapport avec ce qu'ils étaient dans le passé, il est clair qu'on ne sait rien de ce que cela va actuellement coûter. J'ai été heureux d'entendre M. Broadbent déclarer qu'il existe des chiffres là-dessus parce que, à l'heure actuelle, je ne suis pas du tout au courant.

M. Cullen: Nous avons eu des chiffres et nous en aurons encore davantage. J'apprécie et je partage votre inquiétude en ce qui touche les coûts parce que c'est une question qui me concerne. Mais mes craintes disparaissent quelque peu du fait que ce n'est pas seulement la nature que nous sommes en train de modifier. En fait, nous modifions aussi bien la structure par son esprit universel.

M. Coke: Vous pensez augmenter les prestations, supprimer certaines périodes d'attente

[*Texte*]

ods, and a number of other things that could make very serious demands on this fund. I guess, going back to my concern, which is partly philosophical, that I do not think, from a total government standpoint, that this is going to answer the problem in Canada.

It may assist the individual and I would be the last person in the world to say that an individual should not receive assistance in this economy.

• 1210

My concern is that we are looking at a situation here where the government is basically saying that we are going to have an experience rating which is going to cost the guy who cannot control his layoff pattern to the same degree. Philosophically, I am concerned that the Department of Regional Economic Expansion does a better job in terms of planning economically for this country. This kind of program should be operative in a sort of staff assistance way the same as in the Department of Manpower and Immigration's local Canada Manpower Centres.

One thing has to come first. I realize that there are exceptions for the fishing industry but there are many other industries in Canada that have the same basic problem. You cannot say you have got to control your layoff pattern when the man cannot do it, and he is going to have to pay a higher rate for this. I just think it is inequitable.

Mr. Cullen: Yes. I do not know whether your were sitting in this morning but we have heard this same concern expressed before. There might be categories and there might be exemptions, and an individual would, in essence, be competing, if you like, for a merit position with an industry in the, let us say, the same field, which certainly would be more equitable than comparing manufacturing with the fishing industry, assuming that we left that in.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I have two or three questions that I would like to ask on this brief, and then, either at the end of that or later, there is another point I would like to raise.

First may I put this question to the witness. In your understandable justification of the way you operate, you made comparison with firms who employ electricians or chartered accountants, and whose services someone may

[*Interprétation*]

et un certain nombre d'autres choses qui pourraient être très coûteuses pour ce fonds? Pour en revenir à mon souci qui est en partie une question de doctrine, je pense que je ne crois pas dans la perspective du gouvernement que cela résoudra le problème au Canada.

Cela aidera peut-être le particulier. Je serais la dernière personne au monde de dire que le particulier ne devrait pas être aidé dans cette économie.

Ce qui m'inquiète, c'est la situation actuelle où les gouvernements déclarent pratiquement que nous allons avoir une évaluation d'expérience pour ceux qui ne peuvent contrôler dans la même mesure leurs modèles de mise à pied. J'aimerais voir le ministère de l'Expansion économique régionale obtenir de meilleurs résultats en ce qui concerne la planification économique de ce pays. Ce genre de programme devrait fonctionner comme une aide personnelle un peu comme les centres de main-d'œuvre du Canada, locaux du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Il y a une chose qui est primordiale. Je comprends qu'il y a des exceptions dans l'industrie de la pêche mais il y a un grand nombre d'industries au Canada qui ont le même problème fondamental. Vous ne pouvez pas dire à quelqu'un de contrôler le modèle de mises à pied quand c'est impossible à faire. Cette personne devra payer un taux plus élevé pour cela. Je pense que c'est injuste tout simplement.

M. Cullen: Oui, je ne me souviens pas où vous étiez assis ce matin mais ce point de vue a déjà été exprimé. Il peut exister des catégories et il peut y avoir des exceptions et un individu pourrait essentiellement être en concurrence si vous voulez pour une position de mérite dans une industrie, disons dans le même domaine, ce qui certainement serait plus juste que de comparer l'industrie manufacturière avec les pêcheries, supposons que les pêcheries ne soient pas exemptées.

Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'ai d'autres questions que j'aimerais poser sur ce mémoire et ensuite quand cela sera terminé, plus tard, il y a un autre point que j'aimerais souligner.

Pourrais-je d'abord poser cette question au témoin: en justifiant votre activité, vous avez comparé des entreprises qui emploient des électriciens ou des comptables agréés dont on peut engager les services. Dans la plupart des

[*Text*]

engage. In most instances of that kind, of which I am aware, these people are year-round employees of their firm. May I ask if that applies in your case? Are the people who work for you, the employees who you send out to fill these special contracts, year-round employees?

Mr. Copeland: Approximately 25 per cent are. The others are people who, as Mr. Coke said earlier, because of their very nature and because of what they require—they are housewives who work for a month, perhaps—are year-round employees but they may not work a full year. They will work for us maybe one week a month for five years; they will work for us maybe three days a week; they will work for two days a week. But they are year-round employees, and they are our employees for a year, for a number of years.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I can understand that there may be some employees who of their own volition want an interrupted pattern of work but what about those who want to work the year round? When you have no place to send them, do you keep them on pay?

Mr. Coke: May I comment on your earlier question first and then come back to this one? When Mr. Copeland said 25 per cent, what he meant was that there are 25 per cent approximately of the employees of ours who work for us year-round. They may, during that period, be assigned to five different assignments or two different assignments or 52 different assignments. Just so that that point is clear. They are employed by us year-round but they are assigned to...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): What happens to their pay if there is a break between those assignments?

Mr. Coke: I cannot speak for the institute in this question but I can refer to one personal experience. I did take the liberty of sending a letter recently to a number of the members of this Committee related to a program that this company is involved in wherein we are actually offering a type of guaranteed income to anyone who will come and work for us and who has certain skill categories in the office area. What we are saying to people is that if you will commit yourselves to work for us five days a week, we will guarantee you four whether you work or not.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I appreciate the offer and the kind of answers

[*Interpretation*]

cas de ce genre lesquels je suis au courant, il s'agit là d'employés permanents d'entreprises. Puis-je vous demander si cela joue dans votre cas? Est-ce que les personnes qui travaillent pour vous, les employés que vous envoyez remplir ces contrats particuliers sont des employés permanents?

M. Copeland: Environ 25 p. 100 d'entre eux sont permanents. Les autres sont des personnes qui, comme l'a dit M. Coke tantôt à cause de leur nature même et à cause de ce qu'ils demandent sont des employés permanents mais ne travaillent pas toujours toute l'année qui font comme des ménagères qui veulent travailler pendant un mois par exemple. Ces personnes travaillent pour nous peut-être une semaine par mois pendant cinq ans; ou bien trois fois par semaine; ou bien deux jours par semaine. Mais ce sont des employés permanents qui sont nos employés pendant une année, pendant un certain nombre d'années.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je comprends bien qu'il y a peut-être certains employés qui de même souhaitent un modèle de travail interrompu, mais qu'arrive-t-il à ceux qui veulent travailler toute l'année? Quand vous n'avez pas d'endroit où les envoyer est-ce que vous les gardez et vous les payez quand même?

M. Coke: Puis-je répondre à votre première question d'abord et ensuite revenir à celle-là? Quand M. Copeland parle de 25 p. 100 ce qui veut dire qu'il y a environ 25 p. 100 de nos employés qui travaillent pour nous toute l'année. Au cours de la période, ils peuvent être affectés à 5 postes différents ou à 2 postes différents ou à 52 postes différents. Juste pour mettre les choses au clair. Ils sont employés par nous toute l'année mais ils sont postés à...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Qu'arrive-t-il à leurs salaires s'il y a une coupure entre ces postes?

M. Coke: Je ne peux pas parler pour l'institution en question mais je peux parler de ma propre expérience. Je me suis permis d'envoyer une lettre récemment à un nombre de membres de ce Comité touchant le programme auquel la compagnie participe dans lequel nous offrons en fait un genre de salaire garanti pour ceux qui veulent venir travailler pour nous qui ont certaines aptitudes dans cette catégorie des employés de bureau. Nous disons aux gens si vous voulez promettre de travailler pour nous cinq jours par semaine, nous garantissons quatre jours de salaire que vous travailliez ou non.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'apprécie l'offre du genre de réponse que vous

[*Texte*]

that you are giving but you still have not answered my question specifically. Are there people who work for you—you call them year-round people—who, when you have no client to send them to, still get paid by you?

Mr. Copeland: Yes, there are, but there are a limited number of those people. We do have people who are on our staff permanently, full time, and who receive all the benefits of any other permanent person in our organization. But because of the nature of the worker, or the types of worker, what they require and what they desire, most of these people, by their own volition, stop work. Our problem historically in this country is not getting people jobs as much as getting people to fill the jobs that we have.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): What about these girls who are taking training? Are they paid while they are taking the training?

Mr. Coke: No, they are not at the present time.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We are being very friendly and are just trying to get the information here, and I do not want to pick up the final question of Mr. Caccia, but it seems to me that the line between this and an employment agency is a bit thin. In other words, you do send people to jobs, you pay them so much, and you collect a higher amount from the company for it. But it happens only when there is work for these people.

Mr. Coke: The difference between the employment agency operation and temporary help type of industry is that one is a pure agency relationship; that once that person has been referred to a client and has been accepted by the client, the employment agency charges a fee and, at that point in time, the relationship between the person who is referred and that agency is over and done with. It is kind of, excuse the expression, a one-shot proposition, in a way.

In the case of the temporary help service, the people are recruited. We go into the marketplace with substantial amounts of advertising to recruit people to come and register with us. In many instances it does require training.

For example, a major oil company may want to have demonstrations done in supermarkets in 22 cities on three or four or six consecutive Saturdays. These people require

[*Interprétation*]

me donnez et vous n'avez pas toujours répondu précisément à ma question. Est-ce qu'il y a des gens qui travaillent pour vous—je les appelle des personnels permanents—que vous continuez à payer quand vous n'avez pas de client à qui les adresser?

M. Copeland: Oui, il y en a mais le nombre est limité. Nous avons des gens qui font partie d'un personnel permanent à temps plein et qui bénéficient de tous les avantages de tout le reste du personnel permanent dans notre organisation; mais à cause de la nature ou des types de travailleurs, ce qu'ils exigent, de ce qu'ils veulent, la plupart de ces gens arrêtent de travailler de leur propre gré. Traditionnellement notre problème dans ce pays n'a pas été de trouver des emplois pour les gens mais de trouver des gens pour occuper les emplois que nous avons.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Qu'arrive-t-il à ces jeunes filles qui subissent un recyclage? Est-ce qu'on les paye pendant ce temps-là?

M. Coke: Non, pas à l'heure actuelle.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Notre attitude est très amicale et nous essayons simplement d'obtenir des renseignements ici. Je ne veux pas relever la dernière question de M. Caccia mais il me semble que la ligne de démarcation entre un organisme et une agence d'emploi est un peu mince. En d'autres termes, vous envoyez des gens travailler, vous leur payez tant et vous récoltez une somme supérieure de la compagnie pour ce service. Mais cela se produit seulement quand il y a du travail pour ces gens.

M. Coke: La différence entre l'activité d'une agence d'emploi et le genre d'industrie d'aide temporaire est que l'une d'entre elles a uniquement des relations d'agences; qu'une fois que la personne a été envoyée à un client et que le client l'a acceptée, l'agence lui facture un montant et à partir de ce moment-là, la relation entre la personne qui lui avait été adressée et l'agence est complètement terminée. Que tel genre de proposition a un sens unique, si vous me permettez en un sens.

Dans le cas de service d'aide temporaire, les gens sont recrutés. Nous allons sur le marché avec suffisamment de réclame pour recruter des gens pour qu'ils viennent s'inscrire chez nous. Dans bien des cas, cela exige une formation.

Par exemple, une importante compagnie de pétrole peut désirer avoir des démonstrations faites dans les supermarchés de 22 villes, trois, quatre ou six samedis de suite. Ces personnes

[*Text*]

training in that particular type of occupation. They have to receive training from us in how to demonstrate the product, how to deal with the public, and this sort of thing. They do this voluntarily and then they are assigned.

The are paid by us at a rate which is based on the sort of going rates in that community for that given skill category. That would apply to a product demonstrator, or to a typist, or a stenographer, or a keypunch operator. We have to be competitive in the field because if we are not paying them a rate which is competitive as they feel about themselves and the marketplace, they can either go and work somewhere else permanently, if they so desire, or they could go to Mr. Copeland's organization and work there.

So there are many competitive factors working on us which predetermine for us that the rates of pay that we have with our employees have to meet their requirements, otherwise they have alternatives. In most of these categories, it does change from time to time and it does change within communities across the country, but historically, the problem for the temporary help industry in Canada has been to get a sufficient number of people to fill the assignments.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You have referred to these people who are your employees as perhaps having to work for half a dozen or more different clients of yours during the course of the year. Does the amount you pay your employee vary depending upon which client that employee is working for or is it a fixed wage that you pay your employee?

Mr. Copeland: A fixed wage.

Mr. Coke: When a person registers with us for employment, and assuming they go through the selection process, which is a necessary part of it, she is told what the rate of pay is at that point in time for her skill. If there is ever any change in the rate, she accepts the rate of pay prior to any assignment that she goes on to and she has the right to refuse that assignment or accept it, entirely as she wishes. There is no compulsion on our part as relates to that employee at all.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The contracts that you make with the clients may vary. In other words, you might have a higher margin on the same employee on one job compared with that on another?

[*Interpretation*]

ont besoin d'être formées pour ce genre particulier d'occupation; elles doivent être formées par nous sur la façon de faire la réclame pour le produit, de traiter avec le public, et ce genre de choses. Elles le font volontairement et ensuite on les affecte à un poste.

Nous les payons à un taux basé sur le genre de taux courants dans la collectivité de cette catégorie d'aptitudes particulières. Cela s'appliquerait à un démonstrateur de produits comme à une dactylo ou une sténographe ou un perforateur. Nous devons être concurrenciels dans le domaine parce que si nous ne payons pas un taux qui est concurrenciel par rapport à eux-mêmes comme au marché de travail ils peuvent s'en aller et travailler ailleurs de façon permanente s'ils le souhaitent ou ils peuvent s'adresser à l'organisation de M. Copeland et travailler là.

Il y a donc un grand nombre de facteurs de concurrence qui nous affecte et qui font que les taux de salaires que nous offrons à nos employés doivent être ce qu'ils s'attendent à recevoir autrement ils ont d'autres choix. Dans la plupart de ces catégories cela change de temps en temps et cela change avec les activités dans le pays. Mais traditionnellement le problème de l'industrie de l'aide temporaire au Canada peut obtenir un nombre suffisant de gens pour remplir les postes.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous avez dit en parlant de vos employés qu'ils travaillaient parfois pour une demi-douzaine de clients différents pendant le cours de l'année. Est-ce que le montant d'argent que vous leur payez dépend du client pour lequel il travaille ou y a-t-il un salaire fixe que vous leur versez?

M. Copeland: C'est un salaire fixe.

M. Coke: Quand une personne s'inscrit chez-nous pour un emploi, en admettant qu'il remplisse les critères de sélection, ce qui est nécessaire, on lui dit à quel taux de salaire sont payées les aptitudes particulières. Il n'y a jamais de changement des taux, elle accepte le taux de salaire; avant de se rendre à une affectation elle a le droit de refuser le poste ou l'accepter cela dépend d'elle entièrement. Il n'y a aucune obligation de notre part en ce qui concerne l'employé.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Les contrats que vous avez avec les clients peuvent changer. En d'autres termes, il peut y avoir une marge supérieure pour les mêmes employés pour un travail particulier à comparer avec celui d'un autre?

[*Texte*]

Mr. Copeland: No, I would think that in the main...

Mr. Coke: The only way that that could ever happen, at least in my experience, is if we took on a certain contract for a certain number of dollars. In other words, in a quote on a keypunch job in which we are guaranteeing performance, it is possible, as with any contractor, if the performance is a little better than expected. Conversely, if it is a lot worse than expected, we could lose money.

• 1220

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You gave as an example these product demonstrators, where a firm wants a demonstration of a product in a number of cities and certain people are trained to do this. I gather that these can be short-term assignments and that the training more or less fits that assignment only. In other words, it is not a skill like typing that can be moved from job to job.

Mr. Coke: I am quite happy to answer that specific question. In all cases, as a matter of fact, in our company if a girl comes into us—and assume for the moment that she does not have a typing skill or some other skill that is marketable in that sense—we might suggest to her that one of the things that she can do is work in a clerical area or do demonstration work on the weekend if that fits in with her schedule.

In the case of training, if she elects on a voluntary basis—there is absolutely no charge to her for this—to go through what we call a certified product demonstrator's course, she does that voluntarily. Any time that she is involved in what we call an orientation session which is related to a specific program she is paid for that time.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is the question I was going to ask. Thank you for the answer.

I notice in your brief...

The Acting Chairman (Mr. Cullen): You apparently have time for one more question, Mr. Knowles, on the first round according to the list I have here.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): All right. I will stop at one more.

[*Interprétation*]

M. Copeland: Non, je pense qu'en gros...

M. Coke: La seule façon que cela pourrait arriver, du moins d'après ce que je sais c'est que si nous acceptions un certain contrat pour un certain nombre de dollars. En d'autres termes, pour un travail d'opérateur où nous garantissons un rendement, il est possible comme c'est le cas avec n'importe quel entrepreneur, que si le rendement est un petit peu meilleur que celui auquel on s'attendait. Similairement, si le rendement était bien inférieur à celui du rendement espéré, nous pourrions perdre de l'argent.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous donnez comme exemple ces démonstrateurs de produits quand une entreprise veut faire la démonstration d'un produit dans un certain nombre de villes et qu'on charge certaines personnes pour le faire. Je suppose qu'il s'agit là de situations à court terme et que la formation est plus ou moins appropriée à la tâche uniquement. En d'autres termes ce n'est pas une aptitude comme de savoir taper à la machine qui permet de passer d'un emploi à un autre.

M. Coke: Je suis content de répondre à cette question précise. Dans tous les cas en fait dans notre compagnie si une jeune fille vient nous voir, en supposant pour l'instant qu'elle ne sait pas taper, qu'elle a aucune autre aptitude commercialisable en ce sens nous lui conseillerions peut-être d'aller travailler comme personnel de bureau ou de faire du travail de démonstration les fins de semaine si cela s'accorde avec son horaire.

Dans le cas de formation si elle choisit volontairement—il n'y a absolument aucun frais pour elle—de suivre ce qu'on appelle un cours garanti de démonstrateur de produits, elle le fait volontairement. Chaque fois qu'elle participe à ce que nous appelons une session d'orientation touchant un programme particulier elle sera payée pour le temps qu'elle y consacrera.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ça c'est la question que j'allais vous poser. Merci pour votre réponse.

J'ai remarqué dans votre mémoire...

Le président suppléant (M. Cullen): Apparemment vous avez le temps de poser une autre question monsieur Knowles, j'en juge par la première liste que j'ai ici.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Très bien. Je me contenterai d'une question.

[*Text*]

I notice in your brief that you make reference to pregnancy—everybody seems to be interested in that—and you are against unemployment insurance covering it. I will not argue with you on this point because we have been over this so often. However, I find no reference in your brief, unless I am mistaken, to the matter of covering sickness. What are your views on that? The reference to pregnancy appears on page 8.

Mr. Broadbent: We were not equating the two.

Mr. Copeland: No, we were not. We found no fault with the sickness benefits as proposed in the White Paper.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I have something else, Mr. Chairman, but I will wait for another round.

The Acting Chairman (Mr. Cullen): Is there anybody else on the first round? Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: I only have one question, which relates to something that Mr. Knowles and Mr. Caccia were getting at.

Take the case of a stenographer who finds employment with you and compare her average wage with the average wage of stenographers in Canada as a whole. Would she come at the average level, above or below?

Mr. Copeland: She would be slightly above the average level of stenographers. We do statistical studies on this on a quarterly basis in basically every city in Canada.

Mr. Broadbent: I think this is a very important point in one sense that perhaps Mr. Caccia was trying to get at to see if there was any more than the usual degree of exploitation of labour involved. According to you, would this hold for most of the people that you employ, that their average pay would compare favourably with the pay they would get if they were doing the same job working for someone else in the country?

Mr. Copeland: I am not quite sure what you mean by "favourably".

Mr. Broadbent: More.

Mr. Copeland: More?

Mr. Broadbent: In the main you would be paying them more than they would get elsewhere.

[*Interpretation*]

J'ai remarqué dans votre mémoire que vous avez fait allusion à la grossesse—tout le monde semble s'intéresser à cette question—vous n'êtes pas en faveur de l'assurance-chômage dans ce cas. Je ne discuterai pas de ce point avec vous parce que nous avons déjà beaucoup discuté là-dessus. Toutefois, je ne trouve aucune allusion dans votre mémoire, à moins de me tromper, qui soit faite à la question de la protection de la maladie. Quelles sont vos idées là-dessus? La référence à la grossesse apparaît à la page 8.

M. Broadbent: Cette fois, nous ne mettons pas les deux dans le même sac.

M. Copeland: Non. Nous ne trouvons rien à objecter aux prévisions relatives à la maladie qui sont contenues dans le Livre blanc.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'ai quelque chose d'autre monsieur le président mais j'attendrai le prochain tour.

Le président suppléant (M. Cullen): Est-ce qu'il y a quelqu'un d'autre sur la première liste? Monsieur Broadbent?

M. Broadbent: J'ai seulement une question qui touche au point où MM. Knowles et Caccia voulaient en venir.

Prenez l'exemple d'une sténographe qui trouve un emploi par votre intermédiaire et compare son salaire moyen avec le salaire moyen des sténographes dans l'ensemble du Canada. Est-ce qu'elle aura le salaire moyen, un salaire supérieur ou un salaire inférieur?

M. Copeland: Elle aurait un salaire légèrement supérieur au salaire moyen des sténographes. Nous faisons des études statistiques là-dessus tous les trimestres dans pratiquement toutes les villes du Canada.

M. Broadbent: Je pense qu'en un sens c'est là un point très important et c'est peut-être là que M. Caccia a essayé d'en venir, à savoir si cela comporte plus que le degré normal d'exploitation. Selon vous est-ce que cela jouerait pour la plupart de vos employés? Est-ce que leur salaire moyen se comparerait favorablement au salaire qu'ils obtiendraient s'ils faisaient le même travail pour quelqu'un d'autre dans le pays?

M. Copeland: Je ne suis pas très certain de ce que vous voulez dire par «favorablement».

M. Broadbent: Supérieur.

M. Copeland: Supérieur?

M. Broadbent: En gros vous leur paieriez davantage que ce qu'ils obtiendraient ailleurs.

[*Texte*]

Mr. Copeland: It would be just above the average. Let us suppose that we have a housewife who wants to work for three months. She would have to pass a certain typing skill test, pass a number of other skill tests and also pass an interview. She may be able to type at 80 words a minute and write shorthand at 130 words a minute, but because of commitments at home she is only able to work for three months. We would pay her slightly above the average stenographer's salary.

If she went out on to the job market to get a full-time job, which she would not be able to do because of arrangements at home, may be able to earn in the high range of that salary but no one is going to hire someone permanently who can only work for, say, a period of two or three months.

Mr. Broadbent: Let me be very clear on this. You are saying that if you get what may be called an exceptionally good person her annual salary, if she got a job on an annual basis outside of your firm would be X dollars, but because you will employ her for a limited period of time you are able to in fact hire her for X minus 2, so that she in fact would be getting somewhat less than she would otherwise get on an annual basis but the point you are making is that she would not be able to get a job?

Mr. Copeland: That is right. She may or may not be able to get a job, let me qualify that, and she would pay a slight penalty—I should not use the word "penalty", but she may have to take a slightly lower income. We are talking about a highly skilled person, someone who is really at the top of the range.

Mr. Broadbent: Let us talk about everyone, though; let us talk about the average person.

Mr. Copeland: The average person would be slightly above the average rate for a stenographer.

Mr. Broadbent: So, she would get somewhat less than would otherwise be the case, if she could find a job otherwise.

Mr. Copeland: If she was an average person she would get approximately the same.

Mr. Broadbent: But you said that you do not deal with the average person.

[*Interprétation*]

M. Copeland: Ce serait seulement légèrement au-dessus de la moyenne. Supposons qu'une ménagère veuille travailler pendant trois mois. Il faudrait qu'on lui fasse passer un examen de machine à écrire et un certain nombre d'autres tests d'aptitude et qu'elle subisse également une entrevue. Il est possible qu'elle puisse taper 80 mots à la minutes et prendre 130 mots à la minute en dictée mais à cause de ses obligations à la maison elle peut seulement travailler pendant trois mois. Nous lui verserions un salaire légèrement supérieur au salaire moyen d'une sténographe.

Si elle cherchait un travail à plein temps sur le marché du travail qui serait impossible à cause de ses obligations à la maison, elle pourrait peut-être gagner un salaire supérieur mais il n'y a personne qui l'engagerait de façon permanente puisqu'elle ne peut travailler disons que pendant une période de deux ou trois mois.

M. Broadbent: Je veux m'exprimer clairement là-dessus. Vous dites que si vous engagez une personne exceptionnellement bonne son salaire annuel serait de X dollars sur une base annuelle avec une autre entreprise, mais parce que vous l'employez seulement que pour une période de temps limitée vous pouvez en fait l'engager pour un montant X inférieur de sorte qu'en fait elle obtiendrait un salaire inférieur à ce qu'elle obtiendrait autrement sur une base annuelle mais votre argument est qu'elle ne pourrait pas obtenir de travail?

M. Copeland: C'est exact. Elle pourrait ne pas obtenir un emploi. Permettez-moi de préciser qu'elle devrait payer une légère amende—je ne devrais pas utiliser le mot amende—je veux dire qu'elle devrait se contenter d'un salaire légèrement inférieur. Nous parlons d'une personne hautement qualifiée, quelqu'un qui est vraiment dans le haut de la catégorie.

M. Broadbent: Et parlons donc de tout le monde; parlons donc de l'employé moyen.

M. Copeland: L'employé moyen recevrait un salaire légèrement supérieur au salaire moyen d'une sténographe.

M. Broadbent: De sorte qu'elle obtiendrait un peu moins qu'elle n'obtiendrait si elle pouvait se procurer un emploi d'une autre façon.

M. Copeland: S'il s'agit d'un employé moyen elle toucherait à peu près la même chose.

M. Broadbent: Mais vous ne vous occupez pas d'employés moyens, vous avez dit cela.

[*Text*]

Mr. Copeland: No, I used as one specific example the person with a very high degree of skill, the exceptional person.

Mr. Broadbent: But in the main you deal with more skilled people. Is that not correct?

Mr. Copeland: No. I think we deal with a broad cross-section of the labour force. Our people come from the labour force.

Mr. Broadbent: Then I have come back full circle to my original question. The average person that you employ, in terms of his hourly take-home pay, would be somewhat further ahead than the average person who does the same job in Canada for other firms. Would you say that would be true?

Mr. Copeland: Yes.

Mr. Broadbent: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Cullen): Gentlemen, are there any further questions? Mr. Francis?

Mr. Francis: I have one brief question, Mr. Chairman.

I want to ask a question relating to page 9 of the brief, the reported changes in the administrative structure of the Unemployment Insurance Commission. This comes as a bit of news to me. What is the basis of the change in the function of the Chief Commissioner in relation to others and the possible use of an advisory committee?

Mr. Ross Neal (Executive Director, Canadian Institute of Temporary Help and Business Services): This is information given to us upon investigation in the Unemployment Insurance Commission, and specifically in discussions with the employer delegate. I will not attribute all of these remarks to the employer delegate, but we did make some investigations and he was one of the people we talked to.

Mr. Francis: Your recommendation is that the present administrative structure be retained and that the Commissioner should be rotated. Is that correct?

Mr. Neal: Largely, yes.

Mr. Francis: Would you care to amplify your reasons for this?

Mr. Neal: I think it might take a longer time than we have available to discuss all of

[*Interpretation*]

M. Copeland: Non, j'ai utilisé simplement un exemple précis au sujet de la personne qui est hautement qualifiée, la personne la plus optionnelle.

M. Broadbent: Mais en gros vous traitez avec des personnes très qualifiées. N'est-ce pas exact?

M. Copeland: Non. Je pense que nous avons un vaste échantillon de la population active. Nos employés proviennent de la population active.

M. Broadbent: J'ai donc bouclé la boucle et me revoilà à ma question originale. L'employé moyen en terme de salaire-horaire recevrait un salaire légèrement supérieur à l'employé moyen qui ferait le même travail au Canada, pas pour vous, mais pour d'autres entreprises. C'est bien ça?

M. Copeland: Oui.

M. Broadbent: Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Cullen): Messieurs, y a-t-il d'autres questions? Monsieur Francis?

M. Francis: J'ai une brève question monsieur le président.

Je voudrais poser une question touchant la page 9 du mémoire, les changements signalés par la structure administrative de la Commission d'assurance-chômage. C'est assez nouveau pour moi. Sur quoi repose le changement de fonction du Commissaire en chef par rapport aux autres, l'utilisation possible d'une Commission conseil?

M. Ross Neal (directeur exécutif, Institut canadien de l'aide temporaire et des services aux entreprises): Ce sont des renseignements qui nous ont été donnés à l'issue de l'enquête de la Commission d'assurance-chômage et plus particulièrement dans des discussions avec le délégué de l'employeur. Je n'attribuerai pas tous ces commentaires au délégué de l'employeur mais nous avons fait certaines enquêtes et entre autre nous lui avons parlé.

M. Francis: Votre recommandation est de conserver la structure administrative actuelle et d'avoir un roulement pour le commissaire, est-ce exact?

M. Neal: Pour la plupart, oui.

M. Francis: Pourriez-vous nous donner vos raisons pour cela?

M. Neal: Je pense que cela prendrait plus de temps que celui dont nous disposons pour

[*Texte*]

the reasons, but I think the essential ones are given in our brief.

Mr. Francis: Thank you.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I confess I am a bit curious to find out why the western girl of Canada is located in Toronto.

Mr. Cullen: Not only in Toronto but on Bay Street.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I can understand the Kelly Girl Service of Canada being in Toronto but not the Western girl of Canada.

Mr. Coke: Essentially the western girl was used in most cases as firstly a head office designation. We could list all the various locations, but the majority of these organizations either have multi-city operations or are national in nature.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I have another point that I would like to raise and if you tell me that I should wait until these gentlemen have left the table I will abide by your decision.

I am sure I am not speaking out of turn if I say that I am aware of the fact that the officers of the Commission have supplied the clerk of our Committee with regulations or material on the point that the Domtar people raised; namely, the possibility of a company's employees, in collusion, working five weeks and getting a sixth week of unemployment insurance. If that is the case and if that material is availalbe, it seems to me that it might be useful to have it as part of today's record, because it is today when this matter

• 1230

has been discussed. Perhaps I could wait until you ask for the usual motion about documents being put in the record.

Mr. Francis: Have we all received this?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): No, I understand it has been made available to the Clerk of the Committee. However, we should have it, one way or another, either by duplication or by inclusion in the records.

The Chairman: Gentlemen, Mr. Stanley Knowles is referring to an excerpt from the *Canada Gazette* which we will circulate to the Committee. It has reference to the question

[*Interprétation*]

discuter toutes ces raisons mais je pense que les raisons essentielles figurent dans notre mémoire.

M. Francis: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Stanley Knowles?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'avouerai que je suis assez curieux de découvrir pourquoi la jeune fille de l'Ouest du Canada est affectée à Toronto.

M. Cullen: Non seulement à Toronto mais sur la rue Bay.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je comprends que le *Kelly Girl Service of Canada* soit situé à Toronto mais pas la jeune Canadienne de l'Ouest.

M. Coke: Le terme jeune fille de l'Ouest fut utilisé essentiellement dans la plupart des cas comme désignation du bureau chef. Nous pourrions faire la liste des diverses localités mais la majorité de ces organismes sont actifs dans plusieurs villes ou à l'échelle nationale.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, il y a un autre point que j'aimerais soulever et si vous me dites que je devrai attendre que ces messieurs nous quittent je m'en tiendrai à votre décision.

Je suis sûr qu'il n'est pas déplacé de dire que je suis au courant du fait que les bureaux de la Commission ont fourni au greffier de notre comité les règlements ou les documents touchant les points soulevés par les représentants de Domtar, c'est-à-dire la possibilité de collusion de la part d'employés de Domtar qui travaillent 5 semaines et touchent l'assurance-chômage pendant une sixième semaine. Si c'est le cas et si les documents sont disponibles il me semble qu'il serait utile qu'ils figurent au compte rendu d'aujourd'hui parce que c'est aujourd'hui qu'on a discuté de la chose. Peut-être devrais-je attendre jusqu'à ce que vous proposiez comme d'habitude une motion pour que les documents figurent dans le compte rendu?

M. Francis: Avons-nous tous reçu ces documents?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Non, on les a remis au greffier du comité. Toutefois nous devrions les avoir en main d'une façon ou d'une autre soit qu'on les fasse reproduire soit qu'on les inscrive dans le compte rendu.

Le président: Messieurs, M. Stanley Knowles fait allusion à un extrait de la *Gazette du Canada* qui a circulé entre les membres du Comité. Cet article fait allusion à la question

[*Text*]

brought up by Domtar earlier this morning as to the possibility—I think they thought it was fact—of a person working excessive hours for five weeks, taking the next week off as per their work agreement and then being entitled to unemployment insurance for that week off.

Mr. Francis: Could I make a suggestion?

The Chairman: Yes, Mr. Francis.

Mr. Francis: I wonder if this document could be reproduced over the noon-hour period. As we have a meeting this afternoon, we could look at it then and deal with it. I am not contrary to Mr. Knowles' suggestion.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I think it is a good suggestion.

Mr. Francis: I would like to look at it before I move that it go into the record, that is all.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Fair enough.

The Chairman: Will Mr. Francis's suggestion be agreeable to the Committee?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: We will get the item photostated and will discuss it further this afternoon.

Gentlemen, are there any further questions for our witnesses this morning?

If there are no further questions we would like to thank very much Messrs Copeland, Coke and Neal for coming down this morning. Thank you very much.

We will adjourn until 2:30 this afternoon when the United Electrical, Radio and Machine Workers will be before us.

AFTERNOON SITTING

• 1443

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we have with us this afternoon a large delegation from the United Electrical, Radio and Machine Workers of America, and at this time I would like to introduce to you Mr. Ross Russell, the Director of Organization of the United Electrical Workers. Mr. Russell, as you know, all our hearings are recorded and will be reproduced in the Minutes of the Proceedings. Your brief will also be reproduced

[*Interpretation*]

soulevée par Domtar un peu plus tôt ce matin quant à la possibilité—je pense qu'ils estiment qu'il s'agit d'un fait—d'une personne travaillant des heures excessives au cours de cinq semaines se repose la semaine suivante selon les termes du contrat de travail et qui par conséquent a droit à l'assurance-chômage pour 7 semaines de congé.

M. Francis: Puis-je faire une suggestion?

Le président: Oui monsieur Francis.

M. Francis: Je me demande si ce document pourrait être reproduit avant l'heure du déjeuner. Étant donné que nous nous réunissons cet après-midi nous pourrions le lire alors et l'étudier. Je ne suis pas opposé à la suggestion de M. Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je pense que c'est une bonne suggestion.

M. Francis: J'aimerais les consulter avant qu'on les fasse figurer au dossier, c'est tout.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est assez normal.

Le président: Est-ce que les membres du Comité approuvent la suggestion de M. Francis?

Des voix: Nous sommes d'accord.

Le président: Pourriez-vous faire photocopier l'article puis nous en discuterons davantage cet après-midi.

Messieurs, y a-t-il d'autres questions que vous aimeriez poser à nos témoins de ce matin?

S'il n'y a pas d'autres questions, nous aimerions remercier beaucoup MM. Copeland, Coke et Neal d'avoir comparu ce matin. Merci.

Nous sommes ajournés jusqu'à 2 h. 30 cet après-midi pour les témoins des Travailleurs unis de l'électricité, de la radio et de la machine.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre s'il vous plaît. Messieurs, nous avons parmi nous cet après-midi une nombreuse délégation de la *United Electrical Radio and Machine Workers of America*, et je vous présente M. Ross Russell, directeur de l'organisation des United Electrical Workers. Monsieur Russell, vous savez que toutes nos délibérations sont enregistrées et seront reproduites dans les procès-verbaux. Votre mémoire sera également retranscrit en

[*Texte*]

in full. The members have read your brief and at this time if you could introduce the other members of your delegation and give us some introductory remark, we could carry on.

Mr. Ross Russell (Director of Organization, United Electrical, Radio and Machine Workers of America): Thank you, Mr. Chairman. I would like to take this opportunity, as you have requested, to introduce our committee. Sitting immediately on my right is Mr. Pete How, the Business Agent of our Local, the CGE local in Peterborough; sitting on Mr. How's right is Mr. Frank Krouse, the Business Agent of our Westinghouse Local in Hamilton; to the right of Mr. Krouse is Mr. Bruce Smith, the Business Agent of Composite Local 523 in Welland; around the corner is Mr. Neil Young who is a Business Agent of the Toronto Joint Board of CGE shops; sitting next to him is Mr. Dave Monie who is the President of the Local in Brampton Northern Electric, covering the Northern Electric employees; sitting behind Mr. Young are Mr. Woodbeck, a Co-ordinator for our Union and Mr. Bjarnason, another Co-ordinator of our Union, and Mr. Weese, a member of our National Executive Board.

The Chairman: Mr. Russell, would you like to read your introductory statement.

Mr. Russell: Yes, I will do that now.

Our Union is pleased to have the opportunity to appear before this Committee of the House of Commons which will be making recommendations to government on Unemployment Insurance in the 70's.

The Chairman: Excuse me. Order please. We are not suppose to have pictures taken when the Committee is sitting. If you would like to take a couple of pictures now, perhaps with the permission of the Committee, we could adjourn momentarily, or we could take them afterwards. However, the same rules apply as in the House that we are not suppose to take them during the Committee proceeedings. If you would like to take them afterwards perhaps the members would be happy to stay.

Thank you. I am sorry, Mr. Russell.

Mr. Russell: That is all right. It is our view that the basic proposals, as expressed in the White Paper; are of a retrogressive nature, while those which obviously are an improvement are long overdue. However, on balance, we do not consider the White Paper recommendations to be the kind of advanced think-

[*Interprétation*]

entier. Les membres du comité ont lu votre mémoire et si vous voulez bien présenter les autres membres de votre délégation et nous faire quelques remarques préliminaires, nous pourrions poursuivre nos débats.

M. Russell (directeur des Travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machine): Merci monsieur le président. Je profite de l'occasion pour vous présenter notre comité. Le premier membre à ma droite est M. Pete How, l'agent d'affaire de notre section, C.G.E. de Peterborough; à la droite de M. How est M. Frank Krouse, l'agent d'affaire de notre section Westinghouse à Hamilton; à droite de M. Krouse, M. Bruce Smith, l'agent d'affaire de la section mixte 523 à Welland; dans le coin, M. Neil Young, agent d'affaire du conseil paritaire des ateliers de la C.G.E.; à côté de lui, M. Dave Monie, président de la section de la Brampton Northern Electric, qui englobe les employés de la Northern Electric; derrière M. Young, M. Woodbeck. coordonnateur de notre syndicat et M. Bjarnason, un autre coordonnateur, et M. Weese membre de notre conseil exécutif national.

Le président: Monsieur Russell, auriez-vous l'obligeance de lire votre déclaration préliminaire.

M. Russell: Oui très bien.

Notre syndicat est heureux de pouvoir paraître devant le présent comité de la Chambre des communes, qui fera des recommandations au Gouvernement concernant l'assurance-chômage au cours des années 70.

Le président: Pardon. A l'ordre s'il vous plaît. Il est défendu de prendre des photos pendant les séances du comité. Si vous voulez prendre quelques photos maintenant, peut-être qu'avec la permission du comité, suspendre la séance pour le moment, ou bien, prendre ces photos plus tard. Toutefois, la règle est la même qu'à la Chambre des communes, mais si vous voulez prendre des photos plus tard, peut-être que les membres pourraient rester.

Merci. Je m'excuse, monsieur Russell.

M. Russell: A notre avis, les propositions fondamentales exprimées dans le Livre blanc sont de nature rétrograde, tandis que celles qui comportent nettement une amélioration sont attendues depuis très longtemps. Toutefois, nous n'estimons pas que les recommandations du Livre blanc contiennent des idées

[*Text*]

ing needed for the technological age of the 1970s.

Arising out of our study of the White Paper proposals, we are impelled to comment on and strongly object to whatever appears to us to be an underlying assumption of the framers of the White Paper, that workers when jobless cannot be trusted.

It appears to us that the proposals have been largely constructed on the basis of imposing onerous conditions on all in order to apprehend those who may not be legally entitled to benefits.

We say unequivocally that statistics do not prove that working people are less honest than any other class or section of the population and for this reason we are strenuously opposed to the imposition of conditions and regulations designed to penalize the majority in order to detect and discourage a few.

That man does not live on bread alone is well known, but above all else, man needs his dignity. He should be provided work. This, we submit, is a responsibility of society which is a governmental obligation.

To be jobless is degrading enough, to be jobless and cut off from funds is catastrophic for the individual or family concerned regardless of the percentage of unemployed in the country or area at the time.

Therefore, we wish to stress to the Committee, and through you to the government, that it should be enough to be unemployed and willing to work as a requisite to fully qualify for unemployment insurance.

If it is agreed that an insurance fund cannot be operated on this basis, then let the government supply any necessary additional funds out of general revenue.

The Honourable Bryce Mackasey in his remarks to the Standing Committee of the House of Commons on Labour, Manpower and Immigration on September 15, 1970 referring to the proposed new unemployment insurance legislation said, and I quote: "In simple terms we are seeking to provide the individual with a 'hand' rather than a 'handout'."

Our union subscribes to this philosophy, but we are wary based on our experience. It is not the slick turn of a phrase the unemployed look to. They need employment or unemployment insurance benefits until suitable employment is obtained.

[*Interpretation*]

avançées qui sont nécessaires pour l'époque technologique des années 1970.

A la suite de notre étude des propositions du Livre blanc, nous sommes poussés à commenter sur ce qui nous semble être une présomption des auteurs du Livre blanc, soit que lorsqu'ils en sont sans emploi, on ne peut se fier aux travailleurs.

Il nous semble que les propositions ont été élaborées en grande partie sur l'imposition de conditions onéreuses pour tous afin d'arrêter ceux qui ne sont pas admissibles légalement aux prestations.

Nous disons sans équivoque que les statistiques ne démontrent pas que les travailleurs sont moins honnêtes que toute autre classe ou section de la population et c'est pour cette raison que nous sommes opposés à l'imposition de conditions et de règlements destinés à sanctionner la majorité afin de repérer et de décourager quelques personnes.

On sait bien que l'homme ne vit pas seulement de pain, mais que par-dessus tout, il a besoin de cette dignité. On doit lui fournir du travail. C'est là une responsabilité de la société qui comporte une obligation de la part du Gouvernement.

Le fait d'être sans emploi est un état dégradant mais le fait d'être sans emploi et de se voir sans fonds est catastrophique pour l'individu ou la famille en cause, sans tenir compte du pourcentage de chômeurs dans le pays ou la région à un moment donné.

Donc, nous voulons signaler avec insistance au comité et par l'entremise de ce comité au Gouvernement qu'il suffit qu'une personne soit sans emploi et qu'elle veuille travailler pour avoir droit d'obtenir l'assurance-chômage.

S'il est convenu qu'on ne peut pas faire fonctionner un fonds d'assurance d'après cette base, alors que le Gouvernement fournisse les fonds supplémentaires nécessaires à même le revenu général.

Le 15 septembre dernier, dans ces remarques adressées au Comité permanent du travail, de la Main-d'œuvre et de l'immigration, l'honorable Bryce Mackasey a dit que le Gouvernement pour tâcher de donner un coup de main à l'individu plutôt que de lui donner une aumône.

Notre syndicat souscrit à cette philosophie, mais d'après notre expérience, nous nous en méfions. Ce que les chômeurs ont besoin c'est un emploi où les prestations d'assurance-chômage jusqu'à ce qu'ils obtiennent un emploi approprié.

[*Texte*]

• 1450

Clearly the most obvious backward step proposed is to extend from one to two weeks the period before benefits commence.

It is too well known to require documentation that a very large proportion of the working people in Canada have attained the much vaunted high standard of living by credit buying. Most of what we own from our homes to our home furnishings is bought and paid for on time.

Surely the fact that one is laid off for no apparent reason is about on par with an employee being injured in an industrial accident. In neither case is the worker responsible for not being able to work, yet the federal government's proposal is to penalize the laid off employee for two weeks, while the provincial governments, in the case of a compensable accident, recognize that there should not be a gap in terms of money coming in to meet expenses. We suggest the federal government should not do less.

Before a worker can go on what has come to be called a "legal strike," he must meet the conditions set out in the labour acts of either the federal or provincial governments. If these requirements are met, we suggest the employee should then qualify for unemployment insurance for as long as the strike or lock-out lasts, unless the worker takes a job elsewhere during the strike or lock-out.

A matter that is frequently discussed in Parliament, in the press and elsewhere is how can the number of strikes be reduced? It is our considered opinion, as an organization with some knowledge and experience in this field, that the number of strikes and lock-outs would be substantially reduced if the workers were eligible for unemployment insurance during legal strikes or lock-outs, and that those which did take place, on average, would be of shorter duration.

We must stop paying lip service to democracy, either workers have the democratic right to withhold their labour power and qualify for compensation while off the job, or we have a double standard, democracy for some, but not for others.

We do not think the government's proposals on unemployment insurance in the seventies meet the needs of the seventies. This is the age of the computer, of man on the moon and likely on other planets, and the government has come up with a program comparable to the needs of the fifties. If will not do.

[*Interprétation*]

Il est évident que l'étape la plus rétrograde qu'on ait proposée est celle d'étendre d'une à deux semaines la période d'attente pour le paiement des prestations.

Il est reconnu qu'une très grande partie de la population active au Canada a atteint un haut niveau de vie en achetant à crédit. La plupart de nos possessions, en particulier nos maisons et nos meubles, sont payés à tempérament.

Le fait d'être licencié sans raison apparente équivaut sûrement au fait qu'un employé soit blessé par suite d'un accident industriel. Dans les deux cas, le travailleur n'est pas responsable du fait qu'il ne puisse pas travailler, cependant le gouvernement fédéral propose de sanctionner l'employé licencié pendant deux semaines, tandis que les gouvernements provinciaux, dans le cas d'un accident de travail, reconnaissent qu'il ne doit pas y avoir de période d'attente. Nous maintenons que le gouvernement fédéral devrait le faire aussi.

Avant d'avoir droit de se mettre en grève, le travailleur doit satisfaire aux conditions établies en vertu des lois sur le travail des gouvernements fédéral ou provinciaux. S'il remplit ces exigences, nous soutenons que l'employé devrait avoir droit aux prestations d'assurance-chômage jusqu'à la fin de la grève, à moins que le travailleur trouve un emploi ailleurs pendant la durée de la grève.

On discute fréquemment au Parlement, dans la presse et ailleurs, des moyens de réduire le nombre de grèves. Nous sommes d'avis d'après notre expérience et nos connaissances dans ce domaine, que le nombre de grèves pourrait être réduit considérablement si les travailleurs étaient admissibles aux prestations d'assurance-chômage pendant la durée des grèves, et que celles qui auraient lieu, dureraient moins longtemps, en moyenne.

De deux choses l'une: ou bien les travailleurs ont le droit de se mettre en grève et de recevoir les indemnités pendant l'arrêt de travail, ou bien nous avons la démocratie pour certains et nous ne l'avons pas pour d'autres.

Nous estimons que les propositions du gouvernement sur l'assurance-chômage pour les années '70 ne satisfont pas aux besoins de l'époque. Nous sommes à l'époque des ordinateurs, des voyages sur des planètes et le gouvernement a soumis un programme qui se rapporte aux besoins des années 1950. C'est insuffisant.

[*Text*]

We strongly urge this Committee to recommend changes to the government's proposals as outlined in their White Paper that will truly meet the needs of those dispossessed of jobs and incomes in the seventies. We believe the proposals outlined in our brief are necessary requirements if those deprived of jobs are to be given a hand over this difficult period.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Russell. Gentlemen, before proceeding with the questioning of Mr. Russell and his delegation this afternoon, I think perhaps we should get back to the matter we were speaking about prior to adjournment this morning which was brought up by Mr. Stanley Knowles and discussed briefly by Mr. Francis. You have before you now an excerpt from the *Canada Gazette* and you will notice this refers to what was brought up by Domtar this morning, the period of time off would be considered a full working week and no benefits would be paid. Perhaps, so we can get this into the record as Mr. Stanley Knowles suggested, if it is agreeable to the Committee, we could have a motion that subsection (8) of Section 155 of the Unemployment Insurance Regulations be printed as an appendix. It reads as follows:

> "(8) Where a claimant regularly works a greater number of hours, days or shifts than are normally worked in a calendar week by persons employed in full-time employment for which reason he is entitled under his contract of service to one or more weeks off work at regular intervals, each such week off work shall be considered a full working week within the meaning of section 57 of the Act.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: I am sorry, Mr. Russell, but this was leftover business from this morning.

Gentlemen, we are now open for questions. Who would like to lead off this afternoon? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Mr. Russell, in your brief I notice the suggestion has been made that the total cost of the plan or the insurance fund be borne by the employers. I have expressed concern about this before because my concern

[*Interpretation*]

Nous exhortons fortement le présent comité à recommander que des modifications soient apportées aux propositions du gouvernement exposées dans le Livre blanc et que ces modifications répondront vraiment aux besoins des personnes qui se trouvent sans emploi ni revenu au cours des années 1970. Nous estimons que les propositions exposées dans notre mémoire sont nécessaires si on veut donner un coup de main aux personnes qui se trouvent sans emploi pendant une période difficile.

Le président: Merci beaucoup monsieur Russell. Messieurs, avant de poser des questions à M. Russell et à sa délégation cet après-midi, il faudrait revenir à la question que nous discutions avant l'ajournement de ce matin, question soulevée par M. Stanley Knowles, que M. Francis a discutée brièvement. Vous avez devant vous un extrait de la *Gazette du Canada* et vous remarquerez que cet extrait fait allusion à la question soulevée par la Maison Domtar ce matin, soit que la période de congé serait considérée comme une semaine de travail à plein et qu'aucune prestation ne serait versée. Peut-être pourrions-nous, comme l'a suggéré M. Stanley Knowles et si le comité est d'accord, adopter une motion pour que le paragraphe (8) de l'article 155 du Règlement de l'assurance-chômage soit imprimé comme appendice. L'alinéa se lit comme suit:

> «(8) Lorsqu'un réclamant travaille un plus grand nombre d'heures, de jours ou de postes par semaine civile que ne le font normalement des personnes occupant un emploi à plein temps et que, aux termes de son contrat de service, il bénéficie en retour d'une ou plusieurs semaines de congé à intervalle régulier, chacune de ces semaines de congé doit être considérée comme étant une semaine entière de travail aux termes de l'article 57 de la Loi.»

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je propose cette motion.

La motion est adoptée.

Le président: Je regrette monsieur Russell, mais il s'agit là du reste du travail de ce matin.

Messieurs, nous sommes prêts à entendre vos questions. Aimeriez-vous commencer cet après-midi, monsieur Cullen?

M. Cullen: Monsieur Russell, dans votre mémoire vous avez laissé entendre que l'employeur paie le coût total du régime ou du fonds d'assurance. Cette question me préoccupe, car il est possible que le contrôle et

[*Texte*]

is that the control and the opportunity to have a say about the administration of the fund and the administration of the fund moneys might be taken away from the work force and put completely in the hands of the employer. They have run into this problem in the United States where industry does, in effect, pay, if not all, a good portion of the cost of the fund. The premium paid here is comparatively small for a seemingly good benefit and I think it would pique his interest to have this small investment, this small premuim being paid by the worker.

Mr. Russell: Mr. Cullen, sir I have little knowledge of the United States' practice, but we do have quite a bit of knowledge, for example, of the way in which the Compensation Board operates in the Province of Ontario. I do not think there is a great deal of difference between the Workmen's Compensation Board's operations and the payment for it in Ontario than in the other provinces, although I am not familiar with it in other provinces. In Ontario, as you know, the employer pays the freight, if I may put it that way, and while there are certain criticisms of a broad nature, generally speaking the workmen's compensation works very well in Ontario, which is not to say that people do not want to get a higher rate and all that. However, in terms of what you are addressing yourself to, of the employers, so to speak, controlling it because they pay, I would say, no, that is not the case. It is fairly administered, at least, that has been our experience. We have had many years of experience in appearing before the various tribunals of the Workmen's Compensation Board in Ontario and I would say it is as fair as any board of this nature that I am familiar with.

Mr. Cullen: Your brief recognizes the reality of the situation, namely that this is, in effect, an insurance fund and requires an amendment to the Constitution. I suppose this aspect, too, cannot be overlooked. However, I would suggest to you that it does point out the importance of amendments being required to the Constitution, the importance of the Constitution to the working men in this particular instance. As I understand it, we would need another amendment to the Constitution to give effect to the kind of thing you are promoting. I am not saying it is not a good idea, but you seem to realize that it is realistic to suggest that these changes are not going to be made certainly overnight or in the next short period of time.

You seem to have read into this that the unemployed cannot be trusted and that is why safeguards have been written in, but to

[*Interprétation*]

l'occasion d'avoir son mot à dire au sujet de l'administration du fonds et de l'administration de l'argent de ce fonds soient enlevés à la population active et soient remis complètement dans les mains de l'employeur. On a eu ce même problème aux États-Unis où l'industrie paie au moins une partie du coût du fonds. La prime payée est comparativement peu élevée et semble avantageuse. Je crois que l'industrie s'intéresse à l'idée que le travail paie cette prime peu élevée.

M. Russell: Monsieur Cullen, je suis peu au courant de la pratique appliquée aux États-Unis mais je connais très bien le fonctionnement de la *Compensation Board* de l'Ontario. Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de différence dans les autres provinces en ce qui concerne le fonctionnement et le paiement des indemnités. Comme vous le savez, en Ontario l'employeur paie la prime et le système fonctionne très bien dans cette province. Toutefois, en ce qui concerne le fait que les employeurs contrôlent cet organisme, je dirais que ce n'est pas le cas. Celui-ci est administré avec impartialité, du moins selon notre expérience.

M. Cullen: Votre mémoire reconnaît le fait qu'il s'agit d'un fonds d'assurance qui exige un amendement à la Constitution. Cet amendement signale l'importance des amendments qu'il faut faire à la Constitution et dans le cas présent, de l'importance de la Constitution en ce qui concerne les travailleurs. Je ne dis pas que l'amendement que vous proposez n'est pas une bonne idée, mais vous semblez constater que ces changements ne se feront certainement pas du jour au lendemain.

Vous semblez avoir compris qu'on ne peut pas se fier aux chômeurs et que c'est là la raison pour laquelle on a inscrit ces sauvegar-

[*Text*]

me this is a fund that I feel is there for the benefit of the working man and should be protected. We have heard this over and over. I think Mr. Knowles was told in reply to a question this morning that about 5 or 10 per cent of those who take advantage of this kind of an opportunity where there is a loophole are going to jump in and take advantage of it. I see the safeguards that are suggested in the White Paper as being safeguards to protect the fund, not with the idea of suggesting that the working force is less than honest nor that the unemployed are less than honest. Do you not think you might be reading a bit more into it than necessary?

Mr. Russell: Mr. Smith would like to answer that.

Mr. Bruce Smith (Business Agent, Local 523, Welland-United Electrical, Radio and Machine Workers of America): In reference to this I would like to go back to the present practice of the Unemployment Insurance Commission when dealing with people who are disqualified. After they are disqualified they appeal—the appeal quite often is justified—and they then get back their moneys because they should have justly drawn unemployment insurance.

• 1500

A number of problems arise here probably through technical errors made but on the other hand there is a great deal of misunderstanding on the part of the unemployed person when he is asked questions by people who interview him. For instance, if a person is asked about the wages he may wish to have, he may make the comment, I should have about $2 an hour, and if this is not the prevailing rate in the area, then at that point he could be disqualified from drawing Unemployment Insurance. So we feel there are a great number of safeguards in there already which I feel act to the detriment of the honest person who wants to draw benefits to the point that quite often he waits for a matter of four to five to six weeks without drawing one cent from the Unemployment Insurance Commission because of errors like this on the part of the Commission or misunderstandings which are not fully brought out to the person. Here again, it is because of lack of local service. In the Welland area, for instance, which is the heart of the Niagara Peninsula, the offices have been discontinued and placed in the St. Catharines area. The end result has been that our Union, locally, services the unemployed and a great number of these problems have to go through our office as such. At this point I am not saying that the

[*Interpretation*]

des, mais à mon avis, il s'agit d'un fonds qui est porté à l'avantage du travailleur et qu'il faut le protéger. Je crois que M. Knowles a dit ce matin, en réponse à une question, qu'environ 5 ou 10 p. 100 de ceux qui prennent avantage de cette occasion vont le faire en fait. D'après moi, les sauvegardes incluses dans le Livre blanc ont pour objet de protéger le fonds, sans suggérer que la population active est moins qu'honnête, et que les chômeurs le sont moins également. Ne pensez-vous pas que vous n'y voyez plus qu'il ne le faut?

M. Russell: M. Smith aimerait répondre à cette question.

M. Bruce Smith (agent d'affaires, section 523, Welland, Travailleurs unis de l'électricité, de la radio et de la machine): A ce sujet, je voudrais revenir à la pratique actuelle de la Commission de l'assurance-chômage lorsqu'elle s'occupe de personnes qui n'ont plus droit aux prestations. Après que ces personnes ont été exclues des prestations, elles font appel et souvent l'appel est justifié. Alors on leur accorde les prestations d'assurance-chômage auxquelles elles avaient droit.

Un bon nombre de problèmes surviennent ici probablement à cause de leur technique, mais par ailleurs il y a beaucoup d'incompréhension de la part du chômeur lorsque les intervieweurs lui posent des questions. Par exemple, si on lui demande le salaire désiré, il pourra répondre de la façon suivante: il me faudrait deux dollars l'heure, et si ce n'est pas le salaire courant dans la région en question, on pourrait l'empêcher de recevoir les prestations d'assurance-chômage. Alors il y a un grand nombre de sauvegardes qui, selon moi, nuisent à la personne honnête qui désire recevoir des prestations jusqu'à un tel point ou très souvent il doit attendre 5 ou 6 semaines avant de recevoir des prestations de la Commission d'assurance-chômage à cause de telles erreurs faites par la commission ou de mésententes qu'on n'explique pas à la personne. Encore une fois la cause est le manque de service local. Dans la région de Welland par exemple, région qui est au centre de la péninsule du Niagara, on a déplacé les bureaux dans la région de St. Catharines. Par conséquent, notre syndicat local doit fournir des services aux chômeurs et un grand nombre de ces problèmes vont à notre bureau tels quels. Je ne dis pas que le bureau de St. Catharines ne fonctionne pas aussi bien qu'il le devrait, mais je dis qu'il ne peut pas bien

[*Texte*]

St. Catharines office is not operating as well as it should, because I think it is under the circumstances. The only thing I am saying is that I do not think it can operate properly with the centralization of the Unemployment Insurance Commission in the offices as such and this gives rise again to our problem of having two interviews which we consider can further complicate the problems of the unemployed.

Mr. Cullen: Well, maybe we see the appeal procedure but to me the appeal procedure is really a safeguard to the fellow who may have been misunderstood. I have handled appeals myself where I felt that the interview was maybe less than fair and circumstances where there was a genuine and legitimate difference of opinion. For example, a taxi driver refuses to drive a cab because he feels it is unsafe and the boss says, well, either you drive that cab or you do not drive any. So the decision has to be made. Does this fellow quit a job because he will not drive that particular cab or has he been fired? Here I see these appeal tribunals as being a safeguard to that particular cab driver. He gets an opportunity to present his case and I have had this kind of experience where, to me, it is a safeguard to the individual. Similarly, where you get an officious type of interviewer. These safeguards are in there not so much for the Fund's sake but for the sake of the individual who is a member or a contributor to the Fund.

This is maybe a somewhat touchy area where you are concerned but I have had—I suppose I would call them complaints—in my area where you have something in the neighbourhood of, let us say, 1,000 electrical workers or people who are electricians and only 600 of them or so have their ticket. To me you seem to be nudging towards this, let us say compensation being received out of the Unemployment Insurance Fund where someone is on strike. Because if a group goes on strike, let us say in Windsor, they go to the Union hiring hall and then they come in to Sarnia and work and they bump fellows who do not have their ticket—I use that expression because that is the expression that has been used to me—and that fellow is laid off not because there is a strike but because a union man has come in and taken that job and then he draws Unemployment Insurance and there is a sort of indirect supplement to the fellow. Do you feel that in effect your unions might be nudging the Fund? Maybe it is a good way to do it—I do not know—but I am asking if you do not think that you are sort of nudging towards this where you are receiving strike pay indirectly?

[*Interprétation*]

fonctionner à cause de la centralisation de la Commission d'assurance-chômage dans les bureaux comme tel, où il faut faire subir deux entrevues, ce qui peut compliquer davantage les problèmes des chômeurs.

M. Cullen: Toutefois la procédure d'appel constitue vraiment une sauvegarde pour la personne qu'on a pu mal comprendre. Je me suis occupé moi-même d'appels où j'estimais que l'entrevue n'avait pas à rendre justice et qu'il y avait véritablement une différence d'opinion légitime. Par exemple un chauffeur de taxi refuse de faire un voyage parce qu'il estime que ce n'est pas prudent et son patron menace de le congédier. Est-ce que cette personne quitte son emploi parce qu'elle refuse de faire le voyage ou bien a-t-elle été congédiée? Dans ce cas-là, je considère les tribunaux d'appel comme étant une sauvegarde pour ce chauffeur en particulier. C'est pour lui une occasion de soumettre son cas. La même chose se produit lorsqu'il s'agit d'intervieweurs non officiels. Donc cette sauvegarde protège la personne qui contribue au fonds d'assurance-chômage.

J'ai reçu des plaintes dans mes régions où pour 1,000 électriciens, seulement 600 sont membres de syndicat. Vous me semblez faire allusion aux prestations reçues du fonds d'assurance-chômage au cours d'une grève. Disons qu'il y a une grève à Windsor; les employés vont pour trouver du travail, mais les syndicats laissent de côté les personnes qui ne sont pas membres. Alors l'emploi est offert à un membre du syndicat qui reçoit des prestations d'assurance-chômage à titre complémentaire. Je vous demande si vous n'adoptez pas cette attitude lorsque vous recevez indirectement des salaires à même le fonds de grève?

[*Text*]

Mr. Russell: I am afraid there is some confusion here, Mr. Cullen, on your part. We are an industrial union. We do not have electricians in the building trades. We do not cover them, the type that you are referring to. For example, the gentleman who is sitting next to me, Mr. Monie, is the President of a local at Northern Electric where there are 2,500, approximately 1,200 or 1,300 males and 1,200 or 1,300 females, and there is everyone there from the toolmaker to the young lady just out of school. We cover the whole works.

Mr. Cullen: So you do it by industry rather than by interconstruction...

Mr. Russell: That is right. We are not in the construction industry. The situation you describe would not apply to us and we do not have experience in that regard.

Mr. Cullen: You would not care to comment on that procedure where...

Mr. Russell: No, because we have no experience.

Mr. Cullen: All right, fine, Mr. Chairman.

The Chairman: No, you are not quite up, Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I am out of questions at the moment.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I was interested in your suggestion that you have a certified legal strike or lock-out if workers be eligible for Unemployment Insurance benefits. I was tempted to say, "Do you really take that seriously?" If you do, do you not see some real problems in that kind of situation? Without passing moral judgment myself right now on whose side I would be in that kind of situation, would you not admit that that at least would alter the bargaining power of those involved in the strike if the government did provide such benefits to men and women who are on the picket lines?

Mr. Russell: Well, Mr. Broadbent, of course, what you are asking is a very involved question. Firstly, to deal with it then in the various parts, as you probably know and other Committee members probably know, in New York State, which I guess has more people than our entire country, operates on this basis...

Mr. Broadbent: Oh, I did not know that.

[*Interpretation*]

M. Russell: Monsieur Cullen, je crois que vous ne comprenez pas la question. Nous sommes un syndicat industriel et n'avons pas d'électriciens dans notre commerce. Par exemple, M. Monie, mon voisin est président d'une section de la Northern Electric qui emploie environ 2,500 personnes 1,200 ou 1,300 hommes et le même nombre de femmes, et nous nous occupons de tout ce personnel.

M. Cullen: Alors vous faites ce travail par industrie plutôt que par interconstruction...

M. Russell: C'est exact. Nous ne faisons pas partie de l'industrie de la construction. La situation que vous décrivez ne s'appliquerait pas à nous et nous n'avons pas d'expérience dans ce domaine.

M. Cullen: Vous n'aimeriez pas commenter sur la procédure ou...

M. Russell: Non, car nous n'en avons pas l'expérience.

M. Cullen: Très bien, monsieur le président.

Le président: Non, nous n'avons pas tout à fait terminé monsieur Cullen.

M. Cullen: Je n'ai pas de questions à poser pour le moment.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je m'intéressais à votre suggestion selon laquelle il y a grève ou lock-out légale, si les travailleurs ont droit aux prestations d'assurance-chômage. Si vous prenez cette affirmation au sérieux, ne constatez-vous pas de vrais problèmes dans cette sorte de situation? N'admetteriez-vous pas qu'au moins cela modifierait le pouvoir de négociations des personnes impliquées dans la grève, si le Gouvernement assurait de telles prestations aux personnes qui font partie de la ligne de piquets de grève?

M. Russell: Monsieur Broadbent, vous demandez là une question très compliquée. Tout d'abord, comme vous le savez probablement on procède de cette façon dans l'État de New York...

M. Broadbent: Oh je ne savais pas cela.

[*Texte*]

Mr. Russell: Yes. An employee or worker on strike can draw unemployment insurance in New York State.

Mr. Broadbent: For unlimited periods of time?

Mr. Russell: I do not know the specifics of their unemployment insurance act but I know that they draw it. I suppose you could find out the details as well as I can. I did not come equipped other than to say that they do draw unemployment insurance in New York State. Beyond that point, you say, how would it affect the bargaining power? Would it alter the bargaining power? We say in our supplementary statement here this afternoon that we believe that it would shorten strikes. Yes, I believe that it will alter the bargaining powers, but to look at that one has to go back a bit.

In our country, and I say country advisedly because it applies in all provinces as well as to those who come under the federal jurisdiction, unlike a situation in New York State, a worker can only go on strike under certain conditions. He has to meet the Labour Relations Act and the timing is pretty well set out. If it is a new situation where the union has been certified, they must negotiate for a certain period. They must go through certain conciliation procedures. They must have a board report or a no-board report and then, within so many days of those things happening, they are entitled to go on what we loosely call a legal strike. And after you have a collective agreement here for one, two or three years, you cannot go on strike during the life of that collective agreement.

In New York State you can unless you make a private arrangement with the employer. Now, for example, we have a strike on right now in Guelph. There are not very many people involved. I think there were 80 some. It started July 2. It is still on. It is still 100 per cent the same people who walked out on July 2. It is a first collective agreement with this employer. It is a big, wealthy employer, an American-owned corporation, and it is my submission that those 80 people who were poorly paid in the first place, by general standards, would not be out for three months, and I am dealing concretely with an actual case, if the employer knew that they could draw Unemployment Insurance because I think he hopes to starve them out. He probably will in the long run. He probably will. That is why we say we think there would be fewer strikes and those that did take place would be shorter. Now I am not dealing with the bigs—that is a different area, although I think much the same would affect them.

[*Interprétation*]

M. Russell: Oui. Dans l'État de New York, l'employé ou travailleur en grève peut recevoir les prestations d'assurance-chômage.

M. Broadbent: Pendant une période de temps illimitée?

M. Russell: Je ne connais pas les détails de leur loi sur l'assurance-chômage mais je sais qu'elles reçoivent des prestations. Vous demandez comment cette mesure toucherait le pouvoir de négociations s'il le modifierait. Nous déclarons dans notre document supplémentaire de cet après-midi qu'à notre avis elle diminuerait la durée des grèves. Toutefois, pour considérer cette question, il faut se référer au passé.

Dans notre pays, un employé ne peut se mettre en grève qu'en satisfaisant à certaines conditions. Il doit remplir les exigences de la loi sur les relations de travail et le choix de l'instant y est bien fixé. S'il s'agit d'une nouvelle situation où le syndicat a été reconnu, les travailleurs doivent négocier pendant une certaine période. Ils doivent procéder à certaines mesures d'arbitrage. Ils doivent obtenir un rapport qui provienne ou non d'un conseil puis après un tel nombre de jours, ils ont droit de faire la grève. Quand on a une convention collective depuis un, deux ou trois ans, on peut pas se mettre en grève pendant la durée de cette convention.

Dans l'État de New York, on peut le faire à moins d'avoir pris un arrangement privé avec les employeurs. Par exemple nous avons présentement depuis le 2 juillet une grève à Guelph qui ne comporte qu'environ 80 personnes. Rien n'a changé depuis. C'est la première convention collective et l'employeur représente une riche société américaine. Je ne crois pas que ces personnes seraient restées sans travail pendant trois mois si elles pouvaient recevoir des prestations d'assurance-chômage, car autrement l'employeur ne pourrait pas faire durer la grève. C'est pourquoi nous disons qu'à notre avis il y aurait moins de grèves et celles qui se produiraient dureraient moins longtemps. Je fais allusion aux grandes sociétés, comme la Canadian General Electric, Canadian Westinghouse ou Northern Electric, mais les mêmes choses je crois s'appliqueraient à celle-ci. Je pense que cela leur donnera à réfléchir deux fois et ainsi les grèves seront plus courtes lorsqu'elles surviendront, Je me préoccupe avant tout des petites gens, des employés qui travaillent dans de petites entreprises et où je suis sûr que vous rencontrerez les plus grandes difficultés. Je pense que ces dispositions seront d'une grande utilité pour ces gens et particulièrement pour ceux qui vivent dans des régions où le niveau de salaire est bas et où les ouvriers ne peu-

[*Text*]

There is Canadian General Electric, or Canadian Westinghouse or Northern Electric, some of the big people in our union. I think it would make them think twice and I think the strikes would be shorter when they did take place. It is the small people I am more concerned with, the employees who work in small units where I think you will find the difficulties are greatest. It would be most helpful to such people, and particularly those in the low-paying areas where workers cannot afford to be out on strike. They are living from hand to mouth and they just cannot stand it. This would be helpful.

Mr. Broadbent: I will leave that for now.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Russell has done very well in putting forward forcefully some basic concepts, and one that seems to be particularly effective is the one when he draws a parallel with workmen's compensation and the treatment given to a worker who has suffered an accident, and the conclusion that he draws as to the treatment that should be given to a worker who becomes unemployed.

It would be helpful to know from Mr. Russell, Mr. Chairman, in order to achieve unemployment insurance as of the first week, whether he would support raising the rates for both employers and employees in order to cover this additional expenditure.

The Chairman: Mr. Krouse.

Mr. Frank Krouse (Business Agent, Local 504, United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Hamilton): First I would like to point out that in many large industrial plants, certainly in the City of Hamilton, credit unions exist in the plants, and I would say the vast majority of people are indebted to those credit unions in some loans that they have made to buy furniture, cars, homes, mortgages, and in many of the loans that are taken out—I would say almost every one of them—when the person is laid off from that plant, the balance of any money they have automatically goes in against a loan and they get nothing in their last pay. So here is a worker in a factory finding himself faced with his layoff notice, possibly expecting some pay but having nothing.

You can see what a two-week waiting period would do to a man with a family of five or six children. He has absolutely no income, no way of providing those kids with food as far as that is concerned because he just has not got any savings, and that is basic

[*Interpretation*]

vent pas se permettre d'aller en grève. Ils ne font que vivoter et ils ne peuvent pas supporter un tel événement. Je pense que ces dispositions pourront nous aider.

M. Broadbent: Je m'arrêterai pour l'instant.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci monsieur le président, je pense que M. Russell nous a fait une grande impression en mettant de l'avant certains concepts fondamentaux et l'un de ces concepts qui semble particulièrement efficace est celui qu'il a fait surgir lorsqu'il a tiré un parallèle entre les indemnités au travailleur et le traitement donné à un travailleur qui a souffert d'un accident, et la conclusion à laquelle il arrive, c'est que l'on devrait verser ce traitement au travailleur qui devient en chômage.

J'aimerais savoir, monsieur le président, si M. Russell afin de permettre à un ouvrier de recevoir l'assurance-chômage au cours de sa première semaine de travail, accepterait d'augmenter les taux de contribution tant pour les employeurs que pour les employés afin de couvrir ces dépenses additionnelles.

Le président: Monsieur Krouse.

M. Frank Krouse (agent syndical, section 504, Travailleurs unis de l'électricité, de la radio et des machines fixes de l'Amérique, Hamilton): Tout premièrement j'aimerais souligner que dans les grandes usines, comme cela se passe dans la ville d'Hamilton, les unions de crédit sont établies au sein de ces usines, je voudrais dire que la grande majorité des ouvriers sont endettés vis-à-vis de ces unions de crédit par rapport à des prêts qui leur ont été consentis pour acheter des meubles, des voitures, des maisons, pour financer des hypothèques, et dans l'ensemble des prêts qui sont consentis, je voudrais dire à peu près dans chaque cas, lorsque l'employé est mis à pied à cette usine, le reliquat de salaire auquel ils ont droit s'applique automatiquement à l'emprunt et il ne reste pour ainsi dire rien comme salaire. Ainsi prenons un travailleur dans une usine qui se trouve mis à pied, il peut éventuellement espérer une dernière paye, mais il ne touche aucun montant.

Vous voyez donc quelles pourraient être les conséquences d'une période d'attente de deux

[*Texte*]

with most working people today. We see this as being one of the biggest hardships there is—the extension of the waiting period from one week to two weeks. One week with no wages is hard enough to get over when you are going on to a lower salary, let alone the two weeks. We feel at this moment we are paying ample for unemployment insurance and there is money available through higher profits that the companies are making which we feel can certainly go towards taking up the added cost that is necessary to provide the unemployment insurance for the people who are laid off from the very first day.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, perhaps in my question I was not specific enough in stating—and I apologize—that it is my understanding that every additional week of coverage would cost well over $100 million a year, perhaps even as much as $150 million or so, so that first of all perhaps we might hear some comments on this figure. Assuming that this corresponds with the calculations made by the union, this additional $300 million, would the union expect it to be raised through rates paid by the employers?

Mr. Krouse: That is our position, yes. Again, we come back to the point that even in compensation a worker pays nothing towards the compensation payments which he receives when he is injured in a shop. That is completely paid for by his employer.

Mr. Caccia: Another question, Mr. Chairman, is on the strike position. Would Mr. Russell, perhaps, comment as to whether a form of unemployment insurance payment while on strike would not be putting the government in a position of subsidizing strikes, and if that position of a government subsidizing strikes is acceptable to him, whether the funds to proceed in this way should be drawn from the unemployment insurance fund or from the Canadian taxpayer in general.

[*Interprétation*]

semaines pour un homme qui a charge de famille et 5 ou 6 enfants. Il ne reçoit aucun salaire, n'a aucun moyen de fournir à ses enfants les aliments dont il a besoin puisqu'il n'a aucune épargne devant lui, et ceci est la caractéristique de presque l'ensemble des travailleurs aujourd'hui. Nous voyons donc qu'il serait extrêmement pénible de voir une extension de la période d'attente d'une semaine à deux semaines. Une semaine sans salaire est déjà bien difficile à vivre lorsque vous vous attendez de toucher un salaire moindre, laissons donc tomber les deux semaines. Nous pensons qu'actuellement nous payons suffisamment pour l'assurance-chômage si les compagnies font des profits supérieurs et que l'argent devient disponible, je pense que nous pouvons nous diriger vers elles et leur faire supporter le coût supplémentaire en ce qui concerne l'assurance-chômage que l'on pourrait fournir aux personnes qui sont mises à pied dès leur premier jour d'ouvrage.

M. Caccia: Monsieur le président, peut-être que dans ma question je n'ai pas été assez précis, et je m'en excuse, pour souligner que selon moi chaque semaine supplémentaire de couverture pourrait coûter plus de $100 millions par année, et peut-être même $150 millions, ainsi premièrement nous devrions obtenir quelques commentaires à ce sujet. Si nous croyons que ces chiffres correspondent au calcul du syndicat, ces $300 millions supplémentaires devraient-ils, selon le syndicat, être obtenus à même les contributions payées par les employeurs?

M. Krouse: C'est là notre opinion. Encore une fois j'aimerais revenir à la situation qui existe pour les accidents de travail, un ouvrier ne verse aucune contribution en ce qui concerne les prestations qu'il pourrait obtenir lorsqu'il est blessé à l'usine même. Ces contributions sont entièrement versées par son employeur.

M. Caccia: Une autre question, monsieur le président, qui a trait au problème de la grève. Est-ce que M. Russell pourrait peut-être nous faire ses commentaires à savoir si l'on pourrait trouver une forme de versement d'assurance-chômage lorsqu'un ouvrier est en grève sans que cela puisse mettre le gouvernement dans une position où il subventionnerait ces grèves; j'aimerais aussi savoir si la position du gouvernement de subventionner des grèves lui serait acceptable, et aussi savoir si les fonds qui permettraient de tels versements devraient être tirés à même le fonds de l'assurance-chômage ou de la poche du contribuable canadien en général.

[*Text*]

Mr. Russell: Well, there are two aspects to that, sir. The first I can answer quickly. It is not only strikes. You will notice in our supplementary position we speak of strikes and lockouts, both of which take place, both of which are legal under certain conditions, and we suggest that under either set of conditions, a so-called legal strike or so-called legal lockout, the employees should be entitled to unemployment insurance.

The second part is more important, however. That is that it seems to us that many of the great brains of this country, which, of course, include the members of our legislatures, needless to say, have been groping over a period of many, many years with the problem of how to keep strikes down to a minimum and how to have those that do take place for as short a period of time as possible. This is a mighty problem. It has been discussed in the various legislatures and we think we are making a contribution in this respect. There are those, it is true, who say arbitration is the way, but then we look to Australia and we see that that does not seem to be a solution, and others who have other ideas, and we believe that this proposal which we are making is merely a very small facet of the question, of the point that you raised whether the subsidizing—no, we do not think that that is germane to the question. We do not think they are subsidizing anyway, but if it eliminates or reduces the number of strikes, then it is making a major contribution.

Mr. Francis: In what way would it do that? How would it reduce the number of strikes?

Mr. Russell: Well, it is our submission, sir, that employers such as the example that I gave, and I could go into it in greater depth if you gentlemen are interested, where we have had the strike since July 2, is a situation where this plant was operating with a company union, workers came to us, they were low paid, we organized them, we were certified and now we are in negotiations for a first collective agreement and the company wants to change the whole works. They have been a day work plant. They now say they have got to have piece work. What they say in substance is that you have to work harder for less money and so on, and those workers have gone on strike.

Now, I suggest to you that the company would think twice before they would do a

[*Interpretation*]

M. Russell: On peut voir la chose sous deux aspects. En ce qui concerne le premier aspect je vous répondrai très brièvement. Il ne s'agit pas seulement des grèves. Vous vous apercevrez dans notre annexe que nous parlons des grèves et des lock-out, car ces deux événements sont possibles, les deux sont légaux sous certaines conditions, une grève ou un lock-out soi-disant légal, les employés devraient pouvoir recevoir l'assurance-chômage.

Le second aspect est plus important cependant. Il nous semble que tous les grands esprits de ce pays qui comprennent bien entendu les membres de nos assemblées législatives, se sont penchés sur le problème depuis fort longtemps de réduire les grèves à un minimum et lorsque ces dernières surgissent quand même de les réduire à une période aussi limitée que possible. C'est un problème d'envergure. Il a été discuté devant divers parlements et nous pensons que nous apportons notre contribution dans ce sens. Certaines personnes, et c'est exact, disent que l'arbitrage est le seul moyen, mais si l'on se penche sur le cas de l'Australie nous nous apercevons bien vite qu'il ne s'agit pas là d'une solution. D'autres personnes ont d'autres opinions et nous croyons que la proposition que nous vous présentons n'est malheureusement qu'une des facettes de la question; en ce qui concerne le point que vous avez soulevé à savoir si le gouvernement subventionnerait—non, nous ne croyons pas que cela soit pertinent à la question. Nous ne croyons pas que le gouvernement subventionne d'une façon quelconque les grèves, mais si ce système élimine ou réduit le nombre des grèves, cela pourrait apporter une contribution majeure à la solution du problème.

M. Francis: Comment cela pourrait-il être? Comment ce système pourrait-il réduire le nombre des grèves?

M. Russell: Monsieur, c'est là notre opinion, si les employeurs, au moyen de l'exemple que je vous ai donné, je pourrais si vous le désirez approfondir la question, où nous sommes en grève depuis le 2 juillet. Dans cette situation l'usine fonctionnait avec un syndicat de boutique, les travailleurs sont venus à nous, ils avaient de bas salaires, nous les avons organisés, nous avons reçu une accréditation, et maintenant nous sommes en négociations pour une première convention collective, cependant la compagnie désire modifier l'ensemble des emplois. Cette société travaillait à la journée. Ils désirent maintenant travailler à la pièce. Ce qui veut dire au juste que les employés devront travailler plus fort pour recevoir un salaire inférieur etc., et ces employés se sont mis en grève.

[*Texte*]

thing like that if they knew that to starve those people out would be next to impossible if they qualified for unemployment insurance. And I suggest to you that there are many strikes that take place in this country that are of a like nature and that both parties in many respects would take a second look under the circumstances and certainly the employer would be obliged to take a second look.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Yes, it is very interesting to follow the line of thought of Mr. Russell. Is it correct then to conclude, Mr. Chairman, that Mr. Russell would consider it fair and proper for the Government of Canada to subsidize legal strikes through unemployment insurance funds?

Mr. Russell: I say yes to your answer, the same as they do in New York State. We are not ploughing a new furrow here, Mr. Caccia. This is something that has been in existence for many years in New York. We are not, therefore, proposing to open something that is unheard of. A fast answer is "yes". We think that it is quite proper and that the long-term results would be very beneficial to all concerned.

Mr. Caccia: Let us now think it through, Mr. Chairman. Mr. Russell, are you then suggesting that the increased revenue necessary for this fund to pay the workers while on legal strike should come from increased premiums paid by the employer or by the employee?

Mr. Russell: I am not sure that it should come from either party. It may be that it should come from the general purse, from the people at large or the government. I am not certain of that, sir. I do not have firm views on that.

Mr. Caccia: You are suggesting that perhaps there should be other segments of the population, maybe the fishermen or the firemen or the farmers or the loggers, who would then, through the general income tax that they pay, contribute to this type of benefit payment?

Mr. Russell: It may very well be. According to our estimation, since everyone will benefit it may very well be that everyone should contribute to it.

[*Interprétation*]

Ce que je vous suggère maintenant c'est que une compagnie semblable y penserait deux fois avant d'entreprendre des choses semblables si elle sait qu'elle ne pourra pas réduire ces gens à la famine si ces derniers remplissent les conditions de l'assurance-chômage. Et je vous suggère qu'il y a de nombreuses grèves dans ce pays qui surgissent à cause de problèmes semblables et que les deux parties dans bien des cas devraient alors réenvisager la chose selon les circonstances et certainement l'employeur devrait réétudier la question.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Oui je pence qu'il est là très intéressant de suivre la pensée de M. Russell. Monsieur le président, serait-il exact de conclure que M. Russell considère qu'il serait raisonnable et possible pour le gouvernement du Canada de subventionner les grèves légales grâce au fonds de l'assurance-chômage?

M. Russell: Je répondrai oui à votre question, nous ferions ainsi la même chose que le fait l'État de New York. Nous nous attelons à un autre problème monsieur Caccia. C'est un système qui fonctionne depuis plusieurs années à New York. Ainsi nous ne présentons pas quelque chose qui est tout à fait nouveau. Une réponse aisée est de dire oui. Nous pensons que ce système est tout à fait adéquat et que les résultats à long terme en seront très bénéfiques pour toutes les parties concernées.

M. Caccia: Monsieur le président, il va falloir que nous y pensions. Monsieur Russell, suggérez-vous donc que les revenus accrus qui seront nécessaires à ce fonds pour payer les employés lorsque ces derniers seront en grève légalement devraient provenir des primes accrues payées par l'employeur ou par l'employé?

M. Russell: Je ne suis pas tout à fait sûr que cela devrait venir des deux parties. Je pense que les fonds devraient venir d'un fonds général, du contribuable en général ou du gouvernement. Je n'ai pas une certitude à ce sujet, monsieur. Je n'ai pas d'opinion arrêtée sur la chose.

M. Caccia: Vous voulez dire donc qu'il peut être d'autres segments de la population, peut-être les pêcheurs ou les pompiers ou les fermiers ou les draveurs, qui au moyen d'un impôt général sur leur revenu contribueraient ainsi à ce genre de prestations?

M. Russell: Cela pourrait être. Si l'on se fie à nos chiffres, puisque toute personne pourrait bénéficier d'un tel régime il serait que normal que chacun y contribue.

[*Text*]

Mr. Caccia: Have you calculated any figure as to the cost of this type of endeavour in the case, for instance, of the present automotive workers strike?

Mr. Russell: No, sir, we have not had any opportunity to do anything.

Mr. Caccia: Would you be prepared to work it out?

Mr. Russell: I could turn it over to the research department of our union. That is about as far as I could go. You are saying what would the cost be to the unemployment insurance fund of the current strike at General Motors?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Russell: I presume it is an arithmetical thing. Of course, neither you nor I know how long the strike will last.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Russell: It is pretty hard to come up with a figure.

Mr. Francis: Do you believe it would shorten the strikes?

Mr. Russell: Yes, I believe it would shorten any strike including a General Motors one. However, it is not designed mainly for the "bigs". It is designed for the "sweat shop" fellow who is really in trouble and who very often cannot stand up to a long strike.

Mr. Caccia: May I ask one final question?

The Chairman: Certainly.

Mr. Caccia: Do you have any provision in your present collective agreement, Mr. Russell, for strike funds?

Mr. Russell: Yes.

Mr. Caccia: What is the amount that is being paid by the individual worker and what is the total amount that you have in your fund at present?

Mr. Russell: We are basically a national union. We have a Canadian strike fund which pays at the rate of $20 for a single member, $25 for a married member and $1 per child. That commences the first week that the employee has no money coming to him from the employer and that scale runs for six

[*Interpretation*]

M. Caccia: Avez-vous mis au point certains chiffres au sujet des coûts d'un tel type de service, dans le cas présent par exemple du coût de ce service aux travailleurs de l'automobile qui sont présentement en grève?

M. Russell: Non monsieur, nous n'avons pas eu la chance de mettre ces chiffres sur papier.

M. Caccia: Seriez-vous prêts à faire ces estimations?

M. Russell: Je pourrais mettre la chose entre les mains de notre département de recherches de notre syndicat. C'est à peu près tout ce que je pourrais faire. Vous voulez dire combien coûteraient par exemple les prestations d'assurance-chômage pour la grève actuelle à la *General Motors*?

M. Caccia: Oui.

M. Russell: Je pense qu'il s'agit simplement d'une question de mathématiques. Bien sûr ni vous ni moi ne savons combien durera cette grève.

M. Caccia: C'ext exact.

M. Russell: Ainsi il est très difficile d'avancer des chiffres.

M. Francis: Croyez-vous que ce système réduirait la durée des grèves?

M. Russell: Oui je le crois y compris celle de la *General Motors*. Cependant ce système ne serait pas conçu spécialement pour les grandes industries. Ce système s'appliquerait particulièrement au travailleur dont on abuse et qui est réellement en difficulté et qui ne peut pas très souvent supporter une longue grève.

M. Caccia: Puis-je vous poser une dernière question?

Le président: Certainement.

M. Caccia: Avez-vous dans votre convention collective actuelle une disposition concernant les fonds de grève, monsieur Russell?

M. Russell: Oui.

M. Caccia: Quelle est la contribution versée par le travailleur individuel et quel est le montant total que vous avez actuellement dans votre fonds?

M. Russell: Fondamentalement nous sommes un syndicat national. Nous avons un fonds national de grève qui verse une contribution de $20 pour un membre célibataire et $25 à un membre marié ainsi qu'une allocation de $1 par enfant. Ce fonds distribue ces allocations à partir de la première semaine où

[*Texte*]

weeks. Commencing in the seventh week of the strike, it usually works out to be about the eighth week of the strike because the employee usually picks up a week's pay. The employer holds a week's pay back. The seventh week, the amount is increased to $25 for a single member, $30 for a married member, and $2 per child. In addition to those amounts which I have stated, the union covers our members for what we loosely call health and welfare. That means life insurance. If it is Ontario it is OHSIP and OHSC. In other places, the union pays for comparable coverage. I cannot tell you the amount we have in the strike fund. I am not sure that this is public knowledge. I do not have an accurate up-to-date figure at the moment. Bear in mind that this is just in Canada. It would not be a terribly large fund.

Mr. Caccia: Would you consider it fair that unorganized workers in Canada through their general income tax be then requested, according to your scheme, to contribute to strike funds for those workers who have the benefit of being organized and already have a strike fund of their own?

Mr. Russell: To be entirely accurate, sir, let us go back to the example that I gave—Guelph, where those people have now been out three months. Those people never pay any dues to this union. They were unorganized. They have paid a total of $1 which is a requisite of the Labour Relations Board of the Province of Ontario. They have been collecting from our strike fund although they have never paid a dollar's due into the union. For about 11 weeks now they have been drawing strike welfare. They are no different from any other group of employees. I see no reason why, for purposes of unemployment insurance, it should not come out of the general fund.

The Chairman: I think you have some comments, Mr. Monie.

Mr. D. Monie (United Electrical, Radio and Machine Workers of America): Going back to Mr. Caccia's questioning, while no one can deny it might cost a little more money to

[*Interprétation*]

l'employé ne reçoit pas d'argent de son employeur et le fonds verse ces contributions pour six semaines. A partir de la septième semaine de grève, souvent il s'agit même de la huitième semaine de grève car l'employé habituellement reçoit un salaire d'une semaine de son employeur puisque l'employeur retient habituellement une semaine de salaire. La septième semaine le montant est augmenté de $20 à $25 pour un membre célibataire à $30 pour un membre marié et $2 par enfant. De plus le syndicat offre à nos membres ce que l'on appelle d'habitude la santé et le bien-être. Ce qui veut dire une assurance sur la vie. Si nos membres sont domiciliés en Ontario le syndicat paye le régime de l'OHSIP et de l'OHSC. Dans d'autres régions le syndicat verse des contributions à des régimes semblables. Je ne peux malheureusement pas vous dire quel est le montant que nous avons actuellement dans notre fonds de grève. Je ne suis pas certain que l'on puisse révéler ça au public. Et je n'ai pas les chiffres exacts en ce moment. Si je me souviens bien il s'agit juste d'un fonds existant au Canada. Il ne doit pas s'agir d'un montant considérable.

M. Caccia: Est-ce que vous croyez qu'il serait normal que les travailleurs non-syndiqués du Canada par l'intermédiaire de leur impôt général sur le revenu soient requis, selon votre plan, de contribuer à des fonds de grève pour des travailleurs qui ont déjà l'avantage d'être organisés et qui ont déjà un fonds de grève pour leur propre besoin?

M. Russell: Pour être tout à fait précis, monsieur, revenons à l'exemple que je vous ai donné au sujet de Guelph. A Guelph des travailleurs ont été en grève pendant trois mois. Ces gens n'ont jamais payé aucune cotisation à ce syndicat. Ils étaient donc non-syndiqués. Ils avaient payé une somme de $1 ce qui est une disposition de la Commission des relations du travail de la province de l'Ontario. Ils ont reçu des allocations de notre fonds de grève même s'ils n'avaient jamais payé $1 de cotisation à notre syndicat. Depuis maintenant onze semaines ils reçoivent des allocations de grève. Pourtant ils ne sont guère différents de tout autre groupe de travailleurs. Je ne vois aucune raison pourquoi, à cause des dispositions de l'assurance-chômage, ces contributions ne pourraient pas être versées à même le fonds général de cet organisme.

Le président: Je crois que vous voulez faire certains commentaires Monsieur Monie.

M. D. Monie (Travailleurs unis de l'électricité, de la radio et de la machinerie): Pour revenir à la question de M. Caccia, puisque personne ne nie le fait qu'il coûtera un peu

[*Text*]

finance the plan under this method, it would also provide more money in the local areas which the strike has affected. Let us take the auto industry in Oshawa right now. Some of the local shopowners are at a standstill. This would provide the people who are on strike with some money to put back out into the area and keep those who are not directly related with the strike in business.

The Chairman: Mr. Caccia, I will come back to you later, if you wish. Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Mr. Russell, as I understand the position of your union, it is roughly this. You want the companies to make all of the contributions to the fund. You want first day payment and you recommend payments should be 75 per cent of earnings. You also suggest that these payments should be made to people who are out on legal strike. Getting back to what has been raised by a number of members, are you not really suggesting that the companies be placed in a position where they in fact are financing strikes?

Mr. Broadbent: Retributive justice.

Mr. Murphy: Some may look upon it that way. In effect, that is what you are suggesting, is it not?

Mr. Russell: No. That is what you say I am suggesting but with respect, sir, it is the exact opposite to what we have suggested. I do not think yours was a question. I think you are making a statement. You, of course, are entitled to make a statement but what we are suggesting is just the opposite to that. We are saying that if persons on legal strikes or legal lock-outs were entitled to unemployment insurance that it would (a) reduce the number of strikes; and (b) it would reduce the length of such strikes.

Mr. Murphy: It would reduce the number of strikes in the example you gave because what is supposedly the equal bargaining power—the balance of power between the union and the company—would be broken by virtue of the fact that the members of the union would have available 75 per cent of their income despite the fact that they were on strike. Any company facing that would know that a union would most likely be willing to stay out on strike indefinitely in order to

[*Interpretation*]

plus cher pour financer le plan en vertu de ce système, il est aussi un fait que ce système mettra de l'argent supplémentaire en circulation dans les régions affectées par la grève. Prenons par exemple la grève de l'automobile dans la région d'Oshawa. Certains des marchands locaux ne font plus aucune affaire. Ce système permettra aux personnes en grève d'obtenir quelque argent qu'ils remettront en circulation dans leur région et ainsi maintenir en affaires ceux qui sont directement touchés par la grève.

Le président: Monsieur Caccia, je vous donnerai la parole plus tard si vous le désirez, M. Murphy.

M. Murphy: Monsieur Russell, si je comprends bien la position de votre syndicat, elle est en gros, la suivante: Vous aimeriez que les sociétés versent la totalité des contributions au fonds. Vous désirez que le paiement commence dès le premier jour et vous recommandez que les paiements devraient atteindre 75 p. 100 du revenu habituel. Vous suggérez aussi que ces paiements soient accordés aux personnes qui sont légalement en grève. Si l'on revient à une question qui a été posée par de nombreux députés, est-ce que vous ne croyez pas qu'au fond vous suggérez que les sociétés en fait en viennent à financer les grèves?

M. Broadbent: La loi du talion.

M. Murphy: Il semble en effet qu'il en est ainsi. Au fait, est-ce que ce n'est pas ce que vous suggérez?

M. Russell: Non. Avec tout mon respect monsieur ce que vous dites c'est exactement à l'opposé de ce que nous avons suggéré. Je ne crois pas qu'il s'agit d'une question. Vous avez bien entendu le droit de faire une déclaration mais ce que nous suggérons est juste à l'opposé de ce que vous avez dit. Ce que nous disons c'est que si quelqu'un est en grève légalement ou subit un *lock-out* légal et que si ces personnes avaient droit à l'assurance-chômage, cela aurait pour effet *a*) de réduire le nombre des grèves; et *b*) de réduire la longueur de telles grèves.

M. Murphy: Selon l'exemple que vous nous avez donné le système réduirait le nombre des grèves car, ce que nous supposons être l'équilibre des forces de négociation, l'équilibre des forces entre le syndicat et la société, serait rompu grâce au fait que les membres du syndicat pourraient obtenir 75 p. 100 de leur revenu en dépit du fait qu'ils sont en grève. N'importe quelle société qui aurait à faire face à un tel système se rendrait compte que le syndicat aimerait bien mieux rester en

[*Texte*]

achieve their ends and, therefore, the company would capitulate. In this way, strikes would be shorter or non-existent. Is this your reasoning?

Mr. Russell: The weakness in your position, sir, is what you said yourself—supposedly equal bargaining power. It supposedly is but it is not. The example that I gave you concerns a strike of some 80 employees, about 20 females and 60 males, very few skilled, working a foundry for an employer who is one of the 200 largest employers in the United States with factories all over the world. When you suggest that they supposedly have equal bargaining power, with great respect I must say that they do not have anything like equal bargaining power.

• 1530

Mr. Murphy: I agree in that one case. It may be true in other isolated cases. Unfortunately, the law applies to all companies and all unions in all situations. Would you consider that maybe in certain circumstances your proposals would apply, for instance to unions having no more than 50 members in one locale or something of that nature. Surely you are not suggesting that your proposal should apply, for example, to the GM strike now where there are, in Canada, thousands of men off of work or withholding their services.

Mr. Russell: I have not much experience with the automobile industry, sir, but we have some other giants in our industry. Three of our representatives here, for example, are from CGE. We have some 16 CGE plants organized in our union, 8,000 to 9,000 CGE employees. I do not consider the employees to be any match for this corporation, if you are implying that we are an equal match. I do not think so.

Mr. Murphy: I am not implying that. I just take it that this is the generally accepted principle upon which our labour law is based.

Mr. Russell: It is an erroneous principle I suggest to you, sir. Using our largest employer, Canadian General Electric, it is 98 or 96 per cent owned in the United States, by General Electric. They have great wealth at their

[*Interprétation*]

grève indéfiniment afin d'en arriver à leurs fins et ainsi la compagnie devrait capituler. Ainsi les grèves seraient très courtes ou même inexistantes. Est-ce que c'est là votre raisonnement?

M. Russell: La faiblesse de votre position, monsieur, c'est que vous avez dit vous-même les forces de négociation supposément équilibrées. C'est ce que l'on suppose mais ce n'est pas exact. L'exemple que je vous ai donné touchait une grève d'environ 80 employés, 20 femmes et 60 hommes, des employés très peu qualifiés travaillant dans une fonderie pour un employeur qui fait partie des 200 plus gros employeurs des États-Unis et qui ont des usines dans toutes les parties du monde. Lorsque vous suggérez que les deux parties ont supposément des pouvoirs de négociation équilibrés, je dois vous dire avec tout mon respect qu'il n'y a rien de semblable.

M. Murphy: Je suis d'accord avec vous en ce qui concerne ce cas particulier. Cela peut être aussi vrai pour tout autre cas isolé. Malheureusement, la loi s'applique à toutes les sociétés et à tous les syndicats dans toutes les situations. Pourriez-vous envisager par exemple lorsque dans certaines circonstances que vos propositions ne s'appliqueraient pas à des syndicats n'ayant pas plus de 50 membres quand l'un de ces locaux a quelque arrangement semblable. Vous ne souffrirez certainement pas que vos propositions devraient s'appliquer, par exemple, à la grève de la Generla Motors où au Canada nous trouvons des milliers d'hommes sans travail qui ne peuvent pas rendre leur service.

M. Russell: Je n'ai pas une grande expérience dans l'industrie de l'automobile, monsieur, nous avons d'autres géants dans notre industrie. Trois de nos représentants qui sont devant vous par exemple nous viennent de la Canadian General Electric. Environ 16 usines de la Canadian General Electric font partie de notre syndicat, ce qui représente 8 mille à 9 mille employés de cette société. Et je ne crois pas que les employés, si selon vous vous croyez qu'il y a un équilibre des forces, que ces employés, dis-je, puissent compter dans la balance pour cette société. Je ne le crois pas.

M. Murphy: Je ne peux pas soutenir une telle chose. Je prends simplement une position qu'il s'agit d'un principe généralement accepté sur lequel nos lois du travail sont basées.

M. Russell: Je pense qu'il s'agit là, monsieur, d'un principe erroné. Si nous prenons but qu'aux employeurs Canadian General Electric, qui est détenu à 98 ou 96 p. 100 dans la société de General Electric des États-Unis,

[*Text*]

command in terms of what the union has and what the employees have. I never have agreed with that theory and I do not now. I think it is an erroneous theory. If you start your whole premise from the theory that they are supposedly of equal bargaining power, I do not think it is true.

Mr. Murphy: I see. You plan to even things out by proposing that the employer should be placed in a position where he should and must contribute all of the premiums which could be used later by striking employees as a lever to make the employer move?

Mr. Russell: No, not really Mr. Murphy. What we have done is address ourselves to a problem which I believe every major newspaper in this country has addressed itself to editorially at one time or another: how to reduce strikes. As I said earlier, it has been discussed in most of the parliamentary bodies of the country and in various institutions all over. We have made a serious proposal here that we think would help reduce the number of strikes, and where strikes do take place, reduce the period.

DBS, as you know, produces statistics to show the number of strikes, the number of man-days lost, and so on. All of this information is available. We believe that in its totality it would reduce it substantially. This would mean a greater GNP for our country and therefore more wealth.

Mr. Murphy: I do agree that your proposals would result in the reduction of strikes. I understand that some of the officials from the department have checked the New York legislation, Mr. Russell, and while it is true that a man on strike in New York is not disqualified, in the sense that when he returns back to work he is not then forced to qualify himself in the labour market to collect unemployment insurance, it is not true that he is entitled to draw unemployment insurance or unemployment benefits while he is on strike.

Mr. Russell: My understanding is certainly that he was.

Mr. Murphy: I have no further questions.

[*Interpretation*]

ils sont parfaitement conscients de leur force par rapport au syndicat et à leurs employés. Je n'ai jamais été d'accord avec cette théorie je crois qu'il s'agit là d'une théorie erronée. Si vous fondez tout votre raisonnement sur la théorie que les forces de négociation sont supposément égales, je ne crois pas qu'il s'agit là de la vérité.

M. Murphy: Je vois. Votre plan suffirait donc que l'employeur devrait être placé dans une position où il devrait contribuer à toutes les primes qui pourraient être ultérieurement utilisées par les employés en grève comme un moyen de pression pour faire bouger l'employeur?

M. Russell: Non pas véritablement, monsieur Murphy. Ce que nous avons fait c'est que nous nous sommes penchés sur un problème. Je pense que tous les grands journaux de notre pays se sont penchés dans leurs éditoriaux de temps à autre, sur le même problème: comment réduire le nombre de grèves. Comme je l'ai dit plus tôt cette question a été discutée dans toutes les assemblées législatives du pays et dans diverses autres institutions. Nous faisons donc une proposition sérieuse qui selon nous pourrait aider à réduire le nombre des grèves. Et si une grève surgit, ce système pourrait en réduire la durée.

Le BFS, tout comme vous le savez, fournit des données statistiques au sujet du nombre de grèves, du nombre de jours comme perdus, etc. Tous ces renseignements sont disponibles. Nous croyons qu'en général notre système pourrait réduire les grèves substantiellement. Ce qui finalement voudrait dire un revenu national brut plus élevé dans notre pays et ainsi un plus grand bien-être.

M. Murphy: Je suis d'accord avec vous pour dire que votre programme aurait pour résultat de réduire le nombre des grèves. Je crois que certains des agents du ministère ont étudié la législation de l'État de New York, monsieur Russell, et même s'il est vrai qu'un homme en grève dans l'État de New York n'est pas disqualifié des prestations d'assurance-chômage, dans le sens que lorsqu'il retourne au travail il n'est pas obligé de se qualifier lui-même sur le marché du travail pour recevoir les prestations d'assurance-chômage, il n'est pas vrai cependant qu'on lui permet de retirer de l'assurance-chômage ou des prestations d'assurance-chômage lorsque ce dernier est en grève.

M. Russell: Selon moi j'étais certain qu'il pouvait le faire.

M. Murphy: Je n'ai pas d'autres questions.

[*Texte*]

The Chairman: Gentlemen, before going forward, I think we should have the usual motion at this time that the brief submitted by the United Electrical, Radio and Machine Workers of America in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Broadbent: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Do we have further questions on the first round, gentlemen? Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I have two or three questions I would like to ask. First may I say that I welcome the assertion in the statement today, even if it is called an assertion, that working people are no less honest than any other class or section of the population. As members of the Committee are aware, we get the opposite assertion two or three times every day. These are statements that are difficult to back up with statistics. As someone has already pointed out, when one witness this morning was pressed he finally admitted that the minority of workers who abuse the unemployment insurance setup is probably not more than five or 10 per cent.

Mr. Broadbent: That was in his firm alone.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Even that was just a guess. At any rate, I think it is good to have it on the record once in a while that the workers are a responsible section of the community.

Mr. Russell, I quite realize that because you were concerned to make your major points such as the benefit rate, basis of entitlement, the method of paying and the strike question, that you did not comment on some of the details that were in the White Paper. I wonder, however, if we could quickly have your views on a few points? For example, what is your view of the inclusion of sickness as a cause of unemployment and to be covered?

Mr. Russell: We welcome it.

[*Interprétation*]

Le président: Messieurs, avant de continuer je crois que nous devrions avoir la proposition habituelle voulant que ce mémoire soumis par les travailleurs unis de l'électricité, de la radio et des machines fixes des États-Unis, rédigé uniquement en anglais, figure dans l'annexe au Procès-verbal et témoignages de ce jour.

M. Broadbent: Je le propose.

La proposition est acceptée.

Le président: Avons-nous d'autres questions pour le premier tour, messieurs? M. Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'ai deux ou trois questions que j'aimerais poser aux témoins. Premièrement, j'aimerais vous dire que j'apprécie l'affirmation qui a été faite dans la déclaration aujourd'hui, même si cette dernière peut être taxée d'affirmation, que les travailleurs ne sont pas moins honnêtes que toute autre classe ou secteur de la population. Tous les membres du Comité ont déjà entendu l'affirmation contraire deux ou trois fois chaque jour. Il y a des déclarations qu'il est difficile de soutenir avec des données statistiques. Comme quelqu'un l'a déjà souligné, lorsque un témoin ce matin était questionné d'une façon un peu pressante, il a finalement admis que c'était une minorité de travailleurs qui abusait de l'assurance-chômage et qu'il ne s'agissait certainement pas plus de 5 ou 10 p. 100 du total.

M. Broadbent: Le témoin parlait de sa propre firme.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Même si ces chiffres n'était qu'une estimation, quel que soit le taux, je pense qu'il est bon que l'on sache dans nos délibérations pour une fois que les travailleurs représentent un secteur responsable de notre communauté.

Monsieur Russell, je comprends très bien votre préoccupation de nous expliquer vos points de vue majeurs tel que le taux et les prestations, le droit aux prestations, la méthode de paiement et la question de la grève, que vous n'avez pas fait de grands commentaires sur certains des détails figurant dans le Livre blanc. Cependant je me demande si nous pourrions obtenir brièvement votre point de vue sur les quelques points particuliers. Par exemple que pensez-vous de l'inclusion de la maladie comme cause de chômage et qui serait en fait couverte par les prestations?

M. Russell: Nous en sommes heureux.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Do you give the same answer to pregnancy?

Mr. Russell: We think that they are long overdue, as we said in our brief, and we welcome them.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Though I ask the question knowing that in effect you have answered it by your statement as to how the fund should be financed, what is your view of the government's proposal to the effect that its main financial contribution does not come into play until unemployment has reached a 4 per cent level?

Mr. Krouse: As long as you have got the dough, that is what we are concerned with. Making sure the money is there when the people need it; that is their prime concern.

Mr. Russell: I think we made the point twice, Mr. Knowles. We made it in our brief, if I remember correctly, and we made it again in our remarks. A worker who is out of work is not very interested in statistics in terms of whether it is 3 per cent, 4 per cent, 5 per cent or more, and in who is paying the freight on that. If I understand your question correctly, we are disturbed by this 75 and 66 per cent.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Maybe you do not understand what I am talking about. At the present time, the unemployment insurance fund is financed on a 40-40-20 basis.

Mr. Russell: Oh, yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The government's proposal in the White Paper is that it is to be financed equally between employers and employees equally 50-50 so long as unemployment does not exceed 4 per cent. There is a minor difference but that is it in the main. After unemployment exceeds 4 per cent then the government's contribution to the fund mounts rather rapidly. It was that change in method of financing that I was asking you about. In effect, you have asked for something different than either of these two. You have asked for a method of financing in which the employer pays a much larger share. Have you any views on this 4 per cent level?

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Est-ce que vous appliquez ceci aussi à la maternité?

M. Russell: Nous croyons qu'il y a déjà longtemps, que nous l'avons dit dans notre mémoire que l'on aurait dû y penser et nous en sommes heureux.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si je vous repose encore une question que vous avez traitée dans votre déclaration, à savoir comment le fonds doit être financé, quelle est votre attitude au sujet de la proposition du gouvernement à l'effet que sa contribution financière principale ne devrait pas entrer en vigueur avant que le taux de chômage ait atteint un niveau de 4 p. 100?

M. Krouse: En autant que vous avez l'argent, c'est ce qui nous préoccupe. D'être sûr que l'argent est disponible parce que le peuple en a besoin; c'est là notre principale préoccupation.

M. Russell: Je pense que nous avons touché ce point à deux reprises M. Knowles. Nous en avons parlé dans notre mémoire si je me souviens bien et nous en avons parlé encore dans nos remarques. Un travailleur qui est en chômage n'est pas tellement intéressé dans les statistiques à savoir s'il y a 3, 4 ou 5 p. 100 de chômage au Canada, et qui doit en payer la facture. Si je comprends bien votre question, ce qui vous préoccupe c'est ce niveau de 75 et de 66 p. 100.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Peut-être que vous n'avez pas compris ma question. Actuellement le fonds de l'assurance-chômage est financé sur la base de 40-40 et 20.

M. Russell: Oh oui.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): La proposition du gouvernement contenue dans le Livre blanc est que ce fonds devrait être financé à part égale entre les employeurs et les employés, c'est-à-dire 50-50 aussi longtemps que le taux de chômage ne dépasse pas les 4 p. 100. C'est peut-être là une différence mineure, mais c'est néanmoins la principale. Après que le chômage ait dépassé le niveau de 4 p. 100 le gouvernement contribue alors au fonds beaucoup plus rapidement. Il s'agit donc d'une modification dans la méthode de financement et c'est là ma question. Au fait, vous avez demandé quelque chose de différent de ces deux solutions. Vous avez proposé une méthode de financement dans laquelle l'employeur paie une grande partie de la cotisation. Avez-vous une opinion quelconque au sujet de ce niveau de 4 p. 100?

[*Texte*]

Mr. Russell: No. We did not address ourselves to that question specifically, because, as you say, we addressed ourselves to two other aspects of it. We said in the first instance it should not be insurance. We said that it should be paid by the employer. The fact that the government has now changed the method from the 40-40-20 to 50-50 type of deal, and will only pay when unemployment has reached 4 per cent is not a very major question for us to comment on. I realize that some

• 1540

have. Our main thesis, which we have presented, was that it should not be insurance at all. But if it is going to be insurance, this is not the major question to us.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am a little surprised that you do not have views on it in view of your pretty strong emphasis on a greater contribution by employers and by the general purse.

Mr. Russell: Well, yes, and we say that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In other words, you do have a strong view about this?

Mr. Russell: Oh, yes, we say those things. We said, (1) it should not be insurance, (2) it should be paid out of general welfare, and (3), if it is going to be insurance it should be paid for by the employer. Beyond that I think we have said everything we have to say.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): What is your view on the experience rating proposal in the White Paper?

Mr. Russell: Generally speaking, we see nothing wrong with that. Again, it is method that is used in Workmen's Compensation. Employers pay in relation to their rating, to the number of accidents they have in their industry and so on. As far as we are concerned, it may have an effect on employers.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Are you aware of the fact that most of the unions that have appeared before us have been dead against it?

Mr. Russell: You see, we are dealing with hypothetical problems here. Our only experience has been in terms of the Workmens' Compensation Act where employers, in many instances, as a result of their rate going up

[*Interprétation*]

M. Russell: Non. Nous ne nous sommes pas penchés particulièrement sur cette question, car, comme vous l'avez dit, nous nous sommes concentrés sur deux autres aspects. Nous avons dit premièrement qu'il ne devrait pas s'agir d'une assurance. Nous avons dit aussi que cette contribution devrait être versée par l'employeur. De fait, que le gouvernement ait modifié la méthode du 40-40/20 pour en arriver à la méthode du 50-50, et que le gouvernement ne contribuera au fonds uniquement quand le taux de chômage atteindra 4 p. 100 n'est pas une question qui nous préoccupe tout particulièrement. Peut-être que d'autres l'ont fait. Nous avons expliqué qu'il ne devrait pas s'agir du tout d'assurance. S'il doit toutefois s'agir d'assurance, ce n'est pas une préoccupation majeure pour nous.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suis quelque peu étonné que vous n'ayez pas d'opinion à ce sujet, puisque vous avez plutôt insisté sur l'augmentation de la contribution des employeurs et de la Bourse publique.

M. Russell: Oui, c'est ce que nous disons.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Autrement dit, vous avez bien une opinion définie à ce sujet?

M. Russell: Oui, c'est ce que nous disons. Nous disons d'abord qu'il ne devrait pas s'agir d'assurance; en deuxième lieu que l'argent devrait provenir des fonds généraux du bien-être et, en troisième lieu, que l'employeur devrait s'occuper de payer cette somme s'il doit s'agir d'assurance. A part cela, je pense que nous avons dit tout ce que nous avions à dire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Que pensez-vous de la proposition concernant la règle de proportionnalité dans le Livre blanc?

M. Russell: En général, nous n'y voyons pas d'objection. Il s'agit de nouveau d'une méthode dont se sert la Commission des accidents du travail. Les employeurs paient d'après leur règle de proportionnalité, le nombre d'accidents qui se produisent dans leur industrie, et ainsi de suite. Autant que nous sachions, les employeurs s'en ressentiront peut-être.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Savez-vous que la plupart des syndicats qui ont comparu s'y opposent tout à fait?

M. Russell: Vous voyez que nous traitons ici de problèmes hypothétiques. Notre seule expérience dans ce domaine se rattache à la Loi sur les accidents du travail au terme de laquelle les employeurs viennent voir le syn-

[*Text*]

when their accidents go up, tend to come to the union and say, "Now look, we all are interested in safety here; let us get together on it." That is true, because while their rate goes up our members' arms get broken in accidents and we are interested in eliminating accidents—but not for the sake of cutting their rate down. I do not know how it would work. There are dangers, and we see possible pitfalls in it.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Is there not a difference between the rate of accidents which employers and employees jointly can control and the rate of employment which is beyond the control of most employers.

Mr. Russell: Is there? I do not believe that it is beyond the control. We have situations, sir, where right this day "X" number of employees are working overtime and at the same time they are laying employees off. I do not say it is beyond their control. They do this for a variety of reasons.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): There are certain details which they control but the general level of the economy is surely something that the people in your union would say was the responsibility of the government and has something to do with fiscal and monetary policy.

Mr. Russell: Oh, yes.

The Chairman: Mr. Monie, do you have a comment?

Mr. Monie: On this point of it tying in with the employer paying the premium, if you could call it that, we are quite convinced, although we cannot prove it, that the company we deal with has deliberately created this lay-off to put some fear into the workers at the time of negotiations, and we can see no reason for the company doing it. They are hiring at the same time they are laying off. They are working overtime; more than 55 per cent of the plant is working 12 hours a day. They cannot excuse it. The Company could be using this terrible method of scaring its employees as a deterrent. I feel if it was on an experience basis and also tied in with their paying the premium, it could act as a deterrent to them.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): This is a very interesting comment. I suggest

[*Interpretation*]

dicat lorsque les taux deviennent plus élevés à cause du nombre plus élevé d'accidents. Ils disent alors aux membres du syndicat que la sécurité est un intérêt commun et que tous devraient y travailler ensemble, employeurs et membres du syndicat. C'est vrai, parce que tandis que les taux augmentent, nos membres se cassent des bras et nous voulons supprimer les accidents mais non pas pour réduire leur taux. Je ne sais pas comment cela fonctionne. Il y a des dangers et nous en sommes conscients.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): N'y a-t-il pas une distinction entre le nombre d'accidents qu'employeurs et employés peuvent contrôler ensemble et le taux d'emploi qui échappe au contrôle de la plupart des employeurs.

M. Russell: Y a-t-il une différence? Je ne crois pas que les employeurs sont incapables d'exercer ce contrôle. Il existe aujourd'hui encore des situations où tel nombre d'employés travaillent des heures supplémentaires pendant que d'autres employés sont mis à pied. Je ne dirai pas que cette situation échappe au contrôle des employeurs. Ils ont plusieurs raisons pour prendre des mesures du genre de celles dont je viens de parler.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ils peuvent contrôler certains détails mais les membres de votre syndicat diront certainement que le niveau général de l'économie relève du gouvernement et qu'il est lié à la politique monétaire.

M. Russell: Bien sûr.

Le président: Monsieur Monie, avez-vous des commentaires?

M. Monie: En ce qui concerne le paiement de la quote-part par l'employeur, nous sommes persuadés, bien qu'il soit impossible de le prouver, que la société avec laquelle nous traitons a délibérément mis à pied des employés afin d'inspirer la crainte aux travailleurs au moment des négociations et nous ne voyons pas pourquoi la société agit ainsi. Ils engagent des employés et ils en congédient en même temps. Les employés font des heures supplémentaires; plus de 55 p. 100 d'entre eux travaillent douze heures par jour. Il n'y a pas de raison. La société agit peut-être ainsi en vue d'effrayer ces employés puisqu'à mon avis, s'il ne s'agissait que de l'expérience se rattachant aussi au fait qu'ils paient la prime, il pourrait y avoir là un effet préventif.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le commentaire est très intéressant. Je vous con-

[*Texte*]

you might study the American experience, and you might read the Gill Committee's report on this whole question.

I have just one other comment, Mr. Chairman.

Mr. Russell: On the other hand, they have a different approach to this question of redundancy in Britain and other European countries. Unfortunately, in this area we tend to follow the American pattern. It is quite a different approach. I am certain that you have knowledge of these things.

For example, they have strikes in Britain and other countries on one simple issue, that there should not be redundance, there should not be lay-offs. So it is a whole different approach to the one here.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Quite.

The only other comment I want to make, Mr. Chairman, is that I am not as scandalized as some of my Committee colleagues are over the suggestion of benefits during the course of a strike. I admit that some details might have to be worked out. The idea that somehow or other the government might be on the workers' side does not bother me. I am far more bothered by the extent to which the government gets on the employers' side.

The Chairman: I have Mr. Broadbent on the second round. Are there any further questions on the first round? If not, I will ask Mr. Broadbent to proceed.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

I am rather drawn by the notion, too, that the government should subsidize workers. I share the witness' view that there is by no means any sense of egalitarian bargaining power between workers and corporate interests.

But since it is not something that I suspect a liberal government, or any government, in the very near future might bring before the House, is there some kind of compromise proposal that might occur to you on the spur of the moment that everyone on the Committee might seriously consider to aid unorganized workers, or workers who are in small unions, where it is at least much more apparent that their position is one of weakness vis-à-vis their employer.

I think some member's of the Committee might have suggested this, or some variation of it—that maybe workers who are in a lockout or an illegal strike in any firm employing one hundred or fewer employees be consid-

[*Interprétation*]

seille de vous reporter à l'expérience américaine et de lire le rapport du Comité Gill sur cette question.

J'ai un autre commentaire, monsieur le président.

M. Russell: D'autre part, on aborde cette question de surplus d'une tout autre façon en Grande-Bretagne et ailleurs en Europe. Malheureusement, dans ce domaine, nous avons tendance à suivre les Américains. Je suis certain que vous êtes au courant de ces choses.

Par exemple, il y a des grèves en Grande-Bretagne et dans d'autres pays pour une simple raison, c'est-à-dire qu'il ne devrait pas y avoir de surplus, il ne devrait pas y avoir de mises à pied. La façon d'aborder le problème est différente de celle d'ici.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En effet.

Monsieur le président, je ne suis pas aussi scandalisé que certains de mes collègues du Comité le sont par la proposition concernant les prestations pendant la durée d'une grève. J'admets qu'il faudrait voir à certains détails. L'idée que le gouvernement puisse aider les travailleurs m'inquiète peu. La mesure dans laquelle le gouvernement appuie les employeurs me préoccupe beaucoup.

Le président: J'ai le nom de M. Broadbent pour la deuxième série de questions. Y a-t-il d'autres questions pour la première série? Sinon, je cède la parole à M. Broadbent.

M. Broadbent: Je vous remercie, monsieur le président.

Je suis d'avis que le gouvernement devrait subventionner les travailleurs. Je partage l'opinion du témoin lorsqu'il dit que les pouvoirs de négociation des travailleurs et des corporations ne sont pas les mêmes.

Toutefois, comme je n'ai pas l'impression qu'un gouvernement libéral, ou n'importe quel gouvernement au pouvoir dans un avenir prochain, soumettrait cette question à la Chambre, est-ce qu'un genre de compromis vous viendrait à l'idée, compromis que nous pourrions tous étudier sérieusement afin d'aider les travailleurs qui ne sont pas organisés ou les travailleurs qui font partie de petits syndicats, où il est beaucoup plus évident que les travailleurs sont plutôt impuissants devant leur employeur.

Je crois que certains membres du Comité ont proposé que les travailleurs qui sont en lock-out ou qui participent à une grève illégale dans une entreprise qui n'emploie que

[*Text*]

ered eligible to receive unemployment insurance during that period.

I am sure it is obvious to all you gentlemen that the vast majority of Canadian workers are not in trade unions and that some scheme of this sort might in fact be a legitimate one and would attract sympathetic consideration from some government members.

What would you think of some modification of the proposal in this direction?

Mr. Russell: I suppose half a loaf would be better than none—I do not know. There may be some way of working out some modification, but it would not be easy.

Mr. Broadbent: Would the sense that there would be in fact then a discrimination between, for example, workers in my community in Oshawa and many other workers who would receive the benefit bother you at all?

Mr. Russell: Yes, I suppose it could become quite a knotty problem. It is pretty hard to tell where you are going to draw the line.

It seems to me that the most you could do would be to lay down certain types of restrictions. In other words, the strike or lock-out would have to meet the Act or the regulations pursuant to it and so on. It is pretty hard for me to visualize how you can go beyond that. In other words, you could not be purer than pure, or so to speak.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions?

Mr. Monie, did you have a comment?

Mr. Monie: I have just one. I have not really determined whether the concern is the government subsidizing the workers on a legal strike or lock-out, or where the money would come from to pay this large portion of people at times.

I would suggest that perhaps by keeping the rates at the current level instead of reducing them—I see in the White Paper they are proposing a slight reduction in the weekly benefit paid by the company and in the premiums paid this revenue could be maintained. You are picking up additional people by keeping the same rates. I have yet to hear anybody complain about the amount of the rate they are paying.

Mr. Pete How (Business Agent, Local 524, Peterborough): Yes. Plus the fact that we seem to be directing our remarks to the

[*Interpretation*]

cent employés ou moins puissent toucher pendant cette période des prestations d'assurance-chômage.

Je suis certain que vous savez, messieurs, que la grande majorité des travailleurs canadiens ne font pas partie de syndicats et un plan de cette sorte serait légitime et qui attirerait la sympathie de certains membres du gouvernement.

Que diriez-vous d'une certaine modification de la proposition dans ce sens?

M. Russell: Je suppose qu'il vaut mieux jouir de certains avantages que de n'en pas avoir du tout. Je ne sais pas. Il y a peut-être moyen de mettre au point une modification mais ce ne serait pas facile.

M. Broadbent: Vous préoccuperiez-vous du fait qu'il y aurait alors injustice contre les travailleurs d'Oshawa, par exemple, ville où j'habite, puisqu'un grand nombre d'autres travailleurs toucheraient les prestations?

M. Russell: Je suppose que le problème pourrait devenir assez ennuyeux. Il est assez difficile d'établir la distinction.

Il me semble que le mieux à faire serait d'établir certaines restrictions. Autrement dit, il faudrait que la grève ou le lock-out soit conforme à la loi ou règlement qui en découle, et ainsi de suite. Je conçois assez difficilement qu'on puisse aller plus loin. Il y a des limites.

Le président: Messieurs, y a-t-il d'autres questions?

Monsieur Monie, avez-vous des commentaires?

M. Monie: J'en ai un. Je ne suis pas encore certain de ce que l'on cherche à déterminer. S'agit-il de savoir si le gouvernement subventionne les travailleurs lorsqu'ils sont légalement en grève ou en lock-out ou de savoir d'où proviendrait l'argent pour payer ce grand nombre de personnes?

Je dirais que le revenu pourrait être maintenu si les taux demeurent les mêmes et qu'ils ne sont pas réduits. Je vois dans le Livre blanc des propositions concernant une légère réduction de la prestation hebdomadaire que verse la compagnie et des primes payées. En maintenant les mêmes taux, vous pouvez admettre d'autres personnes au régime. Jusqu'ici, je n'ai entendu personne se plaindre du taux qu'ils paient.

M. Pete How (agent d'affaires, section 524, Peterborough): Oui, En outre, il semble que nous parlions de ceux qui sont en grève à

[*Texte*]

number involved in the General Motors strike just now in progress, but I have heard absolutely nothing said here today in regard to once a year in all of the automotive plants in this country. The unemployment insurance fund certainly subsidizes mass layoffs in Ford, Chrysler, I believe, American Motors, and especially General Motors; I have relatives working there .It could certainly be a direction for this Committee to probe the idea that through proper management, those plants could certainly operate 12 months of the year and not become a drain on the unemployment insurance fund. Part of the money could certainly be arrived at from that very aspect if they worked 12 months of the year. As a matter of fact, I have two brothers-in-law who work in the General Motors plant, not now. I would not think too much of them if they were working in there at the present day. They are off. One of them, I believe, just this summer was off for 10 weeks, went back for 2 and is out again.

The Chairman: Mr. How, we have heard some evidence at previous hearings before the Committee on this particular point.

Mr. How: Well I did not know.

The Chairman: Of course not, naturally you were not here but I might frankly say that we have not resolved the problem about the layoffs in the auto industry and perhaps some other ones every year and just what the best way to handle this would be. Are there any further questions, gentlemen? Mr. Crouse.

Mr. Crouse: I want to make a comment on the new set-up where there will be interviews in the initial stages of the phases. Mr. Cullen mentioned earlier that he has sat, I presume on the Board of Referees, where . . .

Mr. Cullen: No, I have handled appeals on behalf of workers before the Board.

Mr. Crouse: I see. I have handled a number of appeals in this regard, too, and quite often you find interviewers become overzealous at their job on occasion and possibly are not taking down what is actually being said but an interpretation of what is being said. It is very disturbing when you see the language here which suggests that a person has not shown the anxiety that the interviewer would like to see about trying to find employment or to take some other type of training that could cut off their livelihood. That person may be very anxious to work; he may not be able to express himself and wrong interpretations are

[*Interprétation*]

l'heure actuelle à la *General Motors* mais je n'ai rien entendu ici aujourd'hui concernant les mises à pied qui ont lieu une fois par année dans toutes les usines de fabrication d'automobiles au pays. La caisse d'assurance-chômage subventionne certainement les mises à pied en masse chez *Ford*, chez *Chrysler*, chez *American Motors* et surtout chez *General Motors*; j'ai des parents qui sont employés à la *General Motors*. Le Comité pourrait certainement étudier la question. Grâce à une gestion efficace, ces usines pourraient certainement fonctionner à longueur d'année et ne pas drainer la caisse d'assurance-chômage. Il serait possible de gagner une partie de l'argent si les employés travaillaient 12 mois par année. De fait, j'ai deux beaux-frères qui étaient employés à la *General Motors* mais qui ne le sont plus. Je ne les admirerais pas beaucoup s'ils y travaillaient à l'heure actuelle. Ils ont été mis à pied. L'un d'eux, n'a pas travaillé pendant 10 semaines cet été, il est retourné pendant 2 semaines et il est de nouveau sans emploi.

Le président: Monsieur How, nous avons entendu des témoignages à ce sujet lors de séances antérieures.

M. How: Je n'étais pas au courant.

Le président: Naturellement, vous n'étiez pas ici mais je puis dire que nous n'avons pas résolu le problème des mises à pied dans l'industrie de l'automobile et dans d'autres industries, nous ne savons pas au juste qu'elle serait la meilleure façon de procéder. Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Crouse.

M. Crouse: Je veux faire un commentaire au sujet de la nouvelle façon de procéder. Il y aura semble-t-il des entretiens lors des premiers stades des phases. M. Cullen a mentionné plus tôt qu'il a siégé au Conseil arbitral, où . . .

M. Cullen: Non, je me suis occupé d'appels au nom de travailleurs auprès du Conseil.

M. Crouse: Je vois. Je me suis aussi occupé d'un certain nombre d'appels et il arrive assez souvent que les interviewers fassent trop de zèle et qu'ils ne prennent note que d'une interprétation de ce qu'on leur dit. La lecture de ce texte peut provoquer beaucoup d'inquiétude. On y suggère que celui qui selon l'interviewer ne manifeste pas suffisamment le désir de trouver un emploi ou de suivre un autre cours de formation pourrait se voir retirer son gagne-pain. Il se peut que la personne veuille vraiment travailler, mais qu'elle ait de la difficulté à s'exprimer et que l'on interprète mal ce que la personne veut expri-

[*Text*]

taken during the course of the interview as to what that person is trying to express. We have it already just in the case of people coming in for a very normal interview in the unemployment insurance offices throughout the country. This certainly seems like it is going to be a much rigid type and unless the person is jumping around trying to show anxiety to find work I think an awful lot of people are going to end up being cut off unemployment insurance under that clause. We are definitely opposed to that.

The Chairman: Mr. Smith, you had a comment?

Mr. Smith: I have just one comment in regard to service. When Mr. Cullen made his remarks I should have at that time corrected any misunderstanding there was.

I will use an example as far as servicing is concerned. We have a number of times people who come to our office who have been disqualified from drawing unemployment insurance because there were not adequate contributions, even though the man had worked two years or a year before. There was a mechanical error on the part of the Unemployment Insurance through the computer system. This is happening quite often right now, I must say. In order to get this rectified we have to contact the Unemployment Insurance Commission because the person himself had done that a day or two before and the Commission tells him again: "You should get your contributions in to us". Although there is a section in the Act that provides if the employee does this and the employer says we will send them in to the Unemployment Insurance and he phones and tells the Unemployment Insurance Commission office that he has done this and the employer will get them in, there is a method by which the Unemployment Insurance Commission can at that time serve notice on the employer to get these contributions in.

There are any number of mechanical problems that arise along this line that do not go before the Board of Referees, of course, or the umpire, for which we as a local union must service these past employees of the company because they cannot properly be serviced by the St. Catharines office. These are a lot of the problems we are talking about, including representation at the Board of Referees level, of course.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: I would just like to comment on that because I agree in part with some of the things you are saying. I think the other aspect we have a tendency to forget, and I am

[*Interpretation*]

mer au cours de l'interview. C'est déjà d'ailleurs le cas des gens qui viennent pour un interview tout à fait normal dans les bureaux d'assurance-chômage partout au pays. Il semble donc qu'à moins que les personnes démontrent avec forte enthousiasme leur désir de trouver du travail, l'assurance-chômage leur sera refusée aux termes de cet article. Nous nous y opposons absolument.

Le président: Monsieur Smith, vous aviez un commentaire à faire?

M. Smith: J'ai un seul commentaire concernant le service. Lorsque M. Cullen a fait ses observations j'aurais dû ajouter quelques précisions.

Je me servirai d'un exemple. Il arrive souvent que des gens qui se rendent à notre bureau se voient refuser l'assurance-chômage parce que les cotisations sont insuffisantes même si l'homme travaille depuis un an ou deux. Il s'agissait d'une erreur mécanique de la part de l'assurance-chômage, erreur due au système d'ordinateur. Je dois dire que ces erreurs se produisent assez souvent à l'heure actuelle. Afin de remédier à la situation, il nous faut communiquer avec la Commission d'assurance-chômage parce que la personne a déjà communiqué avec la Commission qui lui a répété qu'il doit lui faire parvenir ses cotisations. L'un des articles de la Loi prévoit que si l'employé communique avec la Commission et que l'employeur dit que les cotisations seront envoyées à l'assurance-chômage, qu'il téléphone et dit à la Commission qu'il a envoyé les cotisations, il y a une méthode selon laquelle la Commission d'assurance-chômage peut avertir l'employeur de faire parvenir les cotisations.

Un certain nombre des problèmes mécaniques de ce genre ne sont pas soumis aux conseils arbitraux et nous à titre de syndicat local devons nous occuper de ces anciens employés de la société parce que le bureau de St. Catharines ne peut vraiment s'en occuper. Ce sont de ces problèmes que nous parlons, y compris la représentation au niveau du conseil arbitral.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: J'aimerais faire un commentaire à ce sujet parce que je suis d'accord avec certaines des choses que vous avez mentionnées. En qualité de député qui a reçu des

[*Texte*]

speaking as an M.P. who has received complaints in my particular area, is that so often we are talking about 1,000 or 1,500 cheques a week going into a community. If they have even a 98 per cent batting average we are still looking at 20 or 30 or 40 people per week who are not getting that kind of expert service at the other end. We have a tendency to forget the efficiency aspect of the thing, the 96 per cent or let us say it is as low as 90 per cent of the people, the 800 to 1,000 who are getting their cheques if, as and when they should. This is why I think that the local union, the Labour Council, the local M.P. and the local M.P.P. if he is one the job—these are the people who assist. This is why I think the people should turn so that we can find out where these areas of difficulty lie. I agree with you that a lot of these things do not get to appeals, do not get to Boards of Referees, and this, I think, is where you, as a union man, and I, as a member of Parliament, do fulfil a definite function to the people who need the help. Where we can find the levels of difficulties we can cut these down, but nothing takes the place of the service within the community to the individual person who cannot draw unemployment insurance so he can go down to the local official of the Unemployment Insurance Commission and discuss his problem. Nothing takes that place. This is our problem.

Mr. Smith: Yes.

Mr. Cullen: It is a question of degrees how many offices we have. I think there is going to be a constant dispute on this level for a long time but your point is well taken and I am glad you brought it up. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Cullen. Mr. Russell?

Mr. Russell: Mr. Chairman, I notice that you have at least one Commissioner present and possibly others whom I do not know. I would like to take this opportunity through this Committee of making it known that there are problems in regard to organizations such as ours having the necessary material available in order to do the best job for our members in terms of appeals. I am referring to the fact that SUBs are not available in our office, for example. They are available at the Unemployment Insurance office and they will let you look at theirs sometimes, if you are not in the way and so on. I do not mean to be smart about it, but it seems to me that if unions and other interested organizations are to do the best possible job, they should be able to purchase or should be supplied with

[*Interprétation*]

plaintes, je crois que nous avons tendance à oublier que nous parlons souvent de 1,000 ou 1,500 chèques qui sont envoyés chaque semaine dans une localité. Même si en moyenne 98 p. 100 des gens reçoivent leurs chèques, il y a encore 20, 30 ou 40 personnes qui ne peuvent profiter des services d'experts. Nous sommes portés à oublier l'aspect efficacité de 96 p. 100 mettons même 90 p. 100 des gens, les 800 à 1,000 personnes qui reçoivent leurs chèques quand elles devraient le recevoir. A mon avis donc, dans une localité, le syndicat, le conseil ouvrier, le député fédéral et le député provincial sont les gens qui doivent aider. Pour cette raison, les gens devraient s'adresser à nous afin que nous puissions découvrir les problèmes. Je suis d'accord avec vous, un grand nombre des problèmes ne sont pas mis en appel, ne sont pas soumis aux conseils arbitraux et c'est là où vous, membres du syndicat et moi-même, député, pouvons jouer un rôle pour aider ceux qui en ont besoin. Lorsque nous connaissons les problèmes, nous pouvons les résoudre, mais rien ne peut remplacer le service individuel pour celui qui ne peut toucher d'assurance-chômage. Il devrait pouvoir se rendre au bureau local de la Commission d'assurance-chômage et discuter de son problème. C'est à nous d'y voir.

M. Smith: Oui.

M. Cullen: Il s'agit de savoir combien de bureaux nous avons. L'on en discutera longtemps mais je suis heureux que vous ayez soulevé cette question. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Cullen. Monsieur Russell?

M. Russell: Monsieur le président, je remarque qu'au moins l'un de vos commissaires est présent et il y en a peut-être d'autres que je ne connais pas. Je profite de l'occasion pour dire qu'il existe des problèmes particuliers aux organismes comme le nôtre. Par exemple il faut avoir le matériel nécessaire à la disposition de nos députés afin qu'ils puissent faire le meilleur travail possible en ce qui concerne les appels. Je fais allusion au fait que les formules de prestations supplémentaires de chômage ne sont pas disponibles à notre bureau par exemple. Elles le sont au bureau d'assurance-chômage et on vous laissera les consulter à l'occasion. Je ne veux pas être impertinent mais il me semble que si les syndicats et les autres organismes intéressés doivent faire le meilleur travail possible, ils

[*Text*]

copies of the SUBs as they come out. This is a very, very important part because it builds up a whole jurisprudence. We are dealing here with an umpire who is a legal person, judge of the Exchequer Court and so on, and it is important. I had a great deal of experience in this area—and this will be interesting to members of the government party—for a period when another party was in power and we were able to get the SUBs and then we got cut off again. I do not understand the policy of the Commissioners. I just do not understand it nor the government. I do not know who is responsible for this. This Committee could make a contribution in that area in my view.

The Chairman: Mr. Russell, we have heard the representation. Our format of these meetings does not allow us to call a Commissioner in at every meeting, but they will be back before us later in the hearings and it may be that one of our members will want to pursue that. In any event, they have heard your representations and I suggest that you pursue it directly with them.

Are there any further comments or questions, gentlemen? If not, on behalf of the Committee I would like to thank Mr. Russell and his delegation for coming up this afternoon. Thank you very much.

We will adjourn until tomorrow morning at 10 o'clock.

[*Interpretation*]

devraient pouvoir acheter ou pouvoir obtenir des exemplaires de formules de prestations supplémentaires de chômage à mesure qu'elles sont publiées. C'est une question très importante parce qu'une jurisprudence entre en cause. Vous avez ici un arbitre qui exerce des fonctions de nature juridique, un juge de la Cour de l'Échiquier et ainsi de suite. J'ai beaucoup d'expérience dans ce domaine. Les membres du parti du gouvernement seront sans doute intéressés à savoir que lorsqu'un autre parti était au pouvoir nous avons pu obtenir les formules qui nous ont été refusées par la suite. Je ne comprends ni la politique des commissaires, ni le gouvernement. Je ne sais pas qui s'occupe de cette question. Le Comité pourrait faire du travail dans ce domaine à mon opinion.

Le président: Monsieur Russell, nous avons entendu la représentation. La structure de nos réunions ne nous permet pas de faire venir un commissaire à chaque séance mais ils reviendront plus tard et il se peut que l'un de nos membres veuille poursuivre l'étude de cette question. En tout cas, ils ont entendu vos instances et je vous conseille de poursuivre.

Y a-t-il d'autres commentaires ou d'autres questions, messieurs. Sinon, au nom du Comité, je remercie M. Russell et les délégués qui l'ont accompagné cet après-midi.

Nous ajournons jusqu'à demain matin à 10 heures.

APPENDIX "A-1"

Brief submitted by Domtar Limited to The Standing Committee, Labour, Manpower and Immigration of the House of Commons on "Unemployment Insurance in the '70's". 395 de Maisonneuve Blvd. West, Montreal. September 1970.

SUMMARY

Domtar Limited proposes that:

The unemployment insurance plan be closely integrated with other public and private social welfare schemes;
Experience ratings be related to the degree of control employers have over their turnover;
The waiting period for benefits be related to annual earnings;
The industrial composite of average weekly wages and salaries for a Province be used as the criterion to designate a member of the labour force in that Province;
The maximum length of the benefit period be 26 weeks and the benefit level be set at 60 per cent of earnings; and
Pension payments to early retirees be considered as earnings in determining eligibility for unemployment benefits.

Domtar Limited does not agree with:

The breadth of some concepts expressed in the philosophy of the White Paper;
Experience ratings for seasonal industries;
The reduction in the base period for qualifying for benefits;
The $25 weekly earnings to designate a member of the labour force;
The proposed length of the benefit period and the level of benefits;
The special benefits paid for sickness, pregnancy and retirement; and
The additional employer costs.

1. In submitting this brief, Domtar Limited recognizes the importance of reorienting legislation in keeping with the changing nature of society, particularly legislation as it relates to social policy.

2. Domtar further recognizes that economic and psychological insecurity caused by fear of unemployment is becoming more prevalent. As a corporate citizen of Canada and a member of the industrial sector, the company

APPENDICE «A-1»

Mémoire présenté par Domtar Limitée au Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration de la Chambre des communes sur «L'assurance-chômage au cours des années 70. 395 ouest, boul. de Maisonneuve Montréal. Septembre 1970.

RÉSUMÉ

Domtar Limitée propose que:

Le régime d'assurance-chômage soit étroitement intégré aux autres régimes sociaux privés et publics;
La Cote relève du degré de contrôle qu'ont les employeurs sur le roulement de leur personnel;
Le délai de carence pour les prestations relève des gains annuels;
Une composante industrielle de la moyenne des salaires hebdomadaires dans chaque province séparément serve de critère à l'identification d'un membre de la population active de cette province;
La durée maximale de la période de prestation soit de 26 semaines et que le niveau des avantages soit fixé à 60 p. 100 du salaire, et
Le versement de pension aux employés ayant pris leur retraite prématurément soit considéré comme des gains dans la détermination de l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage;

Domtar Limitée s'oppose à:

L'envergure de certains concepts exprimés dans la philosophie du Livre blanc;
La cote pour les industries saisonnières;
La réduction de la période de base pour avoir droit aux prestations;
Les gains hebdomadaires de $25 (désignant un membre de la population active);
La durée recommandée de la période du versement des prestations;
Les prestations spéciales versées pour raisons de maladie, maternité et retraite, et le coût supplémentaire aux employeurs.

1. En présentant ce mémoire, Domtar Limitée reconnaît l'importance qu'il y a à réorienter la législation en fonction de la nature changeante de la société particulièrement la législation ayant trait à la politique sociale.

2. Domtar reconnaît en outre que l'insécurité économique et psychologique causée par la crainte du chômage prévaut de plus en plus. En tant qu'entreprise du secteur industriel, elle accepte une responsabilité majeure

accepts its share of the responsibility in alleviating some of this insecurity. It desires, however, that any social policies that are developed be effective and sound and that its contributions be channeled to areas of need. Further, it believes that such insecurity can best be alleviated by policies developed by private initiative, utilizing advance notice and joint labour-management committees in their application.

3. The need for changing legislation with regard to unemployment insurance is apparent and the company endorses some of the proposals made in the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70's" such as the introduction of universal coverage, the double interview system, and the elimination of seasonal benefits. As explained in this document, Domtar considers that some other proposals are not pertinent to the main objective of an unemployment insurance plan.

4. The operations of Domtar were started in 1903. The company is engaged in three of Canada's most important basic industries—pulp and paper, construction materials, and chemicals—and the value of its gross fixed assets in land, plant, and equipment is close to $600 million. Domtar and its associated companies have raised money in Canada, the United States, the United Kingdom, and other European countries. There are some 44,000 shareholders, with over 90 percent of the shares owned by Canadians.

5. Domtar operates approximately 175 plants, warehouses, and sales offices across Canada, in the United States and abroad. During 1969 Domtar's total sales exceeded $460 million. It has more than 19,000 employees earning over $135 million in direct wages and fringe benefits. Appendix I lists Domtar's operating companies and divisions.

6. The operations of all its plants and installations throughout the world are directed from the company's head office in Montreal.

7. The company is operating in a constantly changing milieu. The habits and customs of Canadians are changing. This new milieu is also the result of the rapid changes in the competitive environment in technology, production methods, and the material expectations of the people.

pour aider à alléger certaines de ces insécurités. Elle désire cependant que toutes les politiques sociales qui sont mises au point soient efficaces et saines, et que ses contributions soient canalisées vers les domaines qui en ont besoin. En outre, elle croit que ces insécurités peuvent être mieux allégées par les politiques mises au point par l'initiative privée, en utilisant le système des préavis et des comités mixtes dans leur application.

3. La nécessité de changer la législation en ce qui concerne l'assurance-chômage est manifeste et la compagnie endosse certaines des propositions présentées dans le Livre blanc intitulé «L'assurance-chômage au cours des années 70»: par exemple, l'introduction du champ d'application universel et de la cote, de la technique, de la double entrevue et l'élimination des prestations saisonnières. Cependant, la compagnie s'oppose à d'autres propositions qui ne semblent avoir aucun rapport avec les principaux objectifs d'un régime d'assurance-chômage. Les objections de Domtar sont décrites aux pages suivantes.

4. Domtar Limitée a commencé son exploitation en 1903. La compagnie œuvre dans trois des plus importantes industries de base du Canada—les pâtes et papiers, les matériaux de construction et les produits chimiques—et la valeur brute de ses immobilisations en fait d'immeubles, propriétés et outillages s'élève à près de $600 millions. Domtar et ses compagnies associées ont trouvé leurs capitaux au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans d'autres pays européens. La compagnie compte 48,000 actionnaires et plus de 90 p. 100 de ses actions sont détenues par des Canadiens.

5. Domtar exploite environ 175 usines, entrepôts et bureaux de vente dans tout le Canada, aux États-Unis et en Europe. Au cours de 1969, le chiffre d'affaires de Domtar a dépassé $460 millions. La compagnie compte plus de 19,000 employés gagnant plus de $135 millions en salaires et avantages sociaux. L'annexe I donne une liste des sociétés d'exploitation et des divisions de Domtar.

6. L'exploitation de toutes ses usines et installations dans le monde entier est dirigée du siège de la compagnie à Montréal.

7. La compagnie fonctionne dans un milieu qui change constamment; les habitudes et les us et coutumes des Canadiens évoluent sans cesse. Le nouveau milieu résulte également des changements rapides qui se manifestent dans l'environnement concurrentiel de la technologie, les méthodes de production et les espérances considérables des gens.

8. The proposal to update the unemployment insurance legislation to correspond with social, technological, and economic changes has the support of the company. However, as presented, the proposal is impaired by the very breadth of some of the concepts expressed in the White Paper, concepts such as the statement that "temporary unemployment will be a possibility for a broader spectrum of the Canadian work force than ever before." Teacher insecurity, for example, can easily be exaggerated. The trend is to smaller classes and more specialized subjects, both of which require more rather than fewer teachers.

The distinction between those people who are identified with employers and those who identify with employees should not be removed. Inquiries reveal widespread agreement with the advisability of transfer payments, but these should be recognized as such and not confused with a need for protection. Many professional employees and employee groups can dispense with the protection of the Act without hardship.

9. The value of an unemployment insurance plan is questionable to a "man over 40 who is jobless, not because he is untrained, but because in our youth oriented society he is considered too old". Drawing unemployment insurance at improved benefits for 51 weeks will not solve this individual's problem, but will rather prolong his feelings of insecurity. It is, therefore, suggested that the unemployment insurance plan be closely tied in with other social welfare schemes. Only then will the White Paper "reflect the shift in thinking from the welfare state to the service state", and only in this way will the Government be able "to help people to help themselves".

10. It is stated in the White Paper that experience rating "will provide an incentive for employers to stabilize their employment patterns as much as possible". It is reasonable, in principle at least, to take the stand that employers who cause the most unemployment should be penalized by paying the highest rates for unemployment insurance. The proposed experience rating, however, may provide an additional adverse factor at a difficult time. This could result in the shutdown of a business. It may be more advantageous in the public interest to take into account the degree of control the employer has over his turnover. Due to the Canadian climate and the historical demand patterns, service as well as goods-producing industries

8. Bien qu'il soit convenu que la législation ayant trait à l'assurance-chômage doit être mise à jour à cause des changements sociaux, technologiques et économiques, l'envergure de certains concepts exprimés dans la philosophie du Livre Blanc est contestée, comme par exemple, le concept contenu dans la déclaration suivante: «Selon toute vraisemblance...un plus grand éventail de la population active du Canada occupera un emploi temporaire.» L'insécurité du corps enseignant par exemple, peut être facilement exagérée. Les classes ont tendance à être moins nombreuses et les sujets plus spécialisés, ce qui exige davantage plutôt que moins d'enseignants.

Il ne faut pas supprimer la distinction entre les gens qui s'identifient en tant qu'employeurs et ceux qui s'identifient en tant qu'employés. Il est impossible de ne pas être d'accord avec l'opportunité de certains versements de transition, mais il faut reconnaître ceux-ci comme tels et ne pas les confondre avec une nécessité de protection. Beaucoup d'employés professionnels et de groupes d'employés peuvent se passer facilement de la protection de la Loi.

9. On ne peut nier la necessité d'un régime d'assurance-chômage, mais sa valeur est douteuse pour «ceux qui, ayant atteint la quarantaine, n'ont pas de travail, non parce qu'ils ne possèdent pas la formation nécessaire, mais parce que, dans notre société axée sur la jeunesse, on les trouve trop vieux». Le fait de retirer des prestations améliorées d'assurance-chômage pendant 51 semaines ne résoudra pas ce problème au niveau de l'individu, mais prolongera au contraire son sentiment d'insécurité. Par conséquent, nous suggérons que le régime d'assurance-chômage soit étroitement apparenté à d'autres régimes sociaux. Ce n'est qu'alors que le Livre Blanc «traduira le changement d'opinion que le passage de l'État providence à l'État service a engendré», et ce n'est que de cette façon que le gouvernement pourra «aider les gens à s'aider eux-mêmes».

10. Il est dit dans le Livre Blanc que «L'établissement d'une cote en fonction du nombre de mises à pied effectuées incitera les employeurs à rendre plus stable l'emploi chez eux.» Il est juste, du moins en principe, que ce soient les employeurs qui causent le plus de chômage qui soient pénalisés en versant les taux les plus élevés d'assurance-chômage. La cote proposée peut, cependant, s'ajouter aux autres facteurs néfastes qui, en période difficile, pourraient entraîner la fermeture d'une entreprise. Néanmoins, dans l'intérêt public, la cote devrait tenir compte du degré de contrôle que les employeurs ont sur le roulement de leur personnel. Par suite du climat et des contingences historiques canadiennes, les industries appartenant au secteur

experience peaks and valleys in employment. These variations prevent effective response to financial incentives to improve employment stability to any large extent. If the proposed experience rating comes into effect, it will have a detrimental effect on such seasonal industries as construction, logging, stevedoring, tourism, etc., which cannot be said to have only marginal economic viability. Such industries should not be penalized by the very nature of their operations. It is, therefore, suggested that these seasonal industries be placed in a separate classification or, in any event, be exempted from paying the double rate for unemployment insurance.

Reference might also be made to teachers who, by and large, work nine to ten months per year and may be said to be laid-off in May or June. Recent 12-month contracts may be expected to become 10-month contracts if the proposed legislation becomes effective. It is hoped that it is not the intent to penalize school boards for these massive lay-offs.

11. The concept of lay-off patterns requires further definition. At the present time, the employer's share in the fund is based on a general pooling of the risks whereby rates of contributions vary only by wage levels. This is a more equitable method of determining an employer's contributions, and less costly from an administrative viewpoint than the proposals set forth in the White Paper. The proposals contained in the White Paper are based on an employer's lay-off pattern. If it is determined, however, that the employer's share will be based on experience rating, then it is recommended that each industrial composite be rated against its own lay-off pattern rather than on a national lay-off average of all employers.

12. Large groups of workers in some seasonal industries earn more than $10,000 for eight months' work. Annual earnings at such a level do not indicate a need for public assistance during short periods of unemployment. In view of the foregoing, it is suggested that the waiting period for unemployment insurance benefits be related to annual earnings; that is, the more a person earns on an annual basis, the longer the waiting period for unemployment insurance benefits should be.

des services et les industries produisant des produits manufacturés voient le chiffre de leur main-d'œuvre passer par des hauts et des bas. Ces variations annulent tout effet positif des hauts stimulants financiers visant à améliorer la stabilité de l'emploi.

Si la cote proposée entre en vigueur, elle aura un effet néfaste sur des industries saisonnières tel que le bâtiment, les exploitations forestières, les dockers, le tourisme, etc., dont on ne peut pas dire que la viabilité économique n'est que marginale.

Par suite de la nature même de leurs exploitations, de telles industries ne devraient pas être pénalisées. C'est pourquoi nous suggérons que ces industries saisonnières soient placées dans une catégorie à part où, tout au moins, soient exemptées du paiement de l'assurance-chômage à un taux double.

On peut également mentionner les enseignants qui, de façon générale, travaillent de 9 à 10 mois par an, et que l'on pourrait considérer comme mis à pied en mai ou juin. Si la législation proposée entre en vigueur, on peut s'attendre à ce que les contrats de travail de 12 mois deviennent des contrats de travail de 10 mois. Il est à espérer qu'on n'a pas l'intention de pénaliser les commissions scolaires pour ces licenciements massifs.

11. Le concept du nombre de mises à pied effectuées exige une définition plus poussée. A l'heure actuelle, la contribution de l'employeur à la caisse est basée sur l'ensemble des risques par lesquels les taux de cotisations varient seulement en fonction des niveaux de salaires. Cette façon d'établir la contribution entraîne des frais administratifs moins coûteux et s'avère plus équitable pour l'employeur que les propositions contenues dans le Livre blanc qui s'appuient sur le nombre de mises à pied de l'employeur. Si on établit, néanmoins, que la contribution de l'employeur est basée sur la cote éprouvée, il est alors recommandé que le taux de chaque composante industrielle soit fixé en fonction de son nombre de mises à pied, plutôt que selon une moyenne nationale des mises à pied effectuées chez tous les employeurs.

12. Un nombre important de gens qui travaillent dans certaines industries saisonnières gagnent plus de $10,000 en huit mois de travail. Des gains annuels d'un tel ordre ne suggèrent pas d'aide publique pendant les courtes périodes ou le travailleur se trouve sans emploi. Étant donné ce qui précède, nous suggérons que le délai de carence pour le versement de prestations d'assurance-chômage soit en fonction des gains annuels; c'est-à-dire que plus une personne gagne dans une année, plus le délai de carence pour le versement de prestations d'assurance-chômage devrait être long.

13. It is stated in the White Paper that those "who have separated without good reason may be eligible for benefits after a period of disqualification". The company considers that the statement in the White Paper must provide for exclusions or limitations. Employees on strike, for instance, might be considered eligible for unemployment insurance benefits after a short waiting period. This would be contrary to the intent of the Act and a retrograde step. It would also constitute state intervention in strikes in favour of only one of the two parties involved. Government should advisably remain neutral in such situations. The present clause in the Act regarding ineligibility of strikers for unemployment insurance benefits should, therefore, be retained.

14. The reduction in the base period for qualifying for unemployment insurance benefits to eight weeks employment in the past 52 weeks appears insufficnent and opens the way to abuse. This is particularly applicable to those persons who, by design, arrange for their employment to be of a temporary or casual nature. Furthermore, this qualifying period is less than that required in other countries.

15. A disparity exists in earnings of employees in the different Provinces—both in the private and the public sector. This is due, in part, to the existence and availability of natural resources, distance from markets, and so on. A more equitable criterion than the proposed weekly earnings of $25 for designating a *bona fide* member of the labour force is, therefore, preferable. It is suggested that this be a percentage of the industrial composite of average weekly wages and salaries for each Province, taken from the Dominion Bureau of Statistics monthly catalogue No. 72-002. One figure mentioned is 25 per cent.

16. The proposed length of the benefit period and the level of benefits mentioned in the White Paper go beyond those in other countries. Canada, as an exporting nation, has to be concerned with maintaining a level of costs which enables Canadian industry to compete profitably in world markets. Export industries, in particular, should not pay higher unemployment insurance rates than their foreign competitors.

(a) The proposed duration of the benefit period does not appear to coincide with the goal of unemployment insurance, namely, financial assistance during temporary unemployment. Fifty-one weeks of benefits goes beyond the definition of temporary unemployment and, furthermore, might act as a deterrent to

13. Il est dit dans le Livre blanc que «quiconque a été l'objet d'un renvoi motivé ou a quitté son emploi sans juste cause, peut toucher des prestations après une certaine période d'exclusion» La compagnie entretient certaines craintes au sujet de cette déclaration, car des employés en grève pourraient être considérés comme des travailleurs ayant droit aux prestations d'assurance-chômage après une courte période d'attente. Ceci serait contraire à l'esprit de la Loi et serait une mesure rétrograde. Elle constituerait une intervention de l'État dans les grèves, favorable aux grévistes. Le gouvernement doit rester neutre dans de telles situations. La clause en question dans la Loi, concernant l'inadmissibilité des grévistes aux prestations d'assurance-chômage devrait être conservée.

14. Pour avoir droit aux prestations de l'assurance-chômage, la réduction de la période de base à 8 semaines de travail pendant les 52 dernières semaines semble insuffisante et invite aux abus. Ceci est plus particulièrement le cas pour ceux qui, à dessein, s'arrangent pour avoir un travail temporaire ou intermittent. De plus, cette période de qualification est inférieure à celle requise dans tout autre pays.

15. Tant dans le secteur public que dans le secteur privé, il existe une disparité de gains entre les différentes provinces, basée en partie sur les ressources naturelles, la distance des marchés, etc. Un critère plus équitable que le chiffre proposé de $25 comme gain hebdomadaire pour désigner un membre actif authentique de la population active est par conséquent préférable. Nous suggérons d'utiliser pour cela un pourcentage de la composante industrielle des salaires hebdomadaires moyens pour chaque province, tirée du catalogue mensuel du Bureau fédéral de la statistique nº 72-002. Un pourcentage de 25 p. 100 est mentionné.

16. Le niveau des prestations mentionné dans le Livre blanc peut être raisonnable à condition qu'il n'augmente pas la quote-part de l'employeur au delà de celle payée dans d'autres pays. En tant que nation exportatrice, le Canada doit se préoccuper de maintenir les coûts concurrentiels dans tous les facteurs de la production. Les industries d'exportation ne devraient pas avoir à verser des taux d'assurance-chômage plus élevés que leurs concurrents étrangers.

a) La durée proposée de la période de versement des prestations semble démesurée par rapport à l'objectif de l'assurance-chômage; à savoir: l'assistance financière durant un emploi temporaire. Cinquante et une semaines de prestations dépasse la définition d'emploi temporaire

more permanent solutions, for example, re-location. It is proposed that the maximum length of benefits be set at 26 weeks on the basis of recommendations contained in the Gill Report. The company endorses the suggestion put forward in the Gill Report that, beyond a 26-week benefit period, a plan assumes burdens that should properly be resolved by other measures. It is suggested that one of these measures may well be the Canada Assistance Plan, which serves as a co-ordinating role for other welfare programmes in the various Provinces.

(b) The White Paper proposes that the minimum benefit to be paid will be increased by some 12⅔ per cent to 66⅔ per cent of weekly earnings, with a proposed maximum of 75 per cent up to $100 a week. It is suggested that serious consideration should be given to the possibility that such a substantial percentage of weekly earnings would inhibit the desire to seek employment or to work. The company supports the recommendations contained in the Gill Report which sets a standard of 60 per cent. Such a standard is comparable to the percentage paid in many salary continuance plans already established in various industries. This, again, is an area where integration with other welfare schemes is important in order to facilitate the transfer of chronically unemployed from unemployment insurance to other forms of assistance.

et de plus entrave la mobilité. Nous proposons que la durée maximale des prestations soit fixée à 26 semaines, en s'inspirant des recommandations du rapport Gill.

La compagnie appuie la suggestion avancée dans ce rapport Gill, à savoir: qu'une période de prestations s'étendant au-delà de 26 semaines impose à un régime des frais qui pouraient être résolus par d'autres mesures. Nous proposons que l'une de ces mesures pourrait faire partie du régime «Canada Assistance Plan», qui joue un rôle de coordination dans des programmes de bien-être dans diverses provinces.

b) Le Livre blanc propose que les prestations minimum à verser soient augmentées de 12⅔ p. 100 à 66⅔ p. 100 des gains hebdomadaires, avec un maximum proposé de 75 p. 100, jusqu'à concurrence de $100.00 par semaine. Nous recommandons d'envisager sérieusement les conséquences possibles d'un pourcentage si élévé de gains hebdomadaires qui pourraient paralyser le désir de chercher un emploi ou de travailler. La société appuie le pourcentage uniforme de 60 p. 100, tel que recommandé dans le rapport Gill. Ce taux se compare au pourcentge en vigueur dans de nombreux régimes d'assurance-salaire déjà adoptés par divers secteurs industriels. Voici, encore une fois un domaine qu'il importe d'intégrer à d'autres régimes de bien-être afin de faciliter la transition des sans-emplois chroniques de l'assurance-chômage à d'autres genres de régimes d'assistance.

17. It is stated in the White Paper that "an insured person is entitled to benefits:

(1) if he has experienced an interruption of earnings and is therefore unemployed,

(2) if he is capable and available for work, and

(3) if he is unable to find suitable employment".

The company endorses these eligibility requirements. It observes that interruption of earnings caused by some other conditions such as sickness, pregnancy, and old age (retirement) should not be compensated by unemployment insurance benefits.

(a) The company endorses the exclusion of pensioners from receipt of unemployment insurance benefits. The exclusion should, however, take effect on reaching age 65. There seems to be no necessity for paying pensioners a lump-sum payment of three weeks to cover the

17. Il est dit dans le Livre blanc que «un assuré a le droit de toucher des prestations:

(1) s'il est privé de ses gains parce qu'il est en chômage,

(2) s'il est capable de travailler et disponible pour travailler et,

(3) s'il ne peut trouver un emploi approprié.

La compagnie endosse ces exigences d'admissibilité.

Elle fait remarquer que la privation des gains causée par la maladie, la maternité et la retraite ne devrait pas être compensée par des prestations d'assurance-chômage.

a) La compagnie endosse l'exclusion des retraités du droit aux prestations d'assurance-chômage. Cependant, cette exclusion ne devrait entrer en vigueur qu'à l'âge de 65 ans révolus. Il ne semble pas nécessaire de verser aux retraités un paiement forfaitaire de trois semaines pour couvrir la transition du travail à la

transition from work to retirement. If a time lag exists between date of retirement and date of eligibility for pension, it is agreed there should be compensation. However, unemployment insurance should not be the vehicle used to provide it.

In view of the definite trend towards early retirement under private pension plans, it is suggested that pension payments to early retirees be considered as earnings in determining eligibility for unemployment insurance benefits.

(b) In the event of sickness causing interruption of earnings, many employees in Canada are covered by weekly indemnity, sick leave, and other private plans. The company contends that this entire area of coverage is not consistent with the purpose of unemployment insurance. From an administrative point of view, it would be difficult—if at all feasible—to control. A complex system of checks and balances would have to be set up in order to avoid duplication of private and governmental plans.

Abuses can be controlled better under privately administered plans. These plans should be encouraged in preference to public weekly benefit plans. This is because of the lower costs involved and the exercise of better control.

Retention is suggested of the condition under the existing legislation whereby a claimant may draw benefits if he becomes ill while in receipt of unemployment insurance benefits, but is ineligible if the loss of employment was caused by illness.

18. The White Paper states that "contribution rates will be lower for both employers and employees now participating in the unemployment insurance programme". While this is true for employees, it is only true for those employers whose experience rating is below average. The average weekly salary in Domtar is $150, which would bring about a maximum employer contribution for the majority of the employees. Based on an average experience rating, the maximum weekly contribution per employee would become $1.67 instead of the existing $1.40. Should the experience rating be above average, the cost could become exorbitant. It is also stated in the White Paper that "there will be an upper limit on the amount an employer will be

retraite. La compagnie est d'accord pour qu'il y ait compensation, s'il s'écoule un laps de temps entre la date du départ en retraite et la date à laquelle la rente de retraite commence à être versée. Cependant, l'assurance-chômage ne devrait pas servir à cet usage. De plus, étant donné la tendance marquée vers les retraites anticipées en vertu des régimes de retraite privés, nous suggérons que les versements de pension aux retraités ayant pris la retraite prématurément soient considérés comme des gains dans la détermination de l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage.

b) En cas de maladie causant une privation des gains, de nombreux employés au Canada sont couverts par une indemnité hebdomadaire, des congés de maladie et autres régimes privés. La compagnie soutient que tout ce champ d'application n'est pas compatible avec l'objectif de l'assurance-chômage. Du point de vue administratif, il serait difficile, sinon impossible, de le contrôler. Un système compliqué de vérification et de comptabilité devrait être mis sur pied afin d'éviter que des régimes privés et gouvernementaux ne fassent double emploi. Les abus peuvent être mieux maîtrisés dans des régimes administrés par des organismes privés. Les régimes privés devraient être encouragés de préférence aux régimes publics d'indemnités hebdomadaires à cause des frais moins élevés que cela nécessite et du contrôle plus efficace qu'un organisme privé peut exercer.

Il est suggéré que les conditions en vertu de la législation actuelle soient conservées: à savoir, qu'un ayant droit peut continuer à toucher des prestations s'il tombe malade pendant qu'il bénéficie déjà de prestations, mais qu'il n'a pas droit aux prestations s'il doit cesser de travailler à cause d'une maladie.

18. Le Livre blanc déclare que «la quotepart sera moins élevée tant pour les employeurs que pour les employés s'ils participent actuellement au programme d'assurance-chômage». Bien que cela soit vrai pour les employés, cela ne sera le cas que pour les employeurs dont la cote est au-dessous de la moyenne. Le salaire hebdomadaire moyen chez Domtar est de $150, ce qui indique une cotisation maximale de la part de l'employeur pour la majorité des employés. En se basant sur une cote moyenne, la cotisation hebdomadaire maximale par employé passerait de $1.40 taux auquel elle se trouve actuellement à $1.67. Si la cote est au-dessus de la moyenne, le coût serait exorbitant. Il est également déclaré dans le Livre Blanc que «un

required to contribute per employee" but there is no indication as to what this upper limit will be.

19. Domtar pays $21,677 weekly—an average of $1.40 per week per employee—for 15,367 employees covered by unemployment insurance. The proposed White Paper would add an additional 2,171 employees for whom the maximum weekly employer contribution will be required.

The substantial contribution which the company already makes to the unemployment insurance fund—over $1 million annually—and its vulnerability to foreign competition, gives cause for concern that its position not be jeopardized by further cost increases. A loss of even one major order could have repercussions on its employment record. Maintenance of high employment requires pricing flexibility, which flexibility is limited by high costs.

The White Paper gives no precise information as to what the costs are likely to be if the proposed changes are implemented. It would seem obvious, however, that the suggested increase coverage and benefits will involve substantially increased costs. This is especially true since the proposals depart from the basic insurance concepts and expand into the field of social security.

20. The company suggests that the revenues of the plan should be used to provide for the cost of the benefits with the administrative cost to be met from governmental consolidated revenues. With respect to these administrative expenditures, which include those incurred in interviewing, reference for training, and for other justified related programmes, the expenditures should be subject to constant control and appraisal. This will ensure that the results warrant the expense.

Appendix I

Domtar Limited

Domtar Pulp and Paper Products Ltd.

Domtar Newsprint Limited
Domtar Packaging Limited
Domtar Pulp Limited
Domtar Fine Papers Ltd.
Domtar Woodlands Limited
Domtar Plup and Paper Inc.

plafond est prévu en ce qui concerne le montant qu'un employeur devra verser à l'égard de chacun de ses employés», mais aucune indication n'est donnée quant à ce que sera ce plafond.

19. Domtar verse $21,677 par semaine pour 15,367 employés sous forme de primes d'assurance-chômage, ce qui fait une moyenne de $1.40 par semaine par employé. Les propositions contenues dans le Livre blanc ajouteraient 2,171 employés pour lesquels l'employeur devrait verser la quote-part hebdomadaire maximale.

La contribution importante faite par la compagnie au fonds d'assurance-chômage—plus d'un million de dollars par an—et sa vulnérabilité vis-à-vis de la concurrence étrangère donne lieu à des craintes que sa position soit mise en péril si les frais augmentent. La perte d'une seule commande importante pourrait avoir de graves répercussions sur les besoins en personnel. Le maintien d'une stabilité d'emploi élevée nécessite une grande flexibilité des prix, flexibilité qui est d'autant plus limitée quand les frais sont élevés.

Le Livre blanc ne donne aucune indication précise quant au montant des frais si les changements proposés sont appliqués. Il semble cependant évident que l'augmentation des prestations et de la couverture entrainera une importante augmentation de ces frais. Ceci est encore plus particulièrement vrai, car les propositions s'éloignent des concepts de base de l'assurance pour s'aventurer dans le domaine de la sécurité sociale.

20. La compagnie propose que les revenus du régime soient utilisés pour le versement des prestations tandis que les frais d'administration seront pris sur les revenus consolidés du gouvernement. En ce qui concerne ces frais administratifs, qui comprennent les dépenses encourues pour les entretiens, la formation et autres dépenses justifiées, les frais devraient être soumis à évaluation et contrôle permanent. Ceci permettrait de s'assurer que les résultats obtenus valent les dépenses engagées.

Annexe I

Domtar Limitée

Produits des pâtes et papiers Domtar Ltée.

Papier journal Domtar Ltée Emballages Domtar Ltée
Pâtes Domtar Ltée
Papiers fins Domtar Ltée
Société forestière Domtar Ltée
Domtar Pulp and Paper Inc.

Domtar Chemicals Limited
Chemical Developments of Canada Ltd.
Lime Division
Sifto Salt Division
Tar and Chemical Division
Metal Powders Division
Wood Preserving Division

Domtar Construction Materials Ltd.
Arborite Division
Clay Products Division
Fibre Products Division
Gypsum Products Division
Siporex Division

Produits chimiques Domtar Ltée
Chemical Developments of Canada Ltd.
Division de la chaux
Division du sel Sifto
Division du goudron et des produits chimiques
Division des poudres métalliques
Division de la préservation du bois

Matériaux de construction Domtar Ltée
Division Arborite
Division des produits d'argile
Division des produits de fibre
Division des produits de gypse
Division Siporex

APPENDIX "A-2"

Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, Suite 107, 150 Consumers Road, Willowdale, Ontario, Telephone 491-2666.

Mr. David Weatherhead,
House of Commons Committee on
Manpower and Immigration,
Parliament Buildings,
Ottawa, Ontario.

A Submission on the Government White Paper "Unemployment Insurance in the 70's".

Dear Sir:

The Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, a list of whose members is attached, represents employers who contract with clients to supply skilled clerical, technical, industrial and other personnel to perform special functions in a variety of industrial, commercial and governmental applications. It is estimated that approximately 70 per cent of the total volume of such temporary help services is accounted for by the members of the Institute. According to latest conservative estimates, the industry contracted out better than 360,000 employees accounting for a total payroll of more than $55 million dollars in 1969. The Institute, established two years ago to represent the industry on matters of common interest, wishes to comment on a number of aspects of the White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's" relating to both principle and application. To bring the interests of the industry in this important subject into focus it is useful to review briefly the nature of its contributions to the social and economic development of the country.

APPENDICE «A-2»

Canadian Institute of Temporary Help and Business Services, 8th Floor, 151 Bloor St. W., Toronto 5, Ontario.

M. David Weatherhead,
Comité de la Chambre des Communes sur
la Main-d'œuvre et l'Immigration,
Édifice du Parlement,
Ottawa, Ontario.

Soumission sur le Livre blanc du Gouvernement concernant l'assurance-chômage dans les années 70

Monsieur,

Le Canadian Institute of Temporary Help and Business Services (l'Institut canadien d'emplois temporaires et de services aux maisons d'affaires) dont nous vous donnons ci-joint la liste des membres, représente des employeurs qui, au moyen de contrats avec leurs clients fournissent du personnel technique, industriel et autre dans le but de leur faire remplir certaines fonctions spéciales. Ces clients appartiennent aux secteurs industriels, commerciaux et gouvernementaux. On estime qu'environ 70 p. 100 du volume total des affaires réalisées par les services d'emplois temporaires revient aux membres de l'Institut. Selon les derniers estimés, ce genre d'affaire se serait occupé de placer en 1969 plus de 360,000 employés pour un total en salaire de plus de $55 millions de dollars. L'Institut fondé il y a deux ans pour représenter notre industrie tient à exprimer son opinion sur un certain nombre de points du Livre blanc sur l'assurance-chômage des années 70, points ayant trait aussi bien aux principes qu'à l'application. Pour mieux mettre en lumière l'intérêt que suscite pour notre industrie cette importante question, il serait bon de revoir brièvement la nature des contributions apportées par notre secteur des affaires au développement social et économique du pays.

Temporary Help companies have grown rapidly in size and numbers because of the increasing mobility of the workforce and the concommitant needs of business, industry and government to meet their staffing requirements. The thousands of men and women who choose to work for them run the gamut from day labourer to engineer, from typist to computer programmer, from clerk to commissioned salesman, from truck driver to patternmaker. These are people who, by dint of circumstance, (improving family income, earning tuition fees, employing seasonal skills, job obsolescence or choice), are not available for continuous full time employment. And their numbers are increasing beyond count.

The temporary help industry offers such people the opportunity for work they cannot find elsewhere and keeps them out of the ranks of the unemployed, not a drain on the unemployment insurance fund, and off the welfare rolls. By providing this stabiliizng factor, the industry at the same time serves management by offering skilled help on a temporary basis without involving the client in costly job training for short term needs. Special jobs such as maintenance, security services, survey work, administrative conversions and sales promotion are examples.

The temporary help company advertises, recruits, interviews, tests, trains where necessary and contracts out the services of skilled people. Out of its charge for such services it must pay wages, the cost of fringe benefits, contributions to social welfare and overhead burden.

The industry's contributions to the stability and changing needs for employment are many, but two, Youth power and Teenage Overload, are good examples. These programs were operated by member companies at no cost to the taxpayer and provided jobs for youth at a critical time across Canada in 1966 and 1967.

Indeed, the industry provides a brake on unemployment by providing interim work and actively discouraging employees from applying for Unemployment Insurance plan benefits. As a result it has achieved a very

Les compagnies s'occupant des emplois temporaires ont connu un accroissement rapide aussi bien en importance qu'en nombre, en raison de la plus grande mobilité des travailleurs et des besoins en personnel du monde des affaires, de l'industrie et des gouvernements. Les milliers d'hommes et de femmes qui choisissent de travailler pour ces compagnies vont du journalier à l'ingénieur, de la dactylo au programmeur, de l'employé de bureau au vendeur travaillant à la commission, du chauffeur de camion au fabricant de gabarits. Ces gens, par un concours de circonstances, ne sont pas prêts pour un emploi permanent à temps complet. Ils prennent un emploi provisoire pour diverses raisons: amélioration du revenu familial, paiements des frais de scolarité, travail dans des emplois saisonniers, travail démodé ou simple préférence. Le nombre de ces personnes augmente d'une façon surprenante.

Les compagnies d'emplois temporaires offrent à ces personnes le travail qu'elles ne pourraient pas trouver autre part. Elles les placent ainsi à l'abri du chômage, leur permettant de ne pas se contenter des fonds d'assurance-chômage ou de l'assistance sociale. En fournissant ce facteur de stabilisation, notre secteur des affaires sert en même temps les employeurs en offrant des travailleurs expérimentés sur une base temporaire sans que le client ne soit forcé de se lancer dans un programme coûteux de formation pour satisfaire des besoins à court terme. Les travaux spéciaux tels que l'entretien, services de sécurité, travail de relevés, transformation administrative et promotion des ventes sont parmi les emplois que nous remplissons.

Les compagnies d'emplois temporaires passent des annonces, recrutent, questionnent, font passer des tests et forment ces employés lorsque cela est nécessaire. Sur les montants facturés pour ces services, la compagnie doit payer les salaires, le coût des bénéfices marginaux, les contributions à la sécurité sociale et autres frais généraux.

Les contributions apportées par notre secteur de l'industrie à la stabilité et aux besoins changeants de l'emploi sont nombreuses, mais deux, tout au moins, Youth power et Teenage Overload, sont de bons exemples. Ces programmes ont été lancés par des compagnies-membres sans qu'il n'en coûte rien aux contribuables et ils ont fourni des emplois aux jeunes à une époque critique dans l'ensemble du Canada en 1966 et 1967.

En fait, notre genre d'affaires constitue un frein sur le chômage en fournissant du travail intérimaire et en décourageant les employés à réclamer leurs prestations d'assurance-chômage. Nous avons donc pu atteindre un chif-

low incidence of claims which has been noted by several government agencies.

In our view the White Paper as a whole seeks to establish distinct elements of social welfare which we believe to be inappropriate and contrary to the underlying principle of Unemployment Insurance. The Unemployment Insurance Act was established to insure workers against the *economic* impact of unemployment. We find several of the proposals in the White Paper to be beyond the scope of the plan. Unquestionably social welfare is a common concern of Government, employers and unions but it should be dealt with in more appropriate legislation.

The publication of the White Paper in June of 1970 and the need to have submissions entered by August 31st has seriously restricted the ability of our industry to give sufficient study to the proposals and their possible ramifications. The initial and later reactions to the Government's White Paper on Tax Reform make it abundantly clear just how necessary lead time and study in depth are. Consequently, we believe enabling legislation should be postponed at least until 1972.

There is altogether insufficient data as yet on the costs of the new proposals to enable employers to pass competent judgment on their acceptability from a monetary point of view. Can we afford all of the proposals or any of them? Without further research and investigation we just do not know. Nor does it appear that anyone else does. Under these circumstances the Institute reserves the right to make further submissions not only on the points that will be touched upon in this brief but on any other issues that may prove to be of subsequent concern to the members.

Subject to the above reservations we would draw your attention to the following issues:

Experience Rating

The Institute notes with concern the proposal to apply experience rating as an incentive to create more stable employment patterns. We submit that experience rating will not significantly reduce unemployment. Effective economic planning on the other hand would be a major factor in producing conditions and a climate for almost full employment.

fre très faible de réclamations comme plusieurs services gouvernementaux ont pu s'en rendre compte.

A notre avis, le Livre blanc cherche en général à établir les éléments distincts du bien-être social qui nous semble inappropriés et contraires aux principes fondamentaux de l'assurance-chômage. La loi sur l'assurance-chômage a été promulguée pour assurer les travailleurs contre les conséquences économiques du chômage. Nous nous rendons compte que plusieurs des propositions du Livre blanc vont au-delà de la portée du plan. Il est bien évident que le bien-être social est un souci constant du gouvernement, des employeurs et des syndicats mais cette question devrait être traitée au moyen d'une législation plus appropriée.

La publication du Livre blanc en juin 1970 et la nécessité qu'il y avait de remettre les soumissions avant le 31 août ne nous ont pas permis d'étudier suffisamment ces propositions et leurs ramifications éventuelles. Les réactions initiales et celles qui ont suivi en ce qui concerne le Livre blanc du gouvernement sur la réforme fiscale ont montré à quel point il était nécessaire d'étudier de telles questions en profondeur. Nous sommes donc persuadés qu'une telle législation devrait être remise jusqu'en 1972 au moins.

Il y a dans l'ensemble jusqu'à présent un nombre insuffisant de données pour permettre aux employeurs d'évaluer ces propositions du point de vue monétaire. Sommes-nous en mesure de payer pour toutes ces propositions? Sans des études préalables, nous n'en savons rien. Il ne semble même pas que quelqu'un ait une idée précise sur ce sujet. Dans ces circonstances, l'Institut se réserve le droit de formuler d'autres soumissions, non seulement sur les points qui seront étudiés dans cette requête mais sur les toutes questions qui pourraient s'avérer cruciales par la suite pour nos membres.

Compte tenu des réserves citées ci-dessus, nous attirerons votre attention sur les questions suivantes:

Évaluation de l'expérience

Notre Institut prend note avec certaines réserves de la proposition s'appliquant à l'évaluation de l'expérience en tant qu'encouragement pour créer quelques emplois plus stables. Nous prétendons que l'évaluation de l'expérience ne réduira pas le chômage de façon importante. D'autre part, une planification économique efficace constituerait un facteur primordial en produisant des conditions et un climat tels que l'on pourra obtenir pour ainsi dire le plein emploi.

The question arises as to how an experience rating factor is to be determined. Will it be predicated on claims information already submitted by the employer? Or will its calculation require further detailed and regular reports by the employer? Certainly we know of no employer who wants any increase in the already considerable administrative costs of claims recording.

Furthermore, the basic principle of Unemployment Insurance, its whole 'raison d'être' is a *sharing of risk*. The White Paper states that, for administrative reasons, not every employee can be experience rated. It will only be employed, therefore, it is said, on employers with an annual insured payroll of over $78,000 where a higher than average lay-off pattern exists. Surely the anomaly here must be apparent. It is not consistent to endorse the principle of risk sharing, implicit in the proposal to make the plan universal, on the one hand and in the same document to confess that the risk cannot be fully shared.

Contributions

The White Paper indicates employers' contributions under the new plan will rise substantially to 57 per cent of the costs. In our view, there is no justifiable reason why the employer should be saddled with such a substantial increase in cost and many reasons why they should not. Contributions, we consider, should be on a 50—50 basis with those of employees.

Employers are already paying contributions to insurance and various form of taxation at levels well above other industrial countries. Since, obviously, such costs ultimately must be passed on to the user, the employer is faced in a still more invidious position particularly when the Federal Government has made it clear that it expects employers to stick to established guide lines on prices and income.

Benefits

In proposing to extend benefits to employees with as little as 8 weeks employment, the White Paper goes far beyond common sense principles.

Il serait bon de savoir comment l'on pourra déterminer un facteur d'évaluation de l'expérience. Sera-t-il calculé sur les renseignements de réclamations déjà soumis par l'employeur? Ou ce calcul demandera-t-il des rapports plus détaillés et plus nombreux de la part de l'employeur? Il n'y a certainement pas d'employeurs qui désirent voir une augmentation des frais administratifs déjà considérables que constitue l'enregistrement des réclamations.

De plus, le principe fondamental de l'assurance-chômage, sa raison d'être pour ainsi dire, est un *partage des risques*. Le Livre blanc indique que pour des raisons administratives, tous les employés ne pourront pas être évalués en ce qui concerne l'expérience. L'évaluation sera utilisée donc seulement pour les employeurs ayant un total annuel de salaires assurés de plus de $78,000 et présentant un facteur de licenciement plus élevé que la moyenne. A notre avis, l'anomalie d'une telle situation est évidente. Ainsi, comment a-t-on pu mettre en avant le principe de la participation des risques, cité implicitement dans la proposition dans le but de rendre le plan universel et d'autre part dans le même document avouer que le risque ne peut pas être entièrement partagé.

Cotisations

Le Livre blanc indique que les cotisations de l'employeur en vertu du nouveau plan seront augmentées d'une façon substantielle jusqu'à 57 p. 100 des frais. A notre point de vue, il n'y a aucune raison valable pour laquelle l'employeur doit être ainsi soumis à une augmentation importante des frais et il y a de nombreuses raisons contre une telle action. Ces cotisations, à notre avis, devraient être sur une base de 50-50 avec les cotisations des employés.

Les employeurs payent déjà des cotisations à d'autres formes d'assurances et à diverses sortes de taxes et cela à des niveaux qui se situent bien au-dessus de ceux des autres pays industriels. Étant donné qu'en fin de compte ces dépenses doivent être passées à l'utilisateur, l'employeur se trouve dans une situation encore plus difficile, surtout depuis que le Gouvernement Fédéral a indiqué qu'il s'attend à ce que les employeurs se conforment au barème en ce qui concerne les prix et les revenus.

Prestations

En proposant d'accorder des prestations à des employés n'ayant que 8 semaines d'emploi, le Livre blanc va au-delà du simple bon sens.

The White Paper, for example, refers to the need for rewards of economic growth for students who have to drop out of school to support families. It says nothing about the students, and there are many thousands, who are employed during the summer for one specific purpose, to finance their education. It is surely not the function of the employer, through the Unemployment Insurance plan, to assist them further. To do so would provide benefits which, in our view, are totally uncalled for.

In most other countries, including the U.S.A., the minimum qualification level for benefits is 20 weeks (based on 104 weeks of employment). In our view, the minimum requirement for benefits should remain at that level. We very much fear that otherwise the costs of extending this benefit would be staggering and quite insurmountable.

> The level of benefits aimed at in the brief, i.e. 66⅔ per cent rising to 75 per cent are in our view excessively high.

We can conceive of no reason why the level should be anything beyond the 60 per cent recommended by the Gill Committee of Enquiry. There is indeed, no rational explanation of why the 66⅔ per cent rate was chosen. To the best of our knowledge, in no other industrial country are the benefits higher than 60 per cent. Canada is certainly not wealthy enough to afford 66⅔ per cent let alone the 75 per cent level of benefits proposed for phase three and beyond.

> Non-returnable lump sum payments equivalent to three weeks benefit after two weeks of unemployment in our view are more generous than necessary or desireable and therefore we recommend that, while benefits should begin after a two week waiting period, they should not include a lump sum payment which tends to remove the immediate incentive to seek other employment.

The White Paper states that the average time to locate employment after a lay-off is three weeks and uses this factor to rationalize a three week lump sum benefit payment. It does not take into account factors equally significant, such as the demand for certain skills, the regional economic pattern or the state of the particular industry in which the person is employed. We consider that benefits should be related to the individual's unemployment not national averages of a purely economic interest.

Le Livre blanc, par exemple, parle de la nécessité qu'il y a de venir en aide aux étudiants qui quittent l'école pour aider leur famille. Il ne dit rien par contre des étudiants, et il y en a des milliers, qui sont employés au cours de l'été et qui n'ont qu'un but en tête, celui de payer pour leur éducation. Ce n'est certainement pas la fonction de l'employeur, par l'intermédiaire du plan d'assurance-chômage de les aider à cette fin. En faisant cela, on fournirait des prestations, qui, à notre avis, n'auraient pas leur raison d'être.

Dans la plupart des autres pays, y compris les É.-U., le taux minimum des qualifications pour les prestations est de 20 semaines (en se basant sur 104 semaines d'emploi). A notre point de vue, le minimum exigé pour les prestations devrait rester à ce niveau. Nous craignons qu'autrement, le coût des prestations atteigne des proportions pratiquement insurmontables.

> Le niveau des prestations prévu dans le Livre blanc, c'est-à-dire 66⅔ p. 100 serait porté à 75 p. 100, ce qui est, à notre point de vue, excessivement élevé.

Nous ne pouvons pas comprendre pourquoi ce niveau devrait être au-delà des 60 p. 100 recommandés par le comité d'enquête Gill. Il n'y a en fait aucune explication valable à donner en ce qui concerne le choix du taux de 66⅔ p. 100. Pour autant que nous sachions, il n'y a aucun autre pays industriel où les prestations sont supérieures à 60 p. 100. Le Canada n'est certainement pas assez riche pour se permettre un niveau de 66⅔ p. 100 et encore moins un niveau de 75 p. 100 proposé pour la phase trois et les suivantes.

> Les paiements de sommes forfaitaires non-remboursables équivalant à une prestation de trois semaines après deux semaines de chômage sont à notre avis plus généreux que nécessaires ou désirables. Nous recommandons donc que tout en commençant les prestations après deux semaines d'attente, on omette le paiement d'une somme forfaitaire qui a tendance à supprimer pour un certain temps le désir de chercher un autre emploi.

Le Livre blanc indique que la période moyenne consacrée à la recherche d'un nouvel emploi après le licenciement est de trois semaines et il utilise ce facteur pour arriver au paiement de prestations sous forme d'une somme forfaitaire pour trois semaines. Il ne prend pas en ligne de compte des facteurs tout aussi importants, à savoir la demande qu'il y a pour un certain métier, la situation économique régionale ou l'état d'une industrie en particulier. Nous considérons que les prestations devraient être en rapport avec l'emploi de l'individu et non pas en tenant compte

In the White Paper it is claimed that administration of benefits will be strengthened by the provision of a minimum of two personal interviews.

In all candor we fail to see how the major increase in commission personnel to conduct such interviews would be any advantage whatever. Our industry has much experience in interviewing unemployed and by all counts has achieved a better record of job placement per interview than comparable government interviewers. Furthermore its cost of placing a person in a job are 75 per cent less than those of the government offices.

The National Employment Service was severed some years ago from the Unemployment Insurance Commission to remove a conflict of interest and any restriction created by having the same organization deal with the payment of benefits and job placement. It also tended to reduce unnecessary bureaucratic growth and bottlenecks. To propose that commission personnel conduct two interviews will once again involve them in the job placement process and give rise to the same problems that forced the earlier separation.

Canada Manpower offices have proved to be singularly inefficient in placing the unemployed when compared to the achievements of commercial organizations. In some measure this is the result of dealing with both the unemployed and the employed. To propose that interviews will channel job seekers to agencies such as the Canada Manpower offices completely ignores the record of such offices and the success of the private sector. Consequently, we strongly urge that much more consideration be given to the use of the private sector for job placement.

Pregnancy

Clearly pregnancy is not entirely an avoidable condition. Consequently, unemployment as a result is not properly an eventuality for which the Unemployment Insurance plan should provide.

Recompense, if indeed it is necessary, is more logically a facet of social welfare. We

de moyennes nationales qui sont d'un intérêt purement académique.

Dans le Livre blanc, on prétend que l'administration des prestations serait renforcée si l'on exigeait un minimum de deux entretiens particuliers.

En toute candeur, nous ne pouvons pas comprendre comment une augmentation importante du personnel de la commission pour diriger de tels entretiens, présenterait un avantage quelconque. Notre industrie a plus d'expérience en ce qui concerne les entretiens avec les personnes sans emploi, et en fait de compte, elle obtient de meilleurs résultats en ce qui concerne les placements obtenus par des interviewers du gouvernement. De plus, il nous en coûte 75 p. 100 de moins pour placer quelqu'un que ce qu'il en coûte aux bureaux du gouvernement.

Le Service National de l'Emploi fut séparé il y a quelques années de la Commission d'Assurance-chômage pour supprimer les difficultés créées par une situation dans laquelle le même organisme s'occupait du paiement des prestations et de la recherche des emplois. Cette situation a eu en outre tendance à réduire les embouteillages bureaucratiques et la paperasserie. A notre avis, si le personnel de la commission doit avoir deux entretiens avec les personnes en chômage, nous nous trouverons devant les mêmes problèmes qui, il y a quelques années, ont amené la séparation des services.

Les bureaux du Centre de Main-d'œuvre du Canada ont fait preuve d'un manque d'efficacité frappant en ce qui concerne le placement des personnes en chômage si l'on compare les résultats obtenus à ceux des organismes commerciaux. Dans une certaine mesure ceci est dû au fait que l'on traite aussi bien avec les personnes employées que les personnes en chômage. Prétendre que les deux entretiens personnels permettront de diriger les personnes qui recherchent un travail vers les services appropriés des bureaux du Centre de Main-d'œuvre du Canada, c'est ignorer complètement les résultats obtenus par ces bureaux et le succès remporté dans le secteur privé. En conséquence, nous demandons que l'on considère l'utilisation du secteur privé en ce qui concerne la recherche des emplois.

Grossesse

Il est évident que la grossesse n'est pas une situation entièrement inévitable. Il s'ensuit donc que le chômage dû à la grossesse n'est pas, à proprement parlé, une éventualité dont le plan d'assurance-chômage devrait tenir compte.

Il semblerait que si une compensation s'avère nécessaire, elle devrait être logiquement

are opposed therefore, to having any provision in the plan for this condition.

Administration

We have observed, with increasing concern, evidence of erosion of original provisions set up to safeguard the interest of both employer and employee in the Unemployment Insurance Commission.

The Unemployment Insurance Plan is substantially an employer-employee fund and its administration is consequently of great and continuing concern to both groups. The appoint of Commissioners to represent each of these sectors was a desirable measure and broadly acceptable to both parties. Further, the appointment of a third commissioner as a representative of Canadian citizens, is reasonable. However, it would be far more desirable and more equitable to the interests of all three sectors to rotate the Chairmanship among the three commissioners periodically.

In the past few months we have been made aware of major changes in the administration and policy of the Unemployment Insurance Commission that give us cause for concern.

In assuming responsibility for administrative duties, the chief commissioner has acquired authority which should be delegated to an Executive Director who should report to the three commissioners as a body. Under the present circumstances, the function and mandate of the employer and employee commissioners is evidently being gradually but surely eliminated.

To further arouse our concern, we have been informed that an advisory committee may be substituted for the commissioners. If this is so we must protest in the strongest of terms. No advisory committee, however well intentioned or qualified can provide the knowledgeable, articulate representation needed to protect our legitimate interests. Under these circumstances, we request that any contemplated changes be publicly aired so that interested organizations all have a chance to comment more fully.

SUMMARY

We have indicated several instances where, in our view, the White Paper goes beyond sound, reasonable measures in expanding the current insurance provisions and benefits. We have no quarrel with the principle that as

fournie par le secteur du bien-être social. Nous sommes opposés donc à ce qu'il y ait une clause dans le plan pour couvrir une telle situation.

Administration

Nous avons observé avec un souci grandissant la suppression progressive des clauses originales qui avaient été mises comme protection à la fois des employeurs et des employés dans la Commission d'Assurance-chômage.

Le plan d'Assurance-chômage est, en substance, un fonds de l'employeur et de l'employé et son administration doit donc intéresser ces deux groupes. La nomination de commissaires pour représenter chacun de ces secteurs constituait une mesure importante et appuyée par les deux parties. De plus, la nomination d'un troisième commissaire en tant que représentant des citoyens canadiens est une mesure raisonnable. Cependant, il serait préférable et certainement plus équitable dans l'intérêt des trois secteurs d'accorder la présidence à tour de rôle à l'un des trois commissaires.

Au cours des derniers mois, nous avons été témoins de changements importants dans l'administration et la ligne de conduite de la Commission d'Assurance-chômage, et ces changements nous rendaient soucieux.

En assumant la responsabilité de ces fonctions administratives, le commissaire en chef a acquis une autorité qui devrait être déléguée à un directeur exécutif qui, à son tour, devrait être responsable vis-à-vis des trois commissaires agissant en conseil. Dans les circonstances actuelles, la fonction et le mandat des commissaires des employeurs et des employés sont de toute évidence graduellement mais sûrement éliminés.

Ce qui nous inquiète d'autant plus, c'est que nous avons appris qu'un comité consultatif risque de remplacer les commissaires. Si cela est vrai, nous tenons à protester de façon véhémente, car aucun conseil consultatif quelles que soient ses bonnes intentions ou ses qualifications ne pourra offrir la représentation souple et avisée qui est nécessaire à la protection de nos intérêts légitimes. Dans ces circonstances, nous demandons que tous les changements prévus soient annoncés publiquement de façon à ce que les organismes intéressés aient tous l'occasion de présenter leurs commentaires.

SOMMAIRE

Nous avons indiqué plusieurs cas où, à notre avis, le Livre Blanc dépasse ce cadre de mesures saines et raisonnables en ce qui concerne les clauses actuelles de l'assurance et les prestations. Nous sommes d'accord avec le

many as possible of employees in the country should be covered. But while we might under certain circumstances accept the need for new benefit provisions, there is insufficient data on which we can base sensible judgment. Taken in conjunction with the undue haste required, we submit that the proposals aired in the White Paper should be given much more study and not rushed into legislation.

We would appreciate an opportunity to meet with the Committee to discuss these and other connected issues.

Yours truly,
Clare R. Copeland
President
R. W. Neal
Executive Director.

Canadian Institute of Temporary Help and Business Services

List of Member Companies

Canadian Office Services Ltd.,
Suite 1785, 550 Sherbrooke Street,
Montreal, P.Q.
Employers Overload Company,
Suite 610, 101 Richmond St. W.
Toronto, Ontario.
Expertise Help Limited
107 Richmond St. E.,
Toronto, Ontario.
Kelly Girl Service of Canada Ltd.,
34th floor, Royal Trust Tower
Toronto, Ontario.
Manpower Services (Ontario) Limited
890 Yonge Street,
Toronto, Ontario.
Office Assistance Diversified,
2 Carlton Street,
Toronto, Ontario.
Office Overload Company Limited,
151 Bloor Street W.,
Toronto, Ontario.
Olsten Temporary Services Limited,
130 Bloor Street W.,
Toronto, Ontario.
Reliable Help,
143 Dundas Street East,
Toronto, Ontario
Western Girl of Canada,
372 Bay Street,
Toronto, Ontario.

APPENDIX "A-3"

11. Section 155 of the said Regulations is amended by adding thereto the following subsections:

principe qu'on devrait couvrir le plus grand nombre d'employés possible au Canada. Mais bien que nous puissions sous certaines circonstances accepter la nécessité qu'il y a d'apporter de nouvelles clauses de prestations, il y a des données insuffisantes sur lesquelles nous puissions former un jugement raisonnable. Compte tenu des délais extrêmement restreints qui nous ont été donnés, nous demandons que les propositions présentées dans le Livre blanc fassent l'objet d'une étude plus approfondie et ne soient pas utilisées immédiatement dans une législation.

Nous apprécierions beaucoup l'honneur de rencontrer le Comité afin de discuter de ces questions et autres questions du même genre.

Sincèrement,
Clare R. Copeland
Président
R.W. Neal
Directeur Exécutif

Canadian Institute of Temporary Help and Business Services

Liste des Compagnies-membres

Canadian Office Services Ltd.,
Suite 1785, 550, rue Sherbrooke,
Montréal, P.Q.
Employers Overload Company,
Suite 610,101 Richmond St. W.,
Toronto, Ontario.
Expertise Help Limited,
107 Richmond St. E.,
Toronto, Ontario.
Kelly Girl Service of Canada Ltd.,
34th floor, Royal Trust Tower,
Toronto, Ontario.
Manpower Services (Ontario) Limited,
890 Yonge Street,
Toronto, Ontario.
Office Assistance Diversified,
2 Carlton Street,
Toronto, Ontario.
Office Overload Company Limited,
151 Bloor Street W.,
Toronto, Ontario.
Olsten Temporary Services Limited,
130 Bloor Street W.,
Toronto, Ontario.
Reliable Help,
143 Dundas Street East,
Toronto, Ontario.
Western Girl of Canada,
372 Bay Street,
Toronto, Ontario.

APPENDICE «A-3»

11. L'article 155 desdits règlements est modifié par l'adjonction des paragraphes suivants:

"(8) Where a claimant regularly works a greater number of hours, days or shifts than are normally worked in a calendar week by persons employed in full-time employment for which reason he is entitled under his contract of service to one or more weeks off work at regular intervals, each such week off work shall be considered a full working week within the meaning of section 57 of the Act."

«(8) Lorsqu'un réclamant travaille un plus grand nombre d'heures, de jours ou de postes par semaine civile que ne le font normalement des personnes occupant un emploi à plein temps et que, aux termes de son contrat de service, il bénéficie en retour d'une ou plusieurs semaines de congé à intervalles réguliers, chacune de ces semaines de congé doit être considérée comme étant une semaine entière de travail aux termes de l'article 57 de la Loi.

APPENDIX "A-4"

Brief submitted to House of Commons Committee on Labour, Manpower and Immigration which is considering the Government White Paper on "Unemployment Insurance in the 70s", by the United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) August 28, 1970

Unemployment in varying degrees has always been a characteristic of the Canadian economy. Indeed, leading economists and government agencies regard a three percent unemployment figure as being "full employment". As such, then, it is a condition over which working people have absolutely no control, regardless of current efforts by the spokesmen of business and the communications media to establish the contrary.

Wage and salary earners are the victims of unemployment. It is the employers of labour who exclusively decide on the number and type of workers they consider needed at any given time.

The labour of working people is bought or disposed of in accordance with what employers consider their needs and interests, and not with what corresponds to the interests of employees.

This being the case, UE has always maintained that the social responsibility for the cost of providing assistance to the jobless rests squarely on those who employ labour, and that the necessary funds for this purpose should be obtained through a direct levy on employers, as is the case in respect to the costs of meeting occupational illness and accident.

In past representations to Government we have expressed this view and urged adequate assistance for workers during periods of unemployment with benefits paid out of general funds, rather than the insurance approach as has been the case since unemployment benefits were first introduced as a right in 1941.

APPENDICE «A-4»

Mémoire présenté au Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration de la Chambre des communes qui étudie le Livre blanc du Gouvernement sur «l'Assurance-chômage au cours des années 70,» par les United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE). 28 août 1970.

Un chômage plus ou moins marqué a toujours caractérisé l'économie canadienne. En fait, de grands économistes et des organismes du gouvernement considèrent un chômage de 3 p. 100 comme le «plein emploi». Cela étant, le chômage est un phénomène qui échappe totalement à la volonté des travailleurs, indépendamment de l'effort mené par les porte-parole du monde des affaires et des médias pour établir le contraire.

Les salariés sont les victimes du chômage. Ce sont les employeurs qui décident exclusivement du nombre et du genre de travailleurs qu'ils estiment nécessaires à un moment particulier.

Le travail des classes laborieuses est acheté ou écarté selon l'idée que les employeurs se font de leurs besoins et de leurs intérêts, et non pas en fonction des intérêts des employés.

Cela étant, les UE ont toujours soutenu que la responsabilité sociale du coût de l'assistance à fournir aux chômeurs incombe entièrement aux employeurs et que les fonds nécessaires devraient se réunir par une imposition directe des employeurs comme il en est dans le cas des maladies et des accidents professionnels.

Dans les vues que nous avons déjà exposées au gouvernement, nous l'avons dit et nous avons demandé instamment qu'une aide adéquate soit accordée aux travailleurs en période de chômage par des prestations payées sur les recettes générales plutôt que des prestations d'assurance comme c'est le cas des prestations de chômage depuis leur institution au bénéfice, de plein droit, des travailleurs en 1941.

And for these reasons we remain firmly convinced that this approach is socially sound and justified.

However, we do recognize that to this time unemployment benefits have been tied to an insurance plan, and will likely remain so for some time in the future, at least until there is sufficient broad public awareness of the causes of unemployment and, therefore, a recognition of the social responsibility which should be borne by those in our society who decide on their employment needs out of the total work force.

In this context, then, we will comment on certain specific features of the White Paper proposals on Unemployment Insurance in the 70's, which is before your Committee for examination and, we assume, recommendations to the government.

First we wish to strongly suggest that the examination and recommendations of your Committee should go beyond the insurance scheme on which the present White Paper is based.

The problems of the unemployed worker does not end with the expiration of benefit entitlement under an insurance plan. On the contrary, the longer the period of unemployment, the greater are the needs and the problems faced by the unemployed, and therefore expiry of entitlement should not mean that workers are then made dependent on a public welfare system that is both totally inadequate and morally degrading.

It is our firm opinion that benefits, equal to those received under the Unemployment Insurance Act, should be provided the unemployed who are available for work, after they have exhausted their entitlement under the insurance plan, and paid for through the general revenues of the country. To do otherwise is to perpetuate the most inhuman aspects of the present system of public assistance, namely to deprive and degrade the jobless when their needs are the greatest. We, therefore, ask the Committee to seriously consider this matter.

Perhaps a few additional general observations are in order before coming to a consideration of some of the detailed proposals of the White Paper:

1. The conditions and regulations attached to any system of unemployment insurance, or any other form of assistance for that matter, should be soundly based on the requirements of the vast majority whose needs are immediate and who obviously qualify, rather than a small minority who may take advantage of circumstances to obtain certain benefits when there is neither need nor qualification. An

Pour ces raisons, nous demeurons fermement convaincus que la première approche est socialement saine et justifiée.

Nous reconnaissons, cependant, que les prestations de chômage ont été liées jusqu'ici à un régime d'assurance et le demeureront probablement quelque temps encore, du moins jusqu'à ce que le public ait suffisamment pris conscience des causes du chômage et que, partant, soit reconnue la responsabilité sociale de ceux qui, dans notre société, décident de leurs besoins en travailleurs.

C'est donc dans ce contexte que nous allons commenter certains points particuliers des propositions du Livre blanc sur l'assurance-chômage au cours des années 70 dont le Comité est saisi en vue, faut-il supposer, de formuler des recommandations au gouvernement.

Tout d'abord, nous tenons à affirmer que l'étude et les recommandations du Comité devraient aller au-delà de la seule question du régime d'assurance sur lequel se fonde le Livre blanc.

Les problèmes du chômeur ne se terminent pas à l'expiration des prestations auxquelles lui donne droit le régime d'assurance. Au contraire, plus son chômage est long et plus grands sont ses besoins et problèmes. Voilà pourquoi l'expiration de son droit à des prestations ne doit pas le rendre dépendant d'un bien-être social qui est tout à fait insuffisant et moralement dégradant.

Nous sommes convaincus que des prestations, égales à celles de l'assurance-chômage, devraient être versées sur les recettes générales du pays aux chômeurs en quête de travail après l'épuisement de ses prestations d'assurance-chômage. Sans cela, c'est perpétuer les aspects les plus inhumains de l'assistance publique actuelle, le dénuement et la dégradation où se trouve réduit le chômeur le plus nécessiteux. Nous demandons donc que le Comité étudie sérieusement la question.

Il y a peut-être lieu de formuler d'autres observations générales avant d'en venir à certaines propositions particulières du Livre blanc.

1. Les conditions et les règlements de l'assurance-chômage ou même de toute autre forme d'assistance devraient reposer sur les nécessités de la grande majorité des gens dont les besoins sont immédiats et qui sont manifestement admissibles à bénéficier d'une assistance, et non pas sur celles d'une petite minorité qui peut profiter de la situation pour toucher certaines prestations alors qu'il n'y a ni besoin ni

approach other than this would mean that the conditions and regulations are designed to penalize the majority in order to detect and discourage the few.

2. Being without a job and without income is the only meaningful thing to a worker who is jobless, at least for the duration of his or her unemployment. What the community, regional or national levels of unemployment might be is really of secondary importance to the person without a job.

3. While the achievement of the highest possible level of employment for Canadians ought to be a prime objective of government policy, proper safeguards must be provided to prevent the super-exploitation of labour. The Unemployment Insurance Act, or other social legislation, should not be used as a convenience to provide a cheap labour supply to sweat-shop employers, or to drive the jobless worker to employment in unsuitable occupations or in unsuitable areas.

4. The level of benefits provided under unemployment insurance or other social assistance programs should provide an amount sufficient to meet what is generally regarded as a basic health and decency standard. In this respect, the changes proposed in the White Paper suggesting an easing of eligibility conditions, increased level of benefits, inclusion of special benefits for periods of illness and pregnancy, are long overdue. Such long-delayed and needed improvements, however, should not in any way be used as the excuse for the attachment of other conditions which would reduce the total period of entitlement to benefits.

With these observations as background then, we urge members of the Committee to give serious consideration to the following proposals:

1: Waiting Period

Loss of income by reason of unemployment should not be subject to a waiting period for benefits, any more than loss of income through occupational illness or industrial accident. Under the Workmen's Compensation Act, benefits start the first day following the illness or accident.

We maintain that there should be no gap between earnings and unemployment benefits. There is certainly no gap when it comes to the jobless having to meet their obligations of rent, mortgage payments, taxes and debts which most wage earners have contracted in anticipation of payment from future earnings.

admissibilité. Sans cela, les conditions et règlements se trouvent conçus de façon à pénaliser la majorité afin de dépister et de décourager un petit nombre.

2. Être sans emploi et sans le sou constitue la seule réalité pour le travailleur en chômage, du moins tant que dure son chômage. Le niveau de chômage communautaire, régional ou national est réellement d'importance secondaire aux yeux de qui chôme.

3. Même si la réalisation du niveau d'emploi le plus élevé possible doit être un premier objectif de l'action du gouvernement, il faut établir de justes sauvegardes afin d'empêcher l'exploitation à outrance des travailleurs. Il ne faut pas profiter de la loi sur l'assurance-chômage ni de quelque autre loi sociale pour assurer de la main-d'œuvre bon marché aux employeurs ou pour aiguiller le chômeur vers des occupations ou des secteurs qui ne lui conviennent pas.

4. Le niveau des prestations d'assurance-chômage ou d'autres programmes d'aide sociale doit assurer une somme qui soit à l'avenant de ce qui est considéré comme une norme essentielle de santé et de dignité. A cet égard, c'est depuis longtemps qu'attendaient les changements proposés par le Livre blanc en ce qui concerne l'adoucissement des conditions d'admissibilité, l'augmentation du niveau des prestations et l'inclusion de prestations spéciales à payer en période de maladie et de grossesse. Il ne faudrait pas, cependant, profiter de ces améliorations lentes à venir et nécessaires pour poser d'autres conditions qui réduiraient la période totale du droit aux prestations.

Nous demandons instamment aux membres du Comité d'étudier sérieusement les propositions suivantes dans l'optique des observations ci-dessus:

1: Délai de carence

La perte du revenu par fait de chômage ne devrait pas plus être assujetie à un délai de carence pour ce qui est de toucher les prestations que par fait de maladie professionnelle ou d'accident industriel. Aux termes de la loi sur l'indemnisation des travailleurs accidentés, les prestations sont payées dès le lendemain du début de la maladie ou de l'accident.

Il ne devrait pas intervenir d'arrêt entre le gain et les prestations de chômage. Il n'existe certainement pas d'arrêt dans les obligations (loyer, remboursements hypothécaires, impôts et dettes) contractées par la plupart des salariés en prévision de la faculté qu'ils auraient de s'en acquitter sur leur gain futur.

2: Five-phase Benefit Structure

We strongly oppose this proposed structure. As observed earlier, the only criterion for maximum benefits under the Act should be that of being unemployed and available for employment, or having met the requirements under the illness or pregnancy provisions.

We see the proposed structure as having built-in conditions which will be used to deny maximum benefits and we maintain that the level of regional or national unemployment should not be used as a device to disqualify workers who cannot obtain suitable and reasonable employment.

While fully appreciating that the White Paper is not legislation and, therefore, expresses direction rather than precise conditions in law, it seems quite clear from a study of its proposals that substantial numbers of future unemployed could, and most probably will, be denied the period of benefits to which their contributions would otherwise entitle them, and by reason of conditions over which they have absolutely no control.

We are in full support of any and all genuine measures designed to assist those without jobs to obtain gainful employment. And while we note that this is said to be the underlying philosophy of the proposed changes to the Unemployment Insurance Act, in our view the projected five-phase structure is not necessary to this end. And to us it appears it is not designed for this laudable objective, but is rather designed as a club to shorten the benefit period from that which even under the present inadequate and unsatisfactory legislation, is available to the jobless worker.

The higher benefit payments projected in the White Paper will be of small comfort to the jobless if, as appears quite probable in many cases, the total benefit period is sharply reduced. We cannot help feeling that here is a proposition based on robbing Peter to pay Paul.

We ask that the Committee recommend against the proposed five-phase structure and that eligibility for benefits be based only on being without a job and available for employment.

3: Benefit Rate

The White Paper proposes two levels of benefits: 66⅔ percent of weekly earnings in the early period of unemployment and 75 percent at a later period only for claimants with dependents, with a maximum benefit payable of $100. per week.

We cannot see any justification for this two-level approach. In our view, benefits

2: Cinq phases de prestations.

Nous nous opposons vivement à la structure proposée. Comme nous le disons plus haut, le seul critère à retenir aux termes de la loi en ce qui concerne les prestations maximums doit être le fait que le travailleur chôme et cherche de l'emploi ou répond aux prescriptions des dispositions relatives à la maladie ou à la grossesse.

La structure envisagée comporte des conditions dont on usera pour refuser les prestations maximums. Le niveau de chômage régional ou national ne doit pas servir de moyen permettant de frapper d'inadmissibilité les chômeurs qui ne peuvent trouver de l'emploi convenable et raisonnable.

Même si le Livre blanc ne fait pas loi et, partant, exprime plutôt une orientation que des prescriptions législatives précises, il semble bien clair, à en étudier les propositions, qu'un nombre considérable de futurs chômeurs pourraient se voir et tout probablement se verront refuser le bénéfice des prestations durant toute la période que leur assureraient autrement leurs cotisations, et cela en vertu de conditions tout à fait indépendantes de leur volonté.

Nous appuyons pleinement toutes les mesures vraiment destinées à aider le chômeur à trouver un emploi lucratif. C'est là, selon le Livre blanc, la philosophie qui préside aux modifications à apporter à la loi sur l'assurance-chômage; cependant, à notre avis, les cinq phases ne sont pas nécessaires à cette fin. Elles ne nous paraissent pas destinées à réaliser ce louable objectif, mais plutôt à servir de moyen d'écourter la période du bénéfice des prestations par rapport à celle qu'assure au chômeur le régime inadéquat et insatisfaisant actuel.

Les prestations supérieures envisagées n'aideront guère le chômeur si, comme il semble bien probable dans plusieurs cas, la période des prestations est fort réduite. C'est bien une proposition par laquelle on enlève à l'un pour donner à l'autre.

Que le Comité recommande de rejeter la proposition et de fonder l'admissibilité aux prestations sur le seul fait de chômer et de chercher du travail.

3: Taux des prestations

Le Livre blanc envisage deux niveaux de prestations: 66⅔ p. 100 du gain hebdomadaire dans la première période de chômage et 75 p. 100 dans la suite au bénéfice des seuls assurés chargés de famille, à concurrence de $100 par semaine.

Nous ne voyons rien qui justifie le double niveau. A notre avis, il faudrait fixer les

should be fixed at the higher rate of 75 percent of earnings, with the maximum benefit as suggested by the White Paper adjusted at six-month intervals to compensate for any increase in the cost of living, on the basis of a one percent increase in benefits for each one percent rise in the consumer price index.

It is also our opinion that the benefit ceiling should be adjusted upwards, probably annually, to keep pace with the rise in average earnings.

Contributions to the unemployment insurance fund make no distinction with regard to family status, and neither should the benefit structure. Therefore, in our view, benefits should be 75 percent of earnings to all contributors, as is the case with Workmen's Compensation benefit payments.

4: Coverage

We are in support of the extended coverage contemplated in the White Paper, however we believe there is room for arguing against the exclusion of so-called casual workers and also certain categories of self-employed.

It is our opinion that the Committee should seek as complete as possible statistical information on these two categories, number involved, incidence of loss of income periods, etc., and if the need is shown for their inclusion, then to so recommend.

5: Effective Date for Improved Benefits

The White Paper contemplates that the higher level of benefits will become effective July 1, 1971. However, such benefits will only apply to claims made after that date, while workers on claim and receiving benefit payments at that time, will remain on the old scale of benefits.

This makes no sense to us whatsoever and is highly inequitable and creates a grave injustice. This restriction flies in the face of the admission contained in the White Paper's general outline of proposals that "Under the present legislation benefits are low. In fact, some recipients, even with unemployment insurance benefits, border precariously on impoverishment."

This double standard will continue to keep many persons "bordering" on impoverishment and we, therefore, ask the Committee to recommend that the higher benefits when effective be applicable to all without distinction.

6: Eligibility in Strikes and Lockouts

We have long argued that where the conditions of Labour Relations Acts have been met, and a strike or lockout occurs, there should be entitlement to unemployment insurance

bénéfices au taux supérieur de 75 p. 100 du gain, la prestation maximum étant ajustée tous les six mois, comme le propose le Livre blanc, en fonction de l'augmentation du coût de la vie et sur la base de 1 p. 100 d'augmentation des prestations pour 1 p. 100 d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le maximum des prestations devrait aussi être majoré, probablement chaque année, pour aller de pair avec la montée du gain moyen.

Les cotisations à la caisse d'assurance-chômage ne tiennent pas compte de la situation de famille; ainsi devrait-il en être des prestations. Les prestations devraient donc être fixées à 75 p. 100 du gain pour tous les cotisants comme dans le cas des prestations aux travailleurs accidentés.

4: Couverture

Nous appuyons l'extension de la couverture de l'assurance-chômage envisagée par le Livre blanc. Il y a lieu, à notre avis, cependant, de contester l'exclusion des soi-disant travailleurs occasionnels et de certaines catégories de travailleurs indépendants.

Que le Comité réunisse autant de statistiques que possible sur ces deux groupes, sur le chiffre des effectifs en cause, sur l'incidence des périodes de manque à gagner, etc. Si le besoin s'en dégage, que le Comité recommande de les inclure.

5: Date d'effet des nouvelles prestations

Selon le Livre blanc, les prestations accrues se verseraient à compter du 1er juillet 1971, mais seulement à l'égard des demandes présentées après cette date; les assurés prestataires à cette date continueront de toucher les anciennes prestations.

Cela n'a aucun sens, est fort inéquitable et crée une grave injustice. C'est une restriction qui va à l'encontre de l'aveu que renferme l'aperçu général des propositions du Livre blanc, soit que «les avantages prévus en vertu de la loi actuelle sont minimes. En réalité, certains assurés, même s'ils touchent des prestations d'assurance-chômage sont dangereusement aux prises avec la pauvreté.»

Le double régime continuera de garder bien des gens «aux prises» avec la pauvreté. Nous demandons au Comité de recommander que les prestations supérieures soient versées, à leur entrée en vigueur, à tous les assurés sans distinction.

6: Admissibilité des assurés en grève ou en lockout

Nous avons longtemps demandé que les travailleurs, lorsque les prescriptions des lois sur les relations ouvrières sont observées et qu'il y a grève ou lockout, aient droit aux presta-

benefits as if the workers had been laid off from their jobs.

Since collective bargaining is recognized as a basic democratic right, there should be no penalty involved such as denial of unemployment insurance benefits.

The White Paper, of course, does not suggest such coverage and so we assume that the intention is to retain the same severe restrictions on this matter as are contained in the present Act.

The Committee would not be setting a new principle by recommending coverage during strikes and lockouts, as a number of jurisdictions in the United States make just such a provision.

In this connection we bring to your attention that Manpower Centres have often acted as strikebreaking agencies by referring applicants to strikebound plants and businesses. We urge the Committee to strongly condemn this practice and demand that it cease forthwith.

7: Facilities, Interviews, Administration

The White Paper refers to interviews with claimants at given intervals in their period of unemployment. There can be no objection to this procedure provided the interviews are not used as a pretext for denying further benefits through the making of unreasonable demands by unemployment insurance administrators.

Such unreasonable demands, in our view, would include: referral to low-wage employers, employment totally unrelated to the experience and ability of the claimant, referral to strikebound plants, or to distant areas without any guarantee of steady employment which the claimant is clearly equipped to perform. It would also be unreasonable to direct a claimant to undertake a training or retraining course for which he would obviously be unfit, or which would be of doubtful value in terms of obtaining future employment.

In this regard, our study of the White Paper increases our fear that unreasonable demands on claimants will be used to deny entitlement to unemployment benefits. For example, in dealing with interviews, the proposals say: "During this phase, the claimant must show he is capable and eager to be re-employed."

What criteria will be used and who is to determine whether a claimant is "eager" to be re-employed? Will it be based on facial expressions or tone of voice, or perhaps psychologists will be used to conduct such interviews: Our experience in dealing with unemployment insurance claims under the present

tions d'assurance-chômage comme s'ils se trouvaient licenciés.

Comme les négociations collectives sont reconnues comme constituant un droit démocratique fondamental, les travailleurs en cause ne devraient pas subir une pénalisation telle que le refus de leur verser des prestations d'assurance-chômage.

Le Livre blanc ne propose pas, bien sûr, de couvrir ainsi les travailleurs. Nous concluons donc que les restrictions actuelles de la loi doivent subsister.

Le Comité n'instituerait pas un nouveau principe en recommandant de couvrir des travailleurs en grève ou lockout puisqu'un certain nombre d'instances américaines y souscrivent.

Nous vous signalons à cet égard que les Centres de main-d'œuvre ont souvent fait fonction d'organismes briseurs de grève en renvoyant les gens à des usines et des entreprises frappées d'une grève. Que le Comité condamne énergiquement cette pratique et exige qu'il y soit mis immédiatement fin.

7: Installations, entrevues, administration

Le Livre blanc parle d'entrevues données aux demandeurs de prestations à certains intervalles de leur période de chômage. On ne saurait s'opposer à cette procédure, à condition que les entrevues ne servent pas de prétexte pour refuser d'autres prestations du fait des exigences abusives des administrateurs de l'assurance-chômage.

De telles exigences, à notre avis, comprendraient le renvoi de l'assuré à des employeurs qui paient de faibles salaires, à un emploi tout à fait étranger à l'expérience et aux capacités de l'intéressé, à des usines frappées d'une grève ou à des régions éloignées sans la garantie d'un emploi constant et auquel l'intéressé est manifestement apte. Il serait abusif d'obliger l'assuré de suivre un cours de formation ou de recyclage auquel il serait manifestement inapte ou qui ne saurait guère lui assurer un emploi futur.

A cet égard, nous craignons davantage, à la suite de notre étude du Livre blanc, qu'on impose des exigences abusives aux assurés pour leur refuser le droit au prestations. Au sujet des entrevues, par exemple, on lit dans le Livre blanc: «Au cours de cette phase, l'assuré doit prouver sa capacité et sa volonté de travailler de nouveau.»

Quels critères seront utilisés et par qui le seront-ils pour déterminer si l'assuré veut travailler de nouveau? Sa volonté sera-t-elle déterminée d'après l'expression de son visage ou le ton de sa voix? Ou bien sont-ce des psychologues qui mèneront l'entretien. D'après notre expérience des demandes de pres-

Act leaves us with little confidence that claimants will receive fair, reasonable and equitable treatment, particularly if the administration of the Act is going to be based on such broad and meaningless generalities as determining who is "eager" to be re-employed.

We, therefore, urge the Committee to insist that revisions to the Unemployment Insurance Act should be specific in their nature and that such revisions and regulations arising therefrom should be fair and reasonable.

Such contemplated interviews also immediately raise the question of the facilities that would be needed for administration of the Act. We would point out that there has been a serious cut-back in such facilities, with local offices being closed in many communities. Certainly, it would be an undue hardship and expense for a claimant to have to travel many miles to some other community in order to comply with the requirements of the Act. We ask the Committee to closely examine present facilities and ensure that future facilities are adequate and properly located.

Another area we believe should be of concern to the Committee is that of delays in the processing of claims. In some locations we have found this problem to be particularly acute, with claimants having to wait for over a month before receiving their initial benefit. We are unaware of all the reasons for such delays, although more often than not the reason advanced is that of computer breakdown or some other technical problem.

We believe that delay often occurs due to the investigation procedure. Here again we would suggest that the many should not be penalized because of a possible few violators. In our view all claims should be immediately processed, benefits paid and necessary investigative procedures conducted later.

8: There are a number of important questions on which the White Paper is either silent or vague. Among these are: a definition of earnings on which the new benefit rate is to be based; the relationship of certain payments such as severance allowances, supplementary unemployment benefits, sick pay allowances at the place of employment or under a private plan, etc. We trust the Committee will seek clarity on these and other questions and that an opportunity will be given interested parties to make supplementary submissions when clearer definitions and explanations are forthcoming.

tations d'assurance-chômage, nous ne sommes guère confiants que les assurés soient traités de façon juste, raisonnable et équitable, surtout si l'application de la loi doit se fonder sur les généralités aussi étendues et vides de sens que la détermination de la «volonté» de travailler de nouveau.

Les entretiens à tenir posent immédiatement la question des installations nécessaires à l'application de la loi. La fermeture de bureaux locaux dans plusieurs localités a beaucoup réduit les installations. Ce sera certainement imposer des difficultés et des dépenses outrées à l'assuré que de l'obliger à parcourir plusieurs milles pour se conformer aux prescriptions de la loi. Que le Comité s'enquière de très près des installations actuelles et veille à ce que les installations futures soient adéquates et bien situées.

Les lenteurs de l'instruction des demandes sont une autre question à examiner par le Comité. Dans certaines localités, nous le savons, le problème est particulièrement aigu; les assurés doivent attendre plus d'un mois avant de toucher leur première prestation. Nous ne connaissons pas toutes les raisons de ces lenteurs, mais on les attribue le plus souvent à une défaillance de l'ordinateur ou à quelque autre facteur technique.

Les délais tiennent souvent à la procédure d'enquête. Ici encore, il ne faudrait pas pénaliser la majorité pour le fait de quelques possibles violateurs. Il faudrait instruire immédiatement toutes les demandes et verser les prestations, quitte à mener l'enquête dans la suite.

8: Le Livre blanc est muet ou vague sur un certain nombre de points importants. En voici certains: définition du gain sur lequel se fonde le nouveau taux de prestation; situation de certains paiements tels que les indemnités de licenciement, les prestations supplémentaires de chômage, les indemnités de maladie au lieu du travail ou au titre d'un régime privé, etc. Le Comité voudra pour sûr faire la lumière sur ces questions et d'autres et il sera assurément loisible aux intéressés de présenter d'autres mémoires quand des définitions et des explications plus claires seront fournies.

SUMMARY

In brief, this submission proposes:

Having established eligibility, benefits to the unemployed to be based solely on their continued unemployment and availability to take reasonable and suitable employment.

When entitlement is exhausted under the Unemployment Insurance Act, further benefits at an equal rate to be made available for the duration of unemployment, to be financed out of the Federal government's general revenue sources.

That there be established a single benefit rate structure of 75 percent of earnings, with the ceiling adjusted upward based on the rise in the consumer price index and with increases in average earnings.

That there be no gap between loss of income and receipt of unemployment insurance benfits.

Request Committee to establish statistical data on so-called casual workers and certain categories of self-employed, to determine need or otherwise of inclusion under the Act.

Higher benefits, when effective, to apply to all claimants, including those drawing benefits at old rates under the present Act.

Where requirements of Labour Relations Acts are met, workers on strike or locked out to be eligible for unemployment benefits.

Assurance that unreasonable demands on claimants will not be used to deny benefits and that adequate facilities be provided throughout the country for administration of the Act. That there be no undue delay in the processing of claims and receipt of benefits.

Seek clarity on a number of important questions on which the White Paper is either vague or silent.

Submitted by: United Electrical, Radio and Machine Workers of American (UE), 3 Thorncliffe Square, Toronto 17, Ontario. August 28, 1970.

RÉSUMÉ

En bref, le présent mémoire propose ce qui suit:

Que les prestations des chômeurs admissibles à les toucher se fondent uniquement sur leur chômage persistant et le fait qu'ils sont prêts à accepter un emploi raisonnable et convenable.

Que, le droit à des prestations étant épuisé sous le régime de la loi sur l'assurance-chômage, d'autres prestations de même montant soient accordées durant tout le chômage et financées sur les recettes générales du gouvernement fédéral.

Que soit établi un seul barème de prestations égal à 75 p. 100 du gain et que le maximum soit majoré selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et celle du gain moyen.

Qu'il n'y ait pas d'interruption entre la perte du revenu et la réception des prestations d'assurance-chômage.

Que le Comité réunisse des statistiques sur les soi-disant travailleurs occasionnels et certaines catégories de travailleurs indépendants afin de déterminer s'il y a lieu de les assujétir à la loi.

Que les prestations supérieures à établir s'appliquent à tous les assurés, y compris ceux qui touchent les anciennes prestations au titre de la loi actuelle.

Que, les prescriptions des lois sur les relations ouvrières étant satisfaites, les travailleurs en grève ou lockout aient droit aux prestations de chômage.

Qu'il soit assuré que des exigences abusives ne soient pas imposées aux assurés afin de leur refuser les prestations et que des installations adéquates soient établies dans tout le pays pour l'application de la loi.

Qu'il n'y ait pas de lenteurs outrées dans l'instruction des réclamations et la réception des prestations.

Que le Comité s'emploie à faire la lumière sur d'importantes questions sur lesquelles le Livre blanc est vague ou silencieux.

Présenté par: Les *United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)*, 3 Thorncliffe Square, Toronto 17 (Ontario). 28 août 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. 18

WEDNESDAY, SEPTEMBER 30, 1970

LE MERCREDI 30 SEPTEMBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

Livre blanc sur l'assurance-chômage

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir le procès-verbal)

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
Carter
Cullen
Dionne
Forrestall
Francis
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
Murphy
Paproski
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. Borrie replaced Mr. Whelan on September 30, 1970.

Mr. Turner (*London East*) replaced Mr. Deachman on September 30, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement

M. Borrie remplace M. Whelan le 30 septembre 1970.

M. Turner (*London-Est*) remplace M. Deachman le 30 septembre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, September 30, 1970
(28)

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. Barrett, Broadbent, Caccia, Cullen, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London East*), Weatherhead—(12).

Witnesses: From the Canadian Chamber of Commerce: Messrs. A. Gordon Archibald, President; R. K. Carty, Chairman, Executive Council; R. P. Riggin, Chairman, Employer-Employee Relations Committee; C. H. Scoffield, General Manager; W. J. McNally, Manager, Policy Department; L. Godden, Member, Employer-Employee Relations Committee; Dr. G. Letendre, Director; F. Burnett, Member, Employer-Employee Relations Committtee. *From the Canadian Nurses' Association:* Miss Louise Miner, President; Dr. Helen K. Mussallem, Executive Director; Mr. George Hynna, Legal Adviser.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Archibald, who made some opening remarks outlining in general their position on the White Paper. Thereafter, Mr. Carty introduced the other members of his delegation to the Committee and Mr. Riggin made a short statement.

Before the witnesses were questioned, on motion of Mr. Francis:

Resolved:—That the Committee report to the House that since it has not been able to complete its study of the White Paper on Unemployment Insurance, it recommends that the same order of reference and the evidence adduced at the time of

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le MERCREDI 30 septembre 1970
(28)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h. 15 de l'avant-midi. Le président M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Barrett, Broadbent, Caccia, Cullen, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Portelance, Roy (*Laval*), Turner (*London-Est*), Weatherhead—(12).

Témoins: De la Chambre de commerce du Canada: MM. A. Gordon Archibald, président; R. K. Carty, président du Conseil exécutif; R. P. Riggin, président du comité des relations patronales-ouvrières; C. H. Scoffield, gérant général; W. J. McNally, gérant de la division des politiques; L. Godden, membre du comité des relations patronales-ouvrières; G. Letendre, directeur; F. Burnett, membre du comité des relations patronales-ouvrières. *De l'Association des infirmières canadiennes:* Mlle Louise Miner, président; le docteur Helen K. Mussallem, directeur exécutif; M. George Hunna, conseiller juridique.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Archibald qui fait quelques remarques préliminaires soulignant la position de son groupe sur le Livre blanc. Par la suite, M. Carty présente au Comité les autres membres de sa délégation et M. Riggin fait une courte déclaration.

Avant d'interroger les témoins, sur proposition de M. Francis:

Il est résolu:—Que le Comité fasse rapport à la Chambre des communes que, étant donné qu'il n'a pu terminer son étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage, il recommande que le même ordre de renvoi et que les témoignages recueillis

22899—1½

prorogation of Parliament be referred to it at the forthcoming session.

The witnesses responded to questions.

On motion of Mr. Cullen:

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Chamber of Commerce in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix A-5*).

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee thanked the witnesses for their presentation; thereupon they withdrew.

The Chairman next introduced the delegation from the Canadian Nurses' Association consisting of Miss Miner, Dr. Mussallem and Mr. Hynna.

Miss Miner made a brief statement.

The witnesses were questioned.

On motion of Mr. Turner (*London East*),

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Nurses' Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-6*).

At the conclusion of questioning, the Chairman, on behalf of the Committee thanked the witnesses for their submission and they retired.

At 12.15 o'clock p.m. the Committee adjourned until 2.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(29)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened this afternoon at 2.40 o'clock p.m. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Caccia, Cullen Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Murphy, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(10).

lors de la prorogation du Parlement lui soient déférés à la prochaine session.

Les témoins répondent aux questions.

Sur proposition de M. Cullen:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par la Chambre de commerce du Canada soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice A-5*).

L'interrogatoire terminé, le président remercie, au nom du Comité les témoins et ceux-ci se retirent.

Le président présente ensuite la délégation de l'Association canadienne des infirmières qui comprend Mlle Miner, le docteur Mussallem et M. Hynna.

Mlle Miner fait une brève déclaration.

Les témoins répondent aux questions des députés.

Sur proposition de M. Turner (London-Est),

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Association canadienne des infirmières soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir appendice A-6*).

A la fin de l'interrogatoire, le président remercie, au nom du Comité, les témoins de leur exposé et ceux-ci se retirent.

A 12 h. 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 2 h. 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(29)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, reprend ses travaux à 2 h. de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Caccia, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Murphy, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead.—(10).

Also present: Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour.

Witnesses: From the Mining Association of Canada: Messrs. John L. Bonus, Managing Director; F. C. Burnet, Director, Industrial Relations, International Nickel Co. of Canada; R. P. Riggin, Vice-President, Noranda Mines Ltd; W. E. Mather, Manager of Industrial Relations, Falconbridge Nickel Mines Ltd.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Bonus, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Bonus read his prepared statement.

On motion of Mr. Cullen:

Resolved: That the brief submitted by the Mining Association of Canada in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix A-7*).

Messrs. Bonus, Riggin, Burnett and Mather responded to questions.

There being no further questioning, the Chairman on behalf of the Committee, thanked the witnesses for their appearance.

At 3.40 o'clock p.m. the Committee adjourned until 10.00 o'clock a.m. Thursday, October 1, 1970.

Également présent: L'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail.

Témoins: De l'Association minière du Canada: MM. John L. Bonus, directeur gérant; F. C. Burnet, directeur des relations industrielles, *International Nickel Co. of Canada;* R. P. Riggin, vice-président, *Noranda Mines Ltd.;* W. E. Mather, directeur des relations industrielles, *Falconbridge Nickel Mines Ltd.*

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Bonus qui, à son tour, présente les autres membres de la délégation.

M. Bonus lit une déclaration préparée.

Sur proposition de M. Cullen:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais seulement et présenté par l'Association minière du Canada soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice A-7*).

MM. Bonus, Riggin, Burnett et Mather répondent aux questions.

L'interrogatoire terminé, le président remercie, au nom du Comité, les témoins de leur exposé.

A 3 h. 40 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 h. de l'avant-midi le jeudi 1er octobre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, September 30, 1970

● 1010

The Chairman: Gentlemen, we are happy to have with us this morning a delegation from the Canadian Chamber of Commerce. At this time I would like to introduce to you Mr. A. Gordon Archibald, who is the President of the Canadian Chamber of Commerce, and I understand the newly elected President. Mr. Archibald, would you lead off, sir?

Mr. A. Gordon Archibald (President, Canadian Chamber of Commerce): First of all, Mr. Chairman, I would like on behalf of the Canadian Chamber, to thank you and the members of your Committee for the invitation to appear before you this morning. We appreciate very much that the Minister of Labour has prepared this White Paper on unemployment insurance for discussion prior to legislation, and the purpose of our coming here today is to attempt to be helpful and to make a contribution at this particular stage and express to you and to the members of your Committee the thoughts and feelings of the Chamber generally concerning the White Paper on proposed legislation.

Something I would like to stress in connection with unemployment insurance is that we in the Chamber believe that too much importance cannot be given to the prospect of growth. We think that the kind of climate and the kind of situations that will promote growth in Canada will and we believe also that this is an area where the Economic Council of Canada could make some contribution.

We have suggested, as you may know, that the Economic Council of Canada should study existing tax laws, proposed tax changes, social welfare programs, regional disparity programs, and other areas of economic activity relative to stimulating growth, and thereby give the Prime Minister and his Cabinet their assessment of the degree to which these laws and proposed programs will enhance economic growth. We think that it would be appropriate to have a White Paper which would investigate the kind of activities that would promote growth in Canada. One of the important concerns for Canada, I think, is buyoyant and sustained growth and conditions that will create growth and sustain a better life for all citizens of Canada.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 30 septembre 1970

Le président: Messieurs, nous sommes heureux d'accueillir ce matin une délégation de la Chambre de commerce du Canada. Je vous présente M. A. Gordon Archibald, qui vient d'être élu président de la Chambre de commerce du Canada. Voulez-vous nous dire quelques mots, monsieur Archibald?

M. A. Gordon Archibald (président de la Chambre de commerce du Canada): Tout d'abord, monsieur le président, je voudrais, au nom de la Chambre de commerce du Canada, remercier le Comité de nous avoir invités ce matin. Nous sommes heureux que le ministre du Travail ait préparé ce Livre blanc sur l'assurance-chômage afin que les propositions puissent en être discutées avant que la loi n'entre en vigueur. Nous espérons que nos remarques seront utiles et nous allons vous exprimer l'opinion de la Chambre de commerce sur le Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Tout d'abord, la Chambre croit qu'on ne saurait attacher trop d'importance à l'expansion. Le problème du chômage au Canada serait en grande partie résolu par tout ce qui peut favoriser l'expansion économique et nous croyons que le Conseil économique du Canada a un grand rôle à jouer dans ce domaine. Comme vous le savez peut-être, nous avons proposé que le Conseil économique du Canada étudie les lois fiscales actuelles, les modifications éventuelles à ces lois, les programmes de bien-être social, les programmes visant à atténuer les disparités régionales ainsi que toutes les mesures économiques qui sont de nature à encourager l'expansion afin de donner au premier ministre et à son Cabinet son opinion sur les lois et les programmes proposés et la manière de les rendre plus efficaces. Sur ce, nous aimerions qu'on étudie, dans un Livre blanc, les différentes activités qui stimulerait l'expansion au Canada. Nous abordons là un des problèmes important au Canada, celui d'une expansion forte et continue et des circonstances qui permettraient de parvenir à cette expansion et de rehausser le niveau de vie de tous les citoyens canadiens.

[*Text*]

However, I am not going to go on at length, Mr. Chairman. There are others in this delegation from the Chamber who are very conversant in this subject. I would like first of all to call on Mr. Ken Carty, who is Chairman of the Executive Council. In case everyone is not familiar with the organization, the Canadian Chamber is made up of 800 Boards of Trade and Chambers of Commerce across Canada, with approximately 125,000 members.

Of the 800 Boards and Chambers, 75 per cent are located in areas with populations of fewer than 5,000, and they represent all types and sizes of business. There is a Board of Directors which consists of 54 persons from every province in Canada, and then in the Board of Directors there is the Executive. Mr. Carty is Chairman of the Executive Committee of the Board which acts on an interim basis between Board meetings. So Mr. Carty will now say a few words, and introduce the delegation from the Canadian Chamber of Commerce.

• 1020

The Chairman: Mr. Carty?

Mr. R. K. Carty (Chairman, Executive Council Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman and gentlemen, as Mr Archibald has indicated, the Executive Council of the Chamber carries out our work in this way and basically carries it out in committees.

Our Employer-Employee Relations Committee has prepared our brief. I would like to introduce the members of this Committee who are with us.

First, Mr. Riggin, Chairman of the Employer-Employee Relations Committee; Mr Burnett, and Mr. Godden.

Also present are: Dr. LeTendre, one of the directors of the Chamber; Mr. Herb Schoffield, the general manager of the Chamber; and Mr. McNally, the manager of our policy department.

Our delegation is now in your hands, Mr. Chairman. Perhaps you would like a short opening statement or summary by Mr. Riggin, the Chairman of our Employer-Employee Relations Committee.

The Chairman: We mentioned before the meeting, Mr. Carty, that the members have read your brief. We want to spend most of our time this morning in questions as we have done with the other delegations.

Your brief will be incorporated in the Minutes of Proceedings for today as will

[*Interpretation*]

Cependant, je ne veux pas continuer trop longtemps ainsi, monsieur le président, les autres membres de notre délégation ont également beaucoup de choses à dire. Je vais d'abord donner la parole à M. Ken Carty, président du conseil exécutif. Pour ceux qui ne connaissent pas bien l'organisation, je dirais que la Chambre de commerce du Canada se compose de 800 bureaux de commerce et chambres de commerce au Canada et compte environ 125,000 membres.

Soixante-quinze pour cent des 800 bureaux et chambres se trouvent dans des régions ayant moins de 5,000 habitants et tous les genres d'entreprises y sont représentées. Il y a un conseil d'administration composé de 54 personnes de toutes les provinces du Canada. M. Carty est président du comité exécutif, du conseil d'administration qui agit de façon intérimaire entre les réunions du conseil. M. Carty va maintenant dire quelques mots et présenter la délégation de la Chambre de commerce du Canada.

Le président: Monsieur Carty?

M. R. K. Carty (président du Conseil exécutif de la Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président et messieurs. Comme vient de le souligner M. Archibald le Conseil exécutif de la Chambre travaille essentiellement en comités.

C'est notre comité chargé des relations patronales-ouvrières qui a préparé ce mémoire. Je vais maintenant vous présenter les membres de ce comité.

Tout d'abord, M. Riggin, président du comité chargé des relations patronales-ouvrières, puis MM. Burnett et Godden.

J'ai également à côté de moi le docteur LeTendre, un des administrateurs de la Chambre; M. Herb Schoffield, directeur général de la Chambre et M. McNully, directeur de notre service d'établissement des politiques.

Nous sommes tous à votre disposition, monsieur le président. Peut-être, M. Riggin, président de notre comité chargé des relations patronales-ouvrières pourrait-il formuler quelques remarques préliminaires.

Le président: Je vous ai dit, avant la réunion, M. Carty, que les membres du Comité ont lu votre rapport. Nous voulons ce matin consacrer un maximum de temps aux questions, tout comme nous l'avons fait avec les autres délégations.

Votre mémoire fera partie du procès-verbal des délibérations d'aujourd'hui au même titre

[*Texte*]

everything that we say here during our session.

Mr. Riggin.

Mr. R. P. Riggin (Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Canadian Junior Chamber of Commerce): Mr. Chairman and gentlemen, I can be very brief in the introductory remarks that I have to make.

I would like to say at the outset that the Chamber has long been interested in the development of an effective and humane scheme to assit Canadian workers against hardships they suffer when they are involuntarily unemployed.

We realize that unemployment insurance has been a factor for maintaining purchasing power. By its other operations, it has also been of assistance to some employers in their manpower planning and recruitment.

We make our recommendations against the background of insurance principles. You will have noted that these are set out on page 8 in our submission.

We have listed separately the proposals in the White Paper that we can support and we say why. You will also have noted that we list those proposals which we feel we cannot support and we say why.

In addition to itemizing these features and the important point that our president mentioned, balanced growth, there are a couple of other major items in our submission that I would like to refer to.

Mr. Chairman and gentlemen, we feel that it is unfair, if I may use that word, to ask us to make a comprehensive, balanced judgment and to comment on a White Paper in isolation from other social security measures that the government may have in mind.

We do not know what the White Paper on social security is going to say. We do not know what Senator Croll's Committee on Poverty might say and what might result from that. We would like to suggest to you that we, and other interested parties, could be more helpful we believe if we could see the whole picture of what the government has in mind in this respect.

We feel very strongly that the developmental aspects of the whole scheme are very, very important indeed. We recognize that the supportive features are fundamental and basic and must be invoked, but the developmental aspects, we believe, are very, very important. We are concerned in this respect that the co-ordination required between and among

[*Interprétation*]

que tout ce que nous dirons pendant cette réunion. Monsieur Riggin.

M. R. P. Riggin (président du comité chargé des relations patronales-ouvrières, Chambre de commerce des jeunes du Canada): Monsieur le président et messieurs, je m'efforcerai d'être bref.

Tout d'abord, je tiens à dire que la Chambre s'est toujours intéressée à l'établissement d'un programme humain et efficace destiné à aider les travailleurs canadiens et à les protéger contre les difficultés auxquelles ils sont en butte, lorsqu'ils se trouvent sans emploi contre leur gré.

L'assurance-chômage a contribué à maintenir le pouvoir d'achat. D'autre part, elle a également aidé certains employeurs à planifier leurs besoins personnels et à effectuer le recrutement de leurs effectifs.

Nos recommandations s'appuient sur les principes de l'assurance. Soulignons ici que ces derniers figurent à la page 8 de notre mémoire.

Nous avons établi une liste des propositions du Livre blanc que nous approuvons avec motifs à l'appui. Vous avez également remarqué que nous avons établi une autre liste portant les propositions auxquelles nous nous opposons également avec motifs à l'appui.

En outre, nous abordons quelques questions qui nous paraissent particulièrement importantes dans notre mémoire et je vous en dirai quelques mots.

Monsieur le président, et messieurs, nous estimons qu'il n'est pas très juste de nous demander de donner une opinion d'ensemble sur le Livre blanc, sans tenir compte des autres mesures de sécurité sociale que le gouvernement peut envisager de promouvoir.

Nous ne savons pas encore ce que contiendra le Livre blanc sur la sécurité sociale. Nous ne savons pas non plus ce que va dire le Comité sénatorial, sur la pauvreté présidé par le sénateur Croll et ce que cela pourra entraîner. Tout comme d'autres parties intéressées, nous pensons que notre intervention serait plus utile si nous connaissions l'ensemble des mesures qu'envisage de prendre le gouvernement dans ce domaine.

Nous sommes persuadés que les aspects pour ainsi dire révolutionnaires de tout le programme sont d'une importance capitale. Les mesures de soutien sont bien sûres fondamentales, mais ce sont surtout les aspects nouveaux qui nous intéressent. Dans ce domaine, nous craignons surtout que la coordination nécessaire entre les divers ministères

[*Text*]

the various departments may not be effectively carried out to achieve this.

We do not think that we need a new unemployment insurance act to promote this co-operation. We do not know why it is not going on now and we must frankly say that we have not yet heard that Manpower, for example, is getting ready at the moment to co-operate.

The other item that I would like to mention is the cost. As we all know, the White Paper is quite silent on the matter of cost. Although many of the proposals are very desirable from a social point of view, surely, we must know exactly what costs we are going to be faced with. I understand that some studies are in hand in this respect. All of us should have an opportunity to comment on it before any legislative action is taken.

I have gone on a little longer than I intended, Mr. Chairman. We should be glad to expand on these or any other items which you and members of the Committee may wish to discuss.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Riggin. Gentlemen, we are open for questioning now. Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

I noticed in your brief here that you make reference to the presentation you made to the Royal Commission in 1940 which was involved in setting up the first unemployment insurance scheme.

Would you tell the Committee whether or not you supported the original proposal?

Mr. Riggin: I was not active then, Mr. Broadbent, but as I recollect, we did.

Mr. Broadbent: I was interested in some of your objections found on page 9.

The first one is under eligibility for benefits. You are questioning the duration of involvement in the labour force before one is eligible to receive unemployment insurance.

You say that the new proposal is of insufficient duration from your point of view if a person has "a serious attachment to the labour market". Do you mind expanding on that?

Mr. Riggin: I suppose it is a matter for each individual's judgment. We feel that eight weeks does not constitute a serious attachment to the labour force.

[*Interpretation*]

ne soit pas assez étroite pour que les objectifs visés soient atteints.

Nous ne pensons pas qu'une nouvelle loi sur l'assurance-chômage soit nécessaire pour promouvoir cette collaboration. Nous ne savons pas pourquoi elle ne se fait pas à l'heure actuelle et, franchement, nous ne croyons pas que la main-d'œuvre, par exemple, soit prête à collaborer efficacement.

D'autre part, je tiens à parler de la question du coût. Comme nous le savons tous, le Livre blanc garde le silence sur le problème du coût. Bien que de nombreuses propositions se révèlent excellentes sur le plan social, il est indispensable de connaître les frais qu'elles peuvent entraîner. Je sais que certaines études sont en cours à ce sujet. Cependant, nous devrions tous pouvoir analyser ce problème, avant qu'une Loi ne soit adoptée.

J'ai parlé un peu plus longtemps que je ne le voulais, monsieur le président. Nous serons heureux de répondre aux questions des membres du Comité et de nous étendre sur les points qui les intéressent particulièrement.

Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie, monsieur Riggin. Messieurs, j'attends maintenant vos questions. Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Vous parlez dans votre mémoire des démarches que vous avez faites auprès de la Commission royale d'enquête qui en 1940 avait été chargée d'établir le premier régime d'assurance-chômage.

Pourriez-vous nous dire si vous avez approuvé ou non les premières propositions?

M. Riggin: Je n'étais pas du groupe alors monsieur Broadbent, mais il me semble que nous avons approuvé ces propositions.

M. Broadbent: Je m'intéresse également aux objections que vous formulez à la page 9.

Tout d'abord, vous parlez de l'admissibilité aux prestations. Vous ne semblez pas être d'accord avec la durée d'emploi que doit accomplir un travailleur pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage.

Selon vous, cette durée est insuffisante et une personne doit «faire réellement partie de la population active». Pourriez-vous nous donner de plus amples détails sur cette question?

M. Riggin: C'est là une question d'opinion. Nous croyons, en effet, qu'en huit semaines, un travailleur ne fait pas sérieusement partie de la population active.

[*Texte*]

Admittedly, this could be so for someone starting out on his first job. We are simply saying that the period should be in the order of 20 weeks in a year to indicate a serious attachment to the labour force in the context of unemployment insurance and qualifying for benefits thereunder.

• 1030

Mr. Broadbent: You are defining serious as meaning a period of time. It would seem to me that for any young man or young woman starting work for any period of time it would be a serious project. I personally find this offensive. I would be critical in fact of certain statements coming from the government on the same point. Let us take the proposal that only eight weeks is not a serious commitment. I know many young workers, for example, in my own community and throughout the country, who are laid off after five or six weeks.

Mr. Riggin: We are not using serious, Mr. Broadbent in the sense of trying to cast ourselves into the mind of the individual worker. We are saying in the over-all economic scheme of things, it is a serious attachment if the individual is in the work force for only eight weeks in a year. Is it a meaningful attachment to the labour force. If he is unemployed through no cause of his own, should he qualify for benefits?

Mr. Broadbent: I understand but is the plan not set up to protect people who are unemployed? If you point is, does it represent in some sense a statistically meaningful attachment with a serious attachment being defined as something over a period of years, then by definition, of course, it is not a serious attachment to the labour force if you define it in those terms. But if you look at unemployment insurance as being designed to protect a man or a woman from the loss of a job through no decision of his own, then it seems to me that the point made by you and by other people is unacceptable. Is it really a matter of cost? I would like to see what is behind your point. Would you say that obviously it would be cheaper if you required a longer attachment? Is that really your point?

Mr. Riggin: That is part of it but there are many aspects. Surely a bona fide scheme that is intended to cover universally millions of workers has to, at some point, for administrative and other reasons, not cover the people who are popping in and out of the work force. This is our point.

[*Interprétation*]

Cela pourrait être vrai pour un travailleur qui débute dans un premier emploi. Nous disons simplement que cette période devrait être d'environ 20 semaines par an, ce qui constituerait une participation réellement active au marché du travail dans le contexte de l'assurance-chômage et rendrait l'assuré admissible aux prestations.

M. Broadbent: Il semble que pour vous «sérieux» soit synonyme de durée. En fait, selon moi, un jeune homme ou une jeune femme qui commence à travailler prend la chose au sérieux. C'est presque une offense que vous leur faites. D'ailleurs, je critiquerai de la même façon certaines déclarations faites par le gouvernement sur le même sujet. Parlons de cette question des huit semaines qui, selon vous, ne constitue pas à un engagement sérieux. Je connais cependant beaucoup de jeunes travailleurs qui, dans ma propre localité et dans tout le pays, sont mis à pied après cinq ou six semaines.

M. Riggin: Lorsque nous utilisons le terme sérieux, M. Broadbent nous ne pensons pas aux travailleurs individuels en tant que tels. Nous parlons de l'ensemble de la conjoncture économique. Pensez-vous qu'un individu qui travaille huit semaines par an fasse réellement partie de la population active? Cette participation est-elle une participation sérieuse? Si cet employé tombe involontairement en chômage, pensez-vous qu'il soit admissible aux prestations?

M. Broadbent: Je comprends ce que vous voulez dire, mais le régime ne vise-t-il pas à protéger les chômeurs? Si vous entendez par participation sérieuse une participation effective, sur le plan statistique, c'est-à-dire établi sur plusieurs années, bien sûr, huit semaines ne constituent pas une participation active au marché du travail, mais si l'on considère que l'assurance-chômage vient avant tout protéger un homme ou une femme qui a perdu involontairement son travail, votre remarque me semble inacceptable. S'agit-il vraiment d'une question de coût? J'aimerais savoir pourquoi vous prenez cette position. Pensez-vous qu'il serait moins dispendieux de demander une plus longue durée d'emploi? Est-ce bien là ce que vous voulez dire?

M. Riggin: Cela en fait partie, mais il y a plusieurs facteurs qui entrent en ligne de compte. Il nous semble qu'un régime simple qui vise à assurer universellement des millions de travailleurs ne doit pas, pour des raisons administratives et autres, assurer les personnes qui entrent et sortent sans arrêt du marché du travail.

[*Text*]

Mr. Broadbent: If they are popping in and out through no deliberate decision of their own, if they happen to be living in an area where employment conditions continually fluctuate it seems to me they are no less deserving than anyone who happens to be living in an area of stable employment.

Mr. Riggin: I repeat it is a question of personal judgment. In our view such an individual would not have the kind of attachment to the work force that should justify participation in this kind of a scheme.

Mr. W. J. McNally (Manager Publicity Department Canadian Chamber of Commerce): When you are talking about people coming in and out of the work force, we are talking of eight weeks out of 52. Eight weeks are very few weeks out of the year. I would question whether we could possibly meet the real need with the Unemployment Insurance plan. It seems to me that if someone is only working a few weeks out of the year, the need is far greater than that. The need is for some other form of assistance, possibly retraining and relocation basically. That person needs to be equipped to be in the work force for more than eight weeks out of the year.

Mr. Broadbent: Yes but the point is that this is the time period that has been stipulated to make a man eligible for the first time. You are making the assumption that he is going to be in and out of the labour force a number of times. Part of the program is to account for that point you are making. There is a provision that the scheme include manpower retraining. We are really talking about that first step of unemployment. I forget the exact rate of unemployment for young people between the ages of 18 and 23. That is the largest growing section of the unemployed in Canada. Many of them are starting work for the first time and as such have a serious commitment to working but for reasons beyond their control they are unable to get jobs or jobs that will last for some period of time.

I would like to go on to the next point, Mr. Chairman. Under benefit ratios, you call into question the proposal to provide up to two thirds of weekly earnings. You make the statement that this "removes from the beneficiary the incentive to work". You go on with some degree of candor in the next sentence: "We realize there are no hard facts available to support the point we are raising but we maintain ours is a normal reaction to this proposal." It is not my normal reaction, I assure you.

[*Interpretation*]

M. Broadbent: Le tout est de savoir s'ils entrent et sortent du marché du travail volontairement; s'ils se trouvent dans une région où les conditions d'emploi sont toujours changeantes. Il me semble qu'il est injuste de les défavoriser par rapport aux personnes qui ont la chance de vivre dans une région où l'emploi est stable.

M. Riggin: Je le répète, c'est une question d'opinion personnelle. Selon nous, une telle personne n'est pas suffisamment attachée à la population active pour avoir droit aux prestations prévues dans ce genre de régime.

M. W. J. McNally (directeur du service de publicité de la Chambre de commerce du Canada): Lorsque vous parlez des gens qui entrent et qui sortent de la population active nous parlons, nous, de huit semaines de travail sur 52. Huit semaines, cela est très peu dans une année. Je me demande si le régime d'assurance-chômage peu vraiment répondre aux besoins réels. Il me semble que, si quelqu'un ne travaille que quelques semaines par an, le besoin est beaucoup plus grave. Il faut alors une autre forme d'assistance et peut-être un recyclage ou un déplacement dans une autre région. Cette personne doit être capable de faire partie de la population active pendant plus de huit semaines par an.

M. Broadbent: Oui, bien sûr, mais c'est là la durée qui a été fixée pour permettre à un travailleur d'être admissible aux prestations pour la première fois. Vous présumez qu'il va entrer et sortir plusieurs fois de la population active. D'ailleurs, une partie du programme est prévue à cette effet. Le régime prévoit un recyclage de la main-d'œuvre et, pour l'instant, nous parlons du premier stage du chômage. J'ai oublié le taux exact de chômage chez les jeunes travailleurs qui ont entre 18 et 23 ans et qui constituent la plus grande proportion des chômeurs au Canada. La plupart d'entre eux débutent sur le marché du travail et sont vraiment en quête d'un emploi stable. Mais, pour des raisons indépendantes de leur volonté, ils ne peuvent trouver d'emploi ou tout au moins d'emploi stable.

Je voudrais maintenant, monsieur le président, passer au point suivant. Vous vous opposez à des prestations dont le taux correspondrait aux deux tiers du salaire hebdomadaire. Selon vous: «cela n'encouragerait pas le bénéficiaire à chercher du travail». Vous dites ensuite: «Nous savons que rien de solide ne vient étayer notre déclaration, mais nous pensons que notre réaction est normale». Vous faites peuve ici d'une certaine candeur. Quant à moi, ce n'est pas ma réaction normale, je puis vous l'assurer. Pensez-vous que

[*Texte*]

Do you think that might be a standard view held by many Canadians?

Mr. Riggin: We are saying there, Mr. Broadbent, that we and many progressive managements are recognizing more and more that there are motivating and incentive factors for employees at all levels apart from remuneration. We recognize this, but at the same time even when this idea is fully developed, we still are going to have a body of people who really are motivated almost solely by remuneration. Our point is simply that when a person can get a fair chunk of that remuneration for not working there is an incentive not to work.

Mr. Broadbent: I just want to get this clear. You are saying that for most of the people who would be eligible for unemployment insurance, financial remuneration is the main motive for their working.

Mr. Riggin: That is a value judgment. I would say that we are all learning more and more that perhaps as our affluence and our remuneration levels do grow, and they generally are growing, we realize that at all levels there is much more to working than remuneration. There is still a big motivation in the remunerative part of this. I think there always will be. You used the word "most". I think that most people look upon remuneration as the prime motivating factor but not the only one. I would think most people look for more than remuneration. Perhaps some f my confrères would like to comment on this but that is my view of why we put these words in that particular section.

The Chairman: Mr. Broadbent, just one more question at this time? I will get back to you later if you wish.

Mr. Broadbent: I will preface the question with one comment. It is a brief one. There is certainly now a lot of evidence available which is just the contrary to what you are suggesting. You suggest that people do in fact work for other motives, profoundly different psychological reasons. Once they are working a good salary is certainly very much an important consideration when working longer hours and so on.

My last question, though, relates to the point. Assuming some high level or reasonable level of payment, are you aware of studies that have been done in New Jersey and Alberta and elsewhere which have indicated that providing a guaranteed annual income that would exceed the rates that are indicated here has actually encouraged more people

[*Interprétation*]

la plupart des Canadiens réagissent de la même façon que vous?

M. Riggin: En fait, monsieur Broadbent, comme d'autres organismes, nous reconnaissions qu'il y a, à tous les niveaux, des facteurs qui motivent et qui encouragent les employés, nonobstant la question de rémunération. Nous reconnaissons ce fait, mais en même temps, nous continuons à croire que de nombreuses personnes ne sont motivées que par la rémunération. Nous pensons simplement que si une personne reçoit assez d'argent pour vivre sans travailler, elle ne sera pas encouragée à chercher du travail.

M. Broadbent: Pourriez-vous préciser. Vous dites d'abord que la plupart des gens admissibles aux prestations d'assurance-chômage travaillent avant tout pour obtenir une rémunération financière.

M. Riggin: C'est là un jugement de valeur. De jour en jour, au fur et à mesure que notre rémunération s'accroît, nous voyons que la seule raison du travail n'est pas exclusivement la rémunération. La rémunération joue toujours un rôle important, bien sûr. Elle le jouera toujours. Vous avez dit «la plupart» des gens. Je pense que la plupart des gens travaillent pour être rémunérés, mais également pour d'autres raisons. En général, les travailleurs cherchent autre chose. Certains de mes confrères ont peut-être quelque chose à dire à ce sujet mais, selon moi, c'est pour cette raison que nous exprimons cette pensée dans cet article.

Le président: Monsieur Broadbent, voulez-vous poser une autre question? Vous aurez la parole de nouveau, si vous le désirez.

M. Broadbent: J'aimerais tout d'abord faire une brève remarque. Il y a, à l'heure actuelle, de nombreux faits qui s'opposent à ce que vous suggérez. Vous dites que les travailleurs ne travaillent pas seulement pour être rémunérés, mais aussi pour d'autres raisons d'ordre psychologique. Cependant, le salaire tient une place très importante pour le travailleur, puisque celui-ci fera très souvent des heures supplémentaires.

Mon dernier point toutefois se rapporte au même sujet. Savez-vous que des études ont été entreprises au New Jersey, en Alberta et ailleurs soulignant qu'un revenu annuel garanti supérieur au taux indiqué ici encourage les travailleurs à chercher de meilleurs emplois et non pas le contraire. Dans l'une des études effectuées, on a comparé un groupe qui

[*Text*]

to go out and get better jobs rather than acting as a disincentive. In a controlled study done, a group who was not getting a form of guaranteed annual income was compared to a group that was getting even greater benefits. It was found that this acted as a major incentive for them to get back on the labour force. Would you like to comment on that?

• 1040

Mr. Riggin: Not at length except to say that we are fully aware of those pilot projects. This was what I was attempting to convey to you a moment ago when I said that more and more employers, management and government, are beginning to realize that there are these features. We are very well aware of the pilot studies and projects that you have just referred to. The fact remains, in our view at least, that remuneration is a prime motivating factor. Surely, it is the incentive for a non-employed person to seek employment.

The Chairman: Mr. Broadbent, I will get back to you later.

Mr. Broadbent: All right.

The Chairman: Mr Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I found many things of interest in the brief. I found it very moderate in tone I am sure it will be very helpful to the Committee. I was tempted to ask a question on matters which were raised at the bottom of page 6. We have had many people attack the Unemployment Insurance Commission for its efforts to reduce fraud, in particular its advertising campaign. It is a little refreshing to see a note of commendation here. Do you feel that the Commission has done a reasonably good job detecting fraud and do you approve in particular of the advertising compaigns that were undertaken within the last year.

Mr. Riggin: Yes, we do, Mr. Francis. We made our views known to the government and the Commission apart from this submission. We think that their fraud detection program and whatnot are excellent steps and are working. We think it could be improved but we think it is working.

Mr. Francis: I hate to bring it up again because it has been flogged almost to death before this Committee. A series of advertisements based on cartoons were put forward. The charge was made that they sort of violated human dignity by suggesting that every-

[*Interpretation*]

n'avait pas de revenu annuel garanti à un groupe qui recevait des prestations plus élevées. On a trouvé que ces prestations les encouragaient à regagner le marché du travail. Avez-vous des remarques à formuler à ce sujet?

M. Riggin: Pas vraiment, sauf pour dire que nous sommes bien conscients de l'existence de ces projets pilotes. C'est ce que j'essayais de vous faire remarquer il y a un moment, lorsque j'ai indiqué que de plus en plus d'employés, de directeurs et de gouvernements commencent à se rendre compte de la réalité de ces problèmes. Nous sommes bien conscients de l'existence de ces études et de ces projets pilotes dont vous venez juste de parler. Il n'en reste pas moins, à notre avis, que la rémunération demeure la première motivation. C'est sûrement ce qui incite une personne sans emploi à se chercher un emploi.

Le président: Monsieur Broadbent, je vous donnerai la parole tout à l'heure.

M. Broadbent: Très bien.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, il y a beaucoup de choses intéressantes dans ce mémoire. Il s'agit tout d'abord d'un mémoire assez modéré. Je pense qu'il sera très utile au Comité. J'aimerais poser une question au sujet des questions traitées à la fin de la page 6. Bien des gens ont attaqué la Commission d'assurance-chômage pour les efforts qu'elle tente en vue de reduire le nombre de fraudes et en particulier, sa campagne publicitaire. C'est un peu rassurant de voir enfin une note favorable. Pensez-vous que la Commission a effectué du bon travail en ce qui concerne la détection des fraudes et approuvez-vous, en particulier, la campagne publicitaire qui a été entreprise au cours de l'année dernière?

M. Riggin: Oui, monsieur Francis, nous l'approuvons. Nous avons fait connaître notre avis au gouvernement et à la Commission en dehors de ce mémoire. Nous pensons que leur programme de détection des abus constitue une excellente mesure et s'avère efficace. Nous pensons qu'il pourrait être encore amélioré, mais il fonctionne néanmoins.

M. Francis: Je n'aime pas tellement parler de nouveau de la chose, parce qu'on l'a complètement dénigrée devant ce Comité. Une série d'annonces présentées sous forme de dessins animés a été réalisée. On a dit que cela violait en quelque sorte la dignité

[*Texte*]

body was trying to take advantage of it and that there was a very high percentage of unemployed people who were dishonest which I am sure was not the intention. Did you draw that kind of inference from their work?

Mr. Riggin: I did not personally. That, of course, is up to the advertising experts. I would like to make this comment though. I was a little upset, if I may use that word, with the implication that the government as opposed to the employer and the employee was picking up 20 per cent of the tab, which of course they do. I would like to see those ads make it very clear that government money, of course, is tax money.

Mr. Francis: As Mr. Stanley Knowles always points out, the exact ratio is 50-50-20. I do not know quite the origin of the 40-40-20.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Both sides make the error.

Mr. Francis: We are all trying to be consistent.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Labour did it yesterday.

Mr. Francis: Fine. Your basic point is that the contribution by the individual and the employer was not sufficiently recognized?

Mr. Riggin: It was.

Mr. Francis: I am sorry. I misunderstood your point a minute ago, then.

Mr. Riggin: It is basically Mr. Knowles' point, I suppose. Under the current scheme, contributions are nominally 40-40-20.

Mr. Francis: 50-50-20.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): 50-50-20.

Mr. Francis: I am sorry. It may sound like quibbl ng but in fact the government's contribution is less than 20 per cent on a percentage basis.

Mr. Riggins: All right. Any so-called government contribution is tax money.

Mr. Francis: That is right.

Mr Riggin: Mr. Francis, we think such things as fraud detection program are very

[*Interprétation*]

humaine en suggérant que tout le monde essayait d'abuser du programme d'assurance-chômage et qu'une très grande proportion des chômeurs était malhonnête. Je suis sûr que ce n'était pas là l'intention de cette campagne. En arrivez-vous aux mêmes conclusions?

M. Riggin: Personnellement, non. Tout cela, évidemment, dépend des experts en publicité. J'aimerais bien néanmoins faire ce commentaire: cela m'a un peu gêné, si je peux utiliser ce mot, de voir que l'on laissait croire que le gouvernement, par opposition aux employeurs et aux employés, percevait 20 p. 100 des sommes, ce qui en fait est exact. J'aimerais beaucoup que ces déclarations publicitaires précisent que l'argent du gouvernement provient, bien entendu, des impôts.

M. Francis: Comme M. Stanley Knowles l'a toujours fait remarquer, 50-50-20 constituent les taux exacts. Je ne sais pas très bien d'où viennent les chiffres de 40-40-20.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Tout le monde fait des erreurs.

M. Francis: Nous essayons tous d'être exacts.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est ce que le Travail a fait hier.

M. Francis: Très bien. Ce que vous vouliez faire remarquer avant tout, c'est que l'on ne connaissait pas suffisamment l'importance des cotisations payées par l'individu et l'employeur?

M. Riggin: C'est cela.

M. Francis: Je suis désolé, j'avais donc mal compris ce que vous aviez dit il y a quelques minutes.

M. Riggin: Je suppose que c'est à peu près ce que fait remarquer M. Knowles. Dans le cadre du régime actuel, les cotisations payées représentent respectivement 40-40-20.

M. Francis: 50-50-20.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): 50-50-20.

M. Francis: Excusez-moi. J'ai peut-être l'air de chicaner, mais en fait, la part du gouvernement représente moins de 20 p. 100?

M. Riggin: Très bien. Tout ce que l'on peut appeler «contribution du gouvernement», c'est de l'argent qui provient des impôts.

M. Francis: C'est exact.

M. Riggin: Monsieur Francis, il nous semble que ces programmes de détection des

[*Text*]

important. We believe that the people who are contributing must be convinced of the viability and integrity of the scheme, of the fund and of the whole plan. We have commended the Commission and so on for it, and we will continue to do so while they keep their effective program going.

Mr. Francis: Mr. Chairman, we have a difference of opinion, I think, in relation to sickness and maternity benefits. A concern we all have is, of course, to make sure there is a full range of benefits comparable to what is offered in most developed western nations and a minimum of overlapping of administrative structures. Let us put aside the question for a moment of whether or not there should be a public sickness benefit plan. If the decision were made to have one, would not the unemployment insurance framework be the best framework for administration of such a benefit. There is some suggestion in your brief, that it would not. I would like to hear your views and I would like to explore them a bit more.

Mr. Riggin: Mr. Francis, I think you have drawn the wrong inference from our brief.

Mr. Francis: I am sorry.

Mr. Riggin: You have heard enough from me for a moment. I would like Mr. Burnett to field this one if he is so inclined.

Mr. Burnett: As I understand Mr. Francis' question, it is whether or not it should be the unemployment insurance administration that should administer such a plan?

Mr. Francis: I thought the reference was that you preferred the Canada Pension Plan to administer it.

Mr. Burnett: No. We do not really know who should do it. We think that it is wrong to ssume that the unemployment insurance automatically should do so. There are other agencies.

Mr. Francis: Such as?

Mr. Burnett: It may be the Canada Pension Plan for one. It may be one of the provincial agencies. We think, in line with Mr. Riggin's earlier comment, that we should see the kind of a plan that we are talking about and there should be some overview of the facilities. We would not exclude automatically unemployment insurance.

[*Interpretation*]

abus sont extrêmement importants. Nous sommes persuadés que les gens qui paient des cotisations doivent être bien convaincus de la rentabilité et de l'intégrité du régime, de la caisse et de l'ensemble du régime. La Commission a reçu les pouvoirs nécessaires dans ce domaine, et il continuera d'en être ainsi, tant que le programme fonctionnera.

M. Francis: Monsieur le président, je pense que nous ne sommes pas d'accord en ce qui concerne les prestations de maladie et de maternité. Nous désirons tous, bien entendu, que l'on offre au travailleur une gamme complète de prestations, comme cela se fait dans les pays les plus avancés du monde occidental, et qu'il y ait un minimum de chevauchement des structures administratives. Laissons un moment de côté la question de savoir si oui ou non il devrait exister un régime de prestations de maladie. S'il devait y en avoir un, est-ce que les structures administratives de la Commission d'assurance-chômage ne constitueraient pas les meilleures structures possibles pour l'octroi de ces prestations? Il semble que vous vous y opposiez dans votre rapport. J'aimerais bien connaître votre opinion à ce sujet et pouvoir en discuter davantage.

M. Riggin: Monsieur Francis, je pense que vous avez mal compris notre rapport.

M. Francis: Je suis désolé.

M. Riggin: Vous en avez assez entendu de moi pour l'instant. J'aimerais bien que M. Burnett vous réponde si toutefois il est d'accord.

M. Burnett: Si j'ai bien compris la question de M. Francis, il s'agit de savoir si oui ou non la Commission d'assurance-chômage devrait se charger d'appliquer un tel régime?

M. Francis: Je pensais avoir compris que vous préfériez voir le Régime des pensions du Canada en prendre charge.

M. Burnett: Non. En fait nous ne savons pas vraiment qui devrait s'en charger. Nous pensons qu'il ne faut pas automatiquement vouloir en confier le soin à l'Assurance-chômage. Il existe d'autres organismes.

M. Francis: Tels que?

M. Burnett: Par exemple, le Régime des pensions du Canda. Ce pourrait être également un organisme provincial. Je pense, comme M. Riggin l'a fait remarquer tout à l'heure, qu'il faudrait examiner le genre de régime dont nous parlons et passer en revue toutes les possibilités qui s'offrent. Nous ne voulons pas exclure automatiquement l'assurance-chômage.

[*Texte*]

Mr. Francis: We have a specific proposal for a plan here laid in the White Paper before us of a limited sickness cash benefit and maternity benefit. It seems to me that this is a logical development. Unemployment insurance is obviously dependent on participation in the labour force. It is related to earnings. These benefits, of course, could not be just given to everyone on a flat rate basis. They should be, I think, somewhat related to participation and graded. It seems to me that since there is already some sickness testing—if a person is unemployed and becomes sick, the benefit continues—that this is the logical place for such a program to be in preference to anything else.

Mr. Riggin: Mr. Francis, if I may. We feel very strongly that the unemployment insurance scheme is not the proper place for a sickness benefit.

Mr. Francis: Why?

Mr. Riggin: The individual concerned is not willing and able to work.

Mr. Francis: I am suggesting you have to take the broader point of view of how a public benefit can be most effectively administered without creating another administrative hierarchy.

Mr. Riggin: If we may come to that. Mr. Burnet touched on that. The Unemployment Insurance Act and the regulations they are under is not the proper place for a sickness benefit. We are saying to you, Mr. Chairman and gentlemen, that perhaps there is a place for such a health benefit.

Mr. Francis: Where?

Mr. Riggin: We do not know. Let us see the plan that you might have in mind outside the unemployment insurance scheme then we will comment on it.

Mr. Francis: I prefer to put it this way. Here is the proposal for a scheme which is associated with unemployment insurance for the very logical reason that it relates to the labour force, it relates to coverage, it has the machinery for collection, it has the machinery for disbursement of benefits, it has the testing procedures. Therefore, it is the most logical place to put such a benefit. What is wrong with it?

[*Interprétation*]

M. Francis: Nous avons une proposition bien précise pour un programme qui nous est proposé dans le Livre blanc, cela concerne les prestations limitées de maladie et de maternité. Il me semble que c'est là quelque chose de tout à fait logique. L'Assurance-chômage dépend, de toute évidence, de la participation de la population active. Cela est également relié aux gains. Ces prestations, bien entendu, ne pourraient pas être tout simplement accordées à n'importe qui et au même niveau. Elles devraient être, je le pense, reliées d'une manière quelconque à la participation, et dosées. Il me semble que, puisqu'il existe déjà des critères pour la maladie, si un chômeur tombe malade, il doit cotinuer à toucher des prestations. Il me semble qu'un tel programme s'inscrive logiquement dans le cadre de l'assurance-chômage.

M. Riggin: Puis-je ajouter quelque chose, monsieur Francis? Nous sommes vraiment persuadés que le régime d'assurance-chômage ne convient pas aux prestations de maladie.

M. Francis: Pourquoi?

M. Riggin: Parce que l'individu en cause ne peut pas et ne veut pas travailler.

M. Francis: Il me semble que ce qu'il faut garder à l'esprit, c'est de savoir comment il est possible d'administrer le plus efficacement possible une caisse publique sans pour cela créer une autre hiérarchie administrative.

M. Riggin: M. Burnett a déjà abordé ce problème. La loi sur l'assurance-chômage et les règlements d'application ne devraient avoir aucun rapport avec les prestations de maladie. Ce que nous voulons vous faire comprendre, monsieur le président, messieurs, c'est qu'il existe peut-être une autre solution pour ces prestations de maladie.

M. Francis: Laquelle?

M. Riggin: Nous ne le savons pas. Laissez-nous d'abord examiner le projet que vous pouvez avoir à l'esprit, en dehors du régime d'assurance-chômage; nous le commenterons après.

M. Francis: Laissez-moi m'exprimer ainsi: nous vous proposons un régime associé avec celui de l'assurance-chômage, parce que logiquement il concerne la population active, il entre dans son champ d'application, on y trouve déjà tous les rouages nécessaires à la perception des cotisations, tous les rouages nécessaires au paiement des prestations, ainsi que les procédés de vérification. Il nous semble logique d'associer ces deux régimes. Y a-t-il là quelque chose de défectueux?

[*Text*]

Mr. Burnett: Mr. Francis, if it is put in with unemployment insurance, we have no assurance that it will not blunt, if you like, the basic principle which Mr. Riggin has talked about. We come back to the fact that unemployment insurance should be for that and not for sickness. If there is to be a scheme and if it were to be administered in some fashion by unemployment insurance, then I think it should be laid out as to how that is going to happen. What sort of financing will take place? Will financing be separated in any fashion?

Mr. Francis: The government has put a very specific proposal in the White Paper for doing it this way.

• 1050

This is spelled out and the government is saying that there is no need for separate financing; it does not serve any particularly useful purpose; it can be combined with this contribution, it can be a benefit administered this way, and this is the most economical and feasible way of doing it. It seems to me that if you just say "we do not like it, unemployment insurance must be very pure". I am tempted to say that I am concerned about an interruption of earnings. I would like to see protection for interruption of earnings whether it is for unemployment or interruption of earnings because a person is not quite able to work for a short period, begging the long-term disability which is another kind of program.

It seems to me that the pressure for this is very, very strong, and over 2.3 million people in the work force have no coverage whatsoever for this kind of thing from the available estimates. What is our answer to this? What is so terribly wrong with combining unemployment insurance and the sickness benefit?

Mr. Riggin: First of all, Mr. Francis, until we saw the proposal in this regard in the White Paper, we were not aware of any particular pressure in this area for it; however, you are in a different position to know this kind of thing.

Mr. Francis: I think people in public should know, yes.

Mr. Riggin: We have hesitated to talk in terms of cost respecting this particular proposed benefit simply because we think it has no place in an Unemployment Insurance

[*Interpretation*]

M. Burnett: Monsieur Francis, si cette formule doit s'intégrer dans le régime d'assurance-chômage, rien ne nous garantit que cela n'ira pas à l'encontre, si je peux m'exprimer ainsi, des principes de base dont M. Riggin a déjà parlé. Nous en revenons au fait que l'assurance-chômage doit s'occuper du chômage et non pas de la maladie. S'il doit exister un régime d'assurance-maladie et si ce dernier doit être administré d'une façon ou d'une autre par l'assurance-chômage, il conviendrait de préciser comment les choses vont se passer. Comment ce régime sera-t-il financé? S'agira-t-il d'un financement distinct?

M. Francis: Le gouvernement a formulé des propositions précises à ce sujet dans le Livre blanc.

Ceci est dit en toutes lettres et le gouvernement précise qu'il n'y a pas lieu d'avoir des financements séparés: cela ne serait pas utile. Les deux régimes peuvent être associés et les prestations peuvent être étalies de cette façon. Ceci constituerait la façon la plus économique et la plus pratique de le faire. Il me semble que si vous nous dites simplement: «Nous ne sommes pas d'accord; l'assurance-chômage doit rester ce qu'elle est.», je puis vous répondre que ce qui me préoccupe, c'est l'interruption des gains. J'aimerais croire que l'on se préoccupe de l'interruption des gains, que la chose soit imputable au chômage ou au fait qu'une personne n'est pas en mesure de travailler pour une période relativement courte. L'incapacité à long terme relève d'un autre programme.

Il me semble qu'un tel régime est de plus en plus nécessaire; plus de 2.3 millions de personnes appartenant à la population active n'ont aucune assurance dans ce domaine, d'après les statistiques dont nous disposons. Que répondrez-vous à cela? Qu'y a-t-il de fautif dans le fait de vouloir combiner les prestations d'assurance-chômage avec les prestations de maladie?

M. Riggin: Tout d'abord, monsieur Francis, je dois dire que, avant d'avoir pris connaissance des propositions qui sont faites sous ce rapport, dans le Livre blanc, nous n'étions nullement conscients d'une telle nécessité; néanmoins, de par votre position, vous connaissez ces choses mieux que nous.

M. Francis: Il me semble que les gens du grand public doivent le savoir.

M. Riggin: Nous avons hésité à parler du cout que comprennent ces prestations particulières, tout simplement parce que nous considérons qu'elles n'ont pas leur place dans un

[*Texte*]

Scheme. Second, as I indicated earlier, I believe we understand there are studies being made in this regard now. I think we can safely say this regarding cost, if I may—or, would you rather I not get into that area?

Mr. Francis: Let me put it this way. Would you be happier if the government said: "We will have a sickness cash benefit; we are going to establish a new agency which will be absolutely pure and will deal only with sickness cash; it will make a separate premium level; it will have a separate fund; it will have an entirely new structure, we will hire several thousand more people to run it"? Would you be happier with that?

Mr. Riggin: Tell us how it will fit in with private plans, tell us how it will fit into provincial medicare and health schemes and so on; then we will give you our views on it.

Mr. Francis: Some of the other briefs have commented on the impact with the existing private schemes and most people have said there would be some adaptation with the private schemes, but this is a minimum kind of benefits and as with every other social benefit, the private sector goes above and beyond it and provides a better standard, and that would continue to be its role. There would be some renegotiation of union management plans and so on.

Mr. Riggin: Those are some of our points, apart from the fundamental one, we will be negotiated.

Mr. Francis: You have not made the problem of administrative complexity or difficulty, you have just simply concentrated on the principle. I am saying to you that by doing this you are saying to government, "Maybe we should go ahead and establish an entirely new parallel hierarchy to do a kind of thing that could be more economically administered this way."

Mr. Riggin: No, we are not saying that.

Mr. Francis: I do not think you would want it.

Mr. Riggin: I respectfully suggest to you that if the...

[*Interprétation*]

régime d'assurance-chômage. Ensuite, comme je l'ai déjà dit plus tôt, je crois savoir que des études sont actuellement en cours dans ce domaine. Je crois qu'on peut vraiment parler du coût de la chose ou préférez-vous que nous n'abordions pas ce sujet?

M. Francis: Je vais m'exprimer autrement. Préféreriez-vous que le gouvernement déclare: «Nous allons instaurer un régime de prestations de maladie. Nous allons pour cela mettre sur pied un nouvel organisme qui sera absolument indépendant et qui ne s'occupera que des prestations de maladie; nous allons créer un barème de cotisations spéciales, une nouvelle caisse qui sera indépendante; les structures seront entièrement nouvelles; nous allons engager plusieurs milliers de personnes pour l'administrer.»? Aimeriez-vous mieux cela?

M. Riggin: Dites-nous comment cela va s'accorder avec les régimes privés. Dites-nous comment cela va s'accorder avec les régimes médicaux provinciaux et les régimes de santé, etc, etc. Après nous vous ferons connaître notre opinion.

M. Francis: D'autres mémoires ont déjà traité des incidences d'une belle formule avec les régimes privés qui existent déjà. La plupart des gens ont dit qu'on arriverait à une certaine adaptation avec les régimes privés, mais les prestations que nous prévoyons sont minimales et, comme dans le cas des autres prestations sociales, le secteur privé va plus loin, et offre de meilleures avantages. Il continuerait d'en être ainsi. Il faudrait renégocier les accords entre les syndicats et la Direction, etc.

M. Riggin: C'est ce que nous faisons remarquer. Sauf les éléments essentiels, tout devra être renégocié.

M. Francis: Vous n'allez pas abordé le problème de la complexité ou des difficultés administratives. Vous avez tout simplement parlé des principes. Il me semble que de ce fait vous dites au gouvernement: «Peut-être faudrait-il continuer sur cette voie et organiser une nouvelle hiérarchie parallèle, qui réaliserait ce que l'on pourrait faire d'une manière bien plus économique d'une autre façon.»

M. Riggin: Mais non, ce n'est pas ce que nous disons.

M. Francis: Je ne pense pas que ce soit là ce que vous désirez.

M. Riggin: Puis-je me permettre de vous faire remarquer que...

[*Text*]

Mr. Francis: I do not want to put words in your mouth.

Mr. Riggin: ...if the proposal in the White Paper is enacted in legislation, I am willing to project right now that you are going to establish a new hierarchy in the Unemployment Insurance to administer it, because you are getting into a very, very complex situation, control and so on. We, in industry, with the greatest respect, have had considerably experience in administering sickness plans, and you must remember that we have medical selectivity in employing our people.

Mr. Francis: And 2.3 million are not covered.

Mr. Riggin: Admittedly, this is so. Hence, we say to you in all sincerity that we are not opposed to considering this kind of benefit, but let us look at it in the total concept of social security for the citizens of Canada and see how it looks. In the matter of costs, the way it is proposed now we believe that at least half of the contributions will be used to pay for the sickness benefit as proposed, at least half.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I have taken, I think, possibly more than my quota of time in this round.

The Chairman: Mr. Francis, I will get back to you in the second round, if you wish. Gentlemen, before proceeding with the questioning, as you know the old session will end perhaps the middle of next week or some time fairly soon once we go back on Monday and the new session will be starting. I am advised that we need a motion asking me to report our progress to the House and asking permission to sit to carry on in the new session. There will be a motion along these lines; that the Committee report to the House that because it has not been able to complete its study on the White Paper on Unemployment Insurance it recommends that the same order of reference and the evidence adduced at the time of prorogation Parliament, be referred to it at the forthcoming session. May I have a motion along that line, please?

Mr. Francis: I so move.

The Chairman: Any comment on the motion? All in favour of the motion?

[*Interpretation*]

M. Francis: Je ne veux pas vous forcer à employer certains mots.

M. Riggin: .. si les propositions du Livre blanc deviennent loi, je puis dire dès à présent que vous allez créer une nouvelle hirarchie dans l'assurance-chômage pour administrer tout cela, car vous vous engagez dans une situation très, très complexe, à savoir le contrôle etc. etc. etc. Je puis vous faire remarquer, avec déférence que dans l'industrie nous avons déjà une expérience considérable de l'administration des régimes de maladie. Il ne faut pas oublier qu'avant d'employer du personnel, nous leur faisons passer des tests médicaux.

M. Francis: Et 2.3 millions de personnes ne sont pas assurées.

M. Riggin: C'est exact. C'est pourquoi nous vous disons, en toute sincérité, que nous ne nous opposons nullement à ce genre de prestations. Mais, envisageons ce genre de problème dans le cadre de l'ensemble de la sécurité sociale offerte aux citoyens du Canada et essayons de prévoir quel va en être le coût, en envisageant les choses telles qu'on nous le propose maintenant. Il nous semble qu'au moins la moitié des cotisations serviront à acquitter ces prestations de maladie, au moins la moitié.

M. Francis: Monsieur le président, je crois que j'ai déjà épuisé plus que ma part de temps dans cette période de questions.

Le président: Monsieur Francis, je vous donnerai de nouveau la parole au cours de la deuxième période, si vous le désirez. Messieurs, avant de continuer les questions, je dois vous dire que, comme vous le savez sans doute, cette session va sans doute se terminer au milieu de la semaine prochaine ou du moins très bientôt. Nous nous réunissons de nouveau lundi et la nouvelle session va commencer. On me fait savoir que nous devons présenter une motion selon laquelle je ferais rapport de notre progrès à la Chambre et demanderais l'autorisation de continuer à siéger au cours de la nouvelle session. Nous allons donc proposer la motion suivante: le Comité fait rapport à la Chambre qu'étant donné qu'il n'a pu terminer son étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage, il demande que le même mandat lui soit accordé au cours de la prochaine session.

Est-ce que cette motion est adoptée?

M. Francis: J'en propose l'adoption.

Le président: Y a-t-il des commentaires? Est-ce que tout le monde est en faveur de cette motion?

[*Texte*]

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Motion agreed to. Thank you very much. Mr. Stanley Knowles is our next questioner.

Mr. S. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I am sure the witnesses will not be surprised if I say that for those of us who have been on a number of these Committees over the years, and for all of us who have sat on this Committee, there is a certain predictability about the briefs that come before us. Even before we see them we can be fairly sure that a brief from an employees group will think the benefits are not good enough, and the coverage is not wide enough, and so on, and briefs from the employer side will take the other view.

Accordingly there are a number of these issues we have discussed day after day which turn up in your brief and which I would enjoy discussing with you, but rather than put the same arguments back on the record, I would like to limit myself to two things in your brief. One where you surprise me and one that I would like to pursue for a moment or two.

The one where you surprise me is your support of experience rating. The reason I am surprised is that most of the employer groups that have appeared before us have opposed experience rating. They have agreed with my argument that control over the nations economy, over the amount of employment, is something beyond individual employers and should be pooled in a general way as an insurance risk. I may say that workers are also opposed to experience rating. They fear that there will be abuses.

The main abuse that they are afraid of is that when employers need extra work, they will not bring in people temporarily less this run the risk of their unemployment rate being higher, rather they will require those who are now working to work overtime. At any rate, for different reasons—almost for opposite reasons—most of the employer and most of the employee groups have been against experience rating. I point out also that the Gill Committee was very strong in its criticism of it, and that there are experiences from the United States which I think are on the side of opposition to experience rating.

[*Interprétation*]

Des voix: Adopté.

Le président: La motion est adoptée. Merci beaucoup. M. Stanley Knowles va poser la prochaine question.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, je pense que les témoins ne seront pas surpris si je dis que ceux d'entre nous qui ont déjà siégé à bon nombre de ces comités au cours des dernières années, et ceux d'entre nous qui sont membres du présent Comité, peuvent d'une certaine façon, prévoir le contenu des rapports qui nous sont proposés. Avant même de les avoir lus, nous sommes à peu près sûrs qu'un rapport émanant d'une association d'employés déclarera que les prestations ne sont pas assez élevées, que le champ d'application n'est pas assez vaste, etc, etc, alors qu'un rapport emanant d'un employeur adoptera l'opinion contraire.

Il y a donc toute une foule de problèmes dont nous ayons discuté jour après jour et que vous abordez dans votre rapport; j'aimerais bien en discuter avec vous également, mais plutôt que de faire répéter, une fois de plus, les mêmes arguments dans nos dossiers, je préfère me limiter à deux questions que vous soulevez dans votre rapport. L'une d'entre elles me surprend, quant à l'autre j'aimerais bien y consacrer quelques instants.

Là où vous me surprenez, c'est lorsque vous vous déclarez en faveur de la tarification fondée sur l'expérience. C'est que la plupart des associations d'employeurs qui se sont présentées devant nous se sont opposées à cette tarification fondée sur l'expérience. Elles sont toutes d'accord avec moi pour dire que le contrôle de l'économie de la nation, du volume d'emplois, est quelque chose qui ne dépend pas de l'employeur et devrait faire partie, d'une manière générale, des risques de l'assurance. Je dois dire également que les employés sont opposés à la tarification selon l'expérience. Ils craignent que l'on ne commette des abus.

Ce qu'ils craignent avant tout, c'est que lorsqu'un employeur devra faire accomplir des tâches supplémentaires, il n'engagera pas d'employés à temps partiel, car il risquerait de voir son taux de chômage monter. Il demandera plutôt à ses employés de faire des heures supplémentaires. De toute façon, et pour des raisons différentes, enfin pour des raisons quasiment opposées, la plupart des employeurs et la plupart des associations d'employés ne sont déclarées opposées à la tarification selon l'expérience. Je désire également faire remarquer que le comité Gill a émis de très fortes critiques à ce sujet, et que certaines expériences réalisées aux États-Unis, y sont également défavorables.

[*Text*]

As I say, I notice that you are for it, I would like to hear a bit more from you on the point. I notice that you have a novel suggestion namely, that each employers rating be not in comparison with the whole spectrum but only with other employers in a similar section of the economy. Before you comment, may I ask you to deal with the problem as to how you segregate these people. Do not most businesses overlap a good deal? At any rate, as I say, you are unique from your side of the fence to be in favour of experience rating. I would be glad to have your comments.

Mr. Riggin: Mr. Knowles, as you do, we sometimes think we can predict and we predicted that you would pick this out. Perhaps after you hear what we have to say we may not be so different or unique as you might think. Mr. Burnett, I think, is going to respond in this respect.

Mr. F. Burnett: Thank you Mr. Riggin. Mr. Knowles, in expressing approval of this principle we really were expressing approval of a principle, that principle being that we like the idea of an employer who does a good job in achieving employment stability deriving some incentive from doing it. Similarly, an employer who does a poor job of maintaining his employee stability should suffer a penalty.

• 1100

However, having said that, we are disquieted to a considerable degree by the proposals which appear to be coming out of this for implementing that principle. From the information that is in the White Paper itself we do not feel that it will, in fact, implement the principle in all cases. In order to implement the principle there must be some separation of employers into groups of some kind, in order that we are not penalizing the employer for something totally beyond his control. In addition to that, we are seriously concerned, to see that the proposed merit or experience rating is to be based on total claims. If there is to be a sickness portion of this then that would include a penalty against the employer for those of his employees who have been ill and we think that would destroy the merit or experience principle.

[*Interpretation*]

Comme je l'ai déjà dit, je remarque vous vous y déclarez favorables; j'aimerais bien vous parler un peu à ce sujet. Je remarque que vous avez fait une nouvelle suggestion, à savoir, que la cote de chaque employeur ne sera pas établie en comparaison avec l'ensemble du pays, mais seulement avec les autres employeurs travaillant dans le même secteur de l'économie. Avant que vous ne formuliez votre commentaire, puis-je vous demander de nous dire comment vous pensez séparer ces gens? Est-ce que la plupart des affaires ne s'échangent pas? Comme je l'ai déjà dit, de toute façon, vous êtes à peu près les seuls, de votre côté de la barrière, à être en faveur de la tarification fondée sur l'expérience. J'aimerais bien connaître vos commentaires à ce sujet.

M. Riggin: Monsieur Knowles, tout comme vous-même, nous pensons parfois pouvoir prédire ce qui va se passer; nous avions prévu que vous feriez cette remarque. Lorsque vous aurez entendu ce que nous avons à dire, peut-être conserverez-vous que nous ne sommes plus aussi différents ou aussi uniques que vous ne le croyiez. Je crois que c'est M. Burnett qui va vous répondre.

M. F. Burnett: Merci, monsieur Riggin. Monsieur Knowles, lorsque nous avons approuvé ce principe, nous n'avons fait qu'approuver un principe; nous sommes favorables à l'idée que vous proposez, à savoir qu'un employeur qui assure une certaine stabilité d'emploi, devrait en retirer quelque avantage. De la même façon, un employeur qui se préoccupe peu d'assurer la stabilité à ses employés, devrait être pénalisé.

Ceci dit, néanmoins, nous sommes considérablement préoccupés par les propositions qui semblent ressortir de cette déclaration relative à la mise en vigueur du principe en question. D'après le contenu du Livre blanc lui-même, nous ne pensons pas que cela puisse, en aucun cas, contribuer à mettre ce principe en viguer. Pour ce faire, il faudrait qu'il existe une sorte de classification des employeurs en divers groupes, de manière à ce que l'on ne pénalise pas certains employeurs pour quelque chose qui dépasse totalement leur volonté. En outre, nous nous inquiétons également de ce que la tarification selon l'expérience ou la cote au mérite que l'on propose d'établir, doive être basée sur le nombre total de demandes de prestations. Si une partie de ces demandes avait pour cause la maladie, cela pénaliserait l'employeur dont certains employés sont tombés malades, et nous pensons que cela détruirait le principe

[*Texte*]

Similarly, there may well be situations where an employer has a bad record for reasons totally beyond his control, as perhaps, for example, in the construction industry right now where the bad experience may, in fact, be a part of, or an effect of a government policy. This leads us then to say that the implementation of the principle requires a great deal more work, we believe than has been indicated thus far. It presents tremendous problems to which we, quite frankly, do not have a solution.

It needs to have a system, perhaps, where employers are grouped so there is a true comparison of their performance and extraneous factors are knocked out is all that I am really trying to say. We would not like sickness to be counted in for one thing. We also noticed that the total claim concept would take into account voluntary quits to become eligible for unemployment insurance after a six-week waiting period. It would be unfair to work those claims in against the employer, I think, or against his rate. We do not have a solution to this. We would like to see the principle implemented, but we are concerned that as it is now set forth it will not be.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If I may say so, unpredictably you have supported my side of the argument very nicely.

Mr. Broadbent: I am glad to see you two agreeing for a change.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I gather that it is fair to say you like the sound of the principle but the details in the White Paper leave you with some disquiet.

Mr. Burnett: Yes. Perhaps there is an analogy here with the workmen's compensation. Experience rating has been applied in various provinces to that on an industry basis and I think quite successfully. However, we are dealing with a much narrower situation in the probability of an accident occurring.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): My colleagues will predict my reply to that because I have made it so often. Surely employers have much more control over the

[*Interprétation*]

même de la «cote au mérite» ou tarification selon l'expérience.

De la même façon, il pourrait très bien y avoir des cas où un employeur aurait un mauvais dossier pour des raisons qui ne dépendent absolument pas de sa bonne volonté, par exemple, à l'heure actuelle, dans l'industrie de la construction ou un mauvais rapport peut en fait provenir de la politique gouvernementale. Ceci nous amène donc à dire que la mise en vigueur de ce principe nécessite bien plus de travail, du moins nous le croyons, qu'on ne l'a sous-entendu jusqu'à présent. Cela représente un nombre effarant de problèmes pour lesquels, nous l'avouons franchement, nous ne pouvons offrir aucune solution.

Il faudra mettre au point un système en vertu duquel les employeurs seraient groupés de manière à ce que l'on compare réllement leur rendement, et à ce que les facteurs étrangers soient éliminés; c'est ce que je voudrais faire comprendre. Nous n'aimerions pas que la maladie entre en ligne de compte. Nous remarquons également qu'en vertu du principe du nombre total de prestations, on tiendrait compte des départs volontaires qui donneraient droit aux prestations d'assurance-chômage après un délai de carence de six semaines. Il serait injuste, je pense, de comptabiliser ces demandes au passif d'un employeur. Nous ne proposons pas de solution à ce problème. Nous aimerions voir mettre ce principe en vigueur, mais nous craignons bien que, tel qu'il est exposé à l'heure actuelle, cela ne soit pas possible.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Puis-je vous dire que, de manière tout à fait imprévue, vous avez appuyé mes propres arguments?

M. Broadbent: Je suis ravi de vous voir tomber d'accord, une fois au moins!

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je pense que l'on peut dire que vous êtes d'accord avec le principe, mais que certains des détails contenus dans le Livre blanc vous inquiètent un peu.

M. Burnett: C'est cela. Peut-être il y a-t-il quelques rapports ici avec la caisse des accidents de travail. La tarification selon l'expérience a été effectuée dans diverses provinces, au niveau industriel, et je crois que cela a été un succès. Néanmoins les probabilités d'accident sont bien moins nombreuses que celles de chômage.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Mes collègues ont déjà prévu la réponse que je vais vous faire, étant donné que je l'ai déjà souvent faite. Il est certain que les

[*Text*]

accident rate in their establishments than they do over the level of the economy.

Mr. Burnett: I think this is correct, yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I turn to the other heading that interests me? It is one heading but if I am not careful I could break it down into the whole brief.

I am interested in, and I agree with, the concern your organization expresses about the mess, to use your word, that our social security and other programs have got into in the sense that there are so many of them. You seem to take the position that you would like all these things to be in one comprehensive plan, or at least that you would like to see the whole in a package. When I first see appeals like that in your brief I am tempted to ask if you have done any work on such a total package or if you have any proposals to make, but then I read in another part of the brief where you are critical of Old Age Security and the Canada Pension Plan and a few of these things. You look surprised. You are critical of the universality.

Mr. Burnett : No, sir; no, sir.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, I beg your pardon.

Mr. Burnett: It is another brief.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): On page 6 in the middle of the page there is a section entitled "Social Security" and you want a reconsideration of programs such as Old Age Security, Family and Student Allowances, large subsidies granted to a favoured group for some years to come by the Canada Pension Plan. You want reconsideration to the extent that money is now being paid to areas of non-need. I take it that is a criticism of the universal concept of these plans. Then my statement was a correct one.

In the light of that I do not know whether I could buy in advance any program for social

[*Interpretation*]

employeurs sont bien plus en mesure de contrôler le nombre d'accidents qui se produisent dans leur établissement qu'il ne sont en mesure de contrôler le niveau de l'économie.

M. Burnett: A mon sens, c'est tout à fait exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, puis-je en venir à l'autre question qui me préoccupe? Il s'agit d'un point particulier, mais si je ne suis pas prudent, je pourrai bien aborder l'ensemble du rapport.

Le souci que votre organisme exprime au sujet de la pagaille, pour employer votre propre expression, dans laquelle notre sécurité sociale et d'autres programmes semblables se trouvent actuellement (en ce sens que ces organismes sont bien trop nombreux), m'intéresse beaucoup, et je dois dire que je suis d'accord avec vous. Vous semblez affirmer que vous aimeriez voir tout ces programmes faire partie d'un même régime d'ensemble, ou tout au moins, les voir groupés en une certaine façon. Lorsque j'ai découvert cette opinion dans votre rapport, j'ai tout d'abord été tenté de vous demander si vous aviez entrepris quelques travaux d'étude au sujet d'un tel régime d'ensemble, ou si vous aviez des propositions à faire le concernant; mais j'ai ensuite découvert dans une autre partie de votre rapport que vous critiquiez également le régime de pension de vieillesse, le régime de pensions du Canada, et quelques organismes du même genre. Vous semblez surpris et critiquez l'ensemble.

M. Burnett: Mais non, ce n'est pas ça, monsieur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oh, excusez-moi!

M. Burnett: Il s'agit d'un autre rapport.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): A la page 6 de votre rapport, au milieu de la page, se trouve un paragraphe intitulé: «Sécurité sociale», et vous y demandez que l'on reconsidère des programmes, tels que la pension de vieillesse, les allocations aux familles et aux étudiants, les subsides importants accordés à certains groupes pour les années à venir par le régime de pensions du Canada. Vous demandez qu'on les reconsidère, car de l'argent serait maintenant versé à certains secteurs non nécessiteux. Je pense que vous critiquez là le concept d'ensemble de ces régimes. J'avais donc raison, dans ce que j'ai dit tout à l'heure.

En fonction de cela, je ne sais pas s'il serait possible d'acheter d'avance un programme

[*Texte*]

security on an over-all basis that you might bring in. You will say that is predictable, of course, but it is still a fact that it is good in our kind of society to have the idea of all groups of labour and management, in particular, so that we come to some kind of consensus. However, I wonder whether you understand my unhappiness over the fact that this complaint about the piecemealness of these plans only arises every time something is brought in. It arose with the Canada Pension Plan. It arises now with sickness being included as a cause for unemployment. As Mr. Francis says, maybe we are having to build this thing like Topsy, step by step, but at least the need is here now and is there not virtue in coping with the issues that come along. Does it not do something to the force of your argument when you come with this complaint about piecemealness, only as each new plan comes along? I would like to see it come as a total package.

You are unaware, you say, of a demand for coverage of unemployed people who are unemployed because of illness; some of us have been terribly aware of it for a long time. I was involved, and must have made 40 speeches about it, over the fact that for many years people who got unemployment insurance and then took sick and could not report, even though no job was there, lost their benefit. We finally got that corrected so there is that amount of coverage in the Act now. Despite the fact that amount of coverage is there we still get many complaints from people who are attached to the labour force, who are genuine workers and yet who have to lose time because of illness and for whom there is no protection. I agree with Mr. Francis, or he agrees with me—whichever it is—that because of this situation we cannot wait until we get the perfect, pure plan. We have to move to cover some of these things now. I hope you can see that as a question.

Mr. Riggin: Mr. Knowles, I can give you my views very briefly. I think there is considerable in what you are saying, but in this particular instance here is a White Paper on

[*Interprétation*]

quelconque de sécurité sociale, en vertu d'une base d'ensemble que vous pourriez proposer. Vous allez dire que cela est prévisible, bien entendu; mais il reste néanmoins certain que dans notre genre de société, il est bon de connaître les idées de tous les groupes, travailleurs ou directeurs, de manière à pouvoir en arriver à une sorte d'accord. Néanmoins, je me demande si vous comprenez bien pourquoi je me plains du fait que ces réclamations au sujet de la disparité des régimes ne surviennent que lorsqu'on propose quelque chose du nouveau. Cela s'est produit avec le régime de pensions du Canada. Cela se produit maintenant que l'on propose d'inclure la maladie dans les causes du chômage. Comme Monsieur Francis l'a dit, nous allons peut-être devoir échaffauder tout ceci pas à pas; mais le besoin s'en fait plutôt sentir à l'heure actuelle, et n'est-il pas bon de faire face aux problèmes qui se présentent? Est-ce que cela n'ébranle pas un peu la force de votre argument, lorsque vous venez vous plaindre de cette disparité uniquement au moment où nous présentons chaque plan? J'aimerais bien que l'on me présente cela sous forme globale.

D'après vous, vous n'auriez pas entendu parler de demandes d'assurance de la part des chômeurs qui ne peuvent travailler pour cause de maladie; certains d'entre nous en ont pourtant entendu parler avec insistance et depuis bien longtemps. Je me suis déjà préoccupé du fait que depuis bien des années, les travailleurs qui touchaient des prestations d'assurance chômage, qui tombaient malade et incapables de se présenter devant les autorités, même s'il n'y avait pas de travail pour eux, perdaient le droit aux prestations. J'ai dû faire au moins 40 discours à ce sujet. Nous avons enfin remédié à ce problème, de manière à ce que dans la loi actuelle, ce travailleur se trouve assuré d'une certaine mesure. Néanmoins, en dépit de cela, nous recevons toujours de nombreuses plaintes de la part de personnes qui font partie de la population active, qui sont d'authentiques travailleurs et qui néanmoins, étant en chômage pour cause de maladie, ne peuvent bénéficier d'aucune protection. Je suis tout à fait d'accord avec Monsieur Francis, ou bien c'est lui qui est d'accord avec moi, peu importe, pour dire qu'en raison de cette situation, nous ne pouvons pas attendre que l'on nous propose un régime parfait, sans compromis. Nous devons faire quelque chose dès maintenant pour remédier à cela. J'espère que vous pouvez comprendre ce que je viens de dire.

M. Riggin: Monsieur Knowles, je peux vous exposer mon opinion très brièvement. Je crois qu'il y a beaoucoup de bon dans ce que vous venez de dire, mais, dans ce cas particulier,

[*Text*]

Unemployment Insurance coming forward when the world knows that we are just about to have a White Paper on Social Security.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We have been about to have it for two years.

Mr. Riggin: Well, are we coming closer to it or not?

Mr. Francis: That is a good point. There seems to be a concern that the White Paper on Social Security is going to possibly contradict or take away from or detract from these proposals. I am sure that will not be the case.

Mr. Riggin: Mr. Francis, there is that situation, there is even the tax situation which all of us must agree dovetails with this and that is still...

Mr. Francis: Concerning the tax aspect, I will go along with you there, but in terms of the possible conflict or difficulty with programs such as Mr. Knowles points out currently, I find that hard to accept as a relevant argument for repudiating these proposals in the White Paper.

• 1110

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Both White Papers will come from the same government.

Mr. Francis: I think they will be consistent, Mr. Knowles.

Mr. Riggin: We view it in a couple of major aspects. First, are we going to have proper dovetailing and avoid unecessary overlapping and so on?

Mr. Francis: That is a very legitimate concern.

Mr. Riggin: Secondly, cost. We have put forward extreme or high costs, a currently high percentage of GNP that we now spend on welfare. Let us take a look at the whole cost package. It is in the light of those two major concerns that we raise this point, and I submit to you, Mr. Knowles, that this particular argument is more appropriate for us at the moment because we have been told that these things are in the works and we see the taxation thing in limbo up there. We know that Senator Croll—and incidentally, the "welfare mess" was not our expression. We were quoting him.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I know. It was not mine either.

[*Interpretation*]

on nous propose un Livre blanc sur l'assurance chômage, alors que tout le monde sait très bien qu'il va bientôt paraître un Livre blanc sur la sécurité sociale.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Il est sur le point de sortir depuis déjà deux ans.

M. Riggin: Et bien, on s'en approche, non?

M. Francis: Ceci est important. On semble craindre que ce Livre sur la sécurité sociale ne contredise, n'annulle, ou ne tienne pas compte de ces propositions. Je suis persuadé que cela ne sera pas le cas.

M. Riggin: Monsieur Francis, il y a ce problème; il y a aussi le problème des impôts qui, tout le monde doit le reconnaître, vient se greffer là-dessus et...

M. Francis: En ce qui concerne les impôts, je vais vous répondre; comme M. Knowles le fait remarquer en ce moment, on pourrait craindre un conflit ou des difficultés éventuelles dans le cadre de ces programmes, mais je ne pense pas que cela constitue un argument valable pour rejeter les propositions contenues dans le Livre blanc.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Les deux livres blancs émaneront du même gouvernement.

M. Francis: Je pense qu'ils s'insèreront dans une certaine logique, M. Knowles.

M. Riggin: Nous y voyons deux aspects importants. Premièrement aimerions-nous avoir un accord adéquat et éviter un chevauchement inutile etc?

M. Francis: Un souci très justifié.

M. Riggin: Deuxièmement la question du coût. Nous avons poussé les coûts extrêmes ou élevés à un pourcentage couramment élevé du PNB que nous consacrons actuellement au bien-être. Jetons un coup d'œil sur l'ensemble des coûts. A la lumière de ces deux principaux que nous soulevons ce point et je vous dirai, M. Knowles, que cet argument nous convient davantage à l'heure actuelle, parce qu'on nous dit que ces choses sont en cours et que nous voyons la question de l'impôt dans les limbes encore. Nous savons ce qu'a dit le sénateur Croll et incidemment le «marasme de bien-être,» comme nous l'avons cité.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je sais que ce n'est pas mon expression non plus.

[*Texte*]

Mr. Riggin: It is hanging there, so this is why we say in this particular case, here is one aspect, if you will, of the social security program, unemployment insurance. Could we and all the citizens of Canada see the whole package, including the price tag.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): But is there not some merit—and I ask this because these things do take time. The day when we get a total package, you know, is not just around the corner. In the meantime, is there not some merit in the workers' feeling that the benefits they get, whether it is because there is no job or because they are ill, are attached to a fund to which they have contributed that is related to their work? Is there not some merit in having the benefits you get because you are off work due to sickness attached to a fund that is related to that work? Is it all bad, as you would suggest, that coverage of time lost due to sickness is proposed to be in the Unemployment Insurance Fund?

Mr. Riggin: We say it is bad in the fundamental and basic sense that it is deviating from the basis of unemployment insurance.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If I may pick up the words we are both using, Mr. Francis and I, if you start with a view that unemployment insurance is merely to cover unemployment when there is no job, you take your position, but if you start with the view that the purpose of unemployment insurance is to protect the income from employment of the worker, then you see it—or I see it—in a different light.

Mr. Riggin: That is a different ball game, is it not?

The Chairman: Mr. Knowles, I will come back to you later if you wish. Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman. As Mr. Knowles has said, there is a certain predictability not only about the views presented, but also predictability about the questions asked, and I think Mr. Riggin actually predicted your question, or mine had I got on before you. Day after day and brief after brief, we seem to be zeroing in pretty well on the same areas, and when we reach this level of the questioning fifth or sixth in line, we sometimes have to deal with what might seem to be minor points because you have pretty

[*Interprétation*]

M. Riggin: C'est dans l'air et c'est pourquoi nous disons, dans ce cas particulier, que c'est là si vous voulez bien, l'un des aspects du programme de sécurité sociale,—l'asrsurance-chômage. Puisque tous les citoyens du Canada et nous-mêmes voyons l'ensemble total, y compris l'étiquette du prix.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Mais n'y a-t-il pas quand même quelques bons points et je pose la question parce que ces choses prennent du temps. Vous savez que ce n'est pas encore demain qu'on aura tout l'ensemble. Entre-temps n'y a-t-il pas quelque mérite à l'idée que les travailleurs soient mis au courant du fait que les prestations qu'ils touchent, qu'ils soient en chômage ou malades, proviennent d'une cause à laquelle ils ont contribué et qui touche à leur travail? N'y a-t-il pas de mérite à ce que les prestations que vous touchez parce que vous êtes sans travail pour raison de maladie proviennent d'une caisse alimentée par votre travail? Comme vous le laissiez entendre, est-ce que c'est vraiment si mauvais que le temps perdu pour cause de maladie soit indemnisé, comme on le propose, par la caisse d'assuranche-chômage?

M. Riggin: Disons qu'il est mauvais fondamentalement que cette indemnisation provienne de la caisse d'assurance-chômage.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Pour prendre les mots que nous utilisons tous les deux M. Francis et moi, si vous partez de l'idée que l'assurance-chômage nous sert à indemniser le chômage lorsqu'il n'y a pas d'emploi, vous êtes dans votre droit, mais si vous partez du point de vue que le but de l'assurance-chômage est de protéger le revenu d'emploi du travailleur, alors nous ne voyons pas les choses dans la même perspective.

M. Riggin: C'est un jeu différent?

Le président: M. Knowles je reviendrai à vous plus tard, si vous le permettez. Monsieur Cullen.

M. Cullen: Merci, monsieur le président. Comme l'a dit M. Knowles on peut prévoir dans certaines mesures non seulement les vues présentées, mais également les questions posées et je pense que M. Riggin a vraiment prévu votre question qui aurait été la mienne si j'avais eu la parole avant vous. Jour après jour, mémoire après mémoire, il nous semble que nous perdons notre temps dans les mêmes secteurs quand on en arrive à ce niveau des questions, le cinquième ou le sixième sur la ligne, il nous faut parfois traiter de ce qui

[*Text*]

well put your position on experience rating and universality of coverage.

I would like to deal with the extent of the benefit, namely the 66⅔ per cent, and you seem to take some umbrage with that because the Gill Committee Report indicated that 60 per cent might be a preferable amount. Here again, I do not think that you are too far from the White Paper because of the 66⅔ of course is now going to be taxable, and in support of the White Paper's contention, we have heard that economists seem to indicate that 66⅔ represents sort of nondeferable expenses of an individual. Are you really hammering at this point of the 66⅔? Are we really not fairly close together? I am thinking primarily of the single man and his tax picture.

Mr. Riggin: Mr. Cullen, I really cannot add to what we say. We say that on balance, looking at the whole situation as proposed, including duration of benefits, we think we should come down in the area of 60 per cent of earnings. Perhaps some of my confrères would like to expand on it further.

Mr. McNally: I think it is a difficulty point of judgment between 60 and 66⅔, but we say 60 is already a fairly healthy increase over what there is today. Perhaps it is not a bad step to go to 60 per cent. I agree generally on that.

Mr. Cullen: The other aspect you touched on, Mr. Riggin, is the duration of the benefit. It seems to me from the statistics that we have had that 25 or 26 weeks represent pretty well the extent of the benefit that an individual would receive, and the White Paper simply seems to extend the situation to cover times of long unemployment so that these individuals will be covered. Again I do not think there is too much difference between your point of view and that expressed in the White Paper with the exception that the White Paper goes a little further to cover, let us say the bad situations or the times of high unemployment. Your figure of 26 weeks and the figures we have heard do not seem to be too far off in so far as the average benefit that the individual will receive is concerned.

Mr. Riggin: Right. As you have noticed, we do say 26 weeks. I do not know whether this would be predictable from Mr. Knowles' point of view, but later on in our submission, we do

[*Interpretation*]

peut sembler être des points secondaires, parce que vous avez assez bien établi votre attitude, votre idée est bien arrêtée sur la tarification selon l'expérience et le caractère universel de la protection.

J'aimerais traiter de la hausse des prestations, c'est-à-dire du 66⅔ p. 100. Vous semblez en prendre ombrage parce que le rapport du Comité Gill a indiqué que 60 p. 100 serait peut-être un montant préférable. Là encore, je ne pense pas que vous soyez si éloigné du Livre blanc, du 66⅔ p. 100 qui doit naturellement être imposé mais pour soutenir l'argument du Livre blanc on dit que des économistes semblent indiquer que 66⅔ p. 100 représentent le genre de frais non transférables d'un individu. Insistez-vous vraiment sur la question du 66⅔ p. 100? Ne visons-nous vraiment pas les mêmes résultats? Je pense surtout au particulier et à ses impôts.

M. Riggin: M. Cullen, je ne peux vraiment rien ajouter à ce que nous disons. Disons qu'en gros si l'on considère la situation proposée dans son ensemble, y compris la durée des prestations, nous pensons que nous devrions arriver dans les 60 p. 100 du salaire environ. Quelques-uns des mes confrères aimeraient peut-être en dire plus long là-dessus.

M. McNally: Je pense qu'il est difficile de discuter entre 60 et 66⅔, mais disons que 60 représente déjà une amélioration acceptable par rapport à ce que nous avons aujourd'hui. Ce n'est peut-être pas mal du tout d'arriver à obtenir 60 p. 100. Je suis d'accord en général là-dessus.

M. Cullen: L'autre aspect que vous avez abordé, M. Riggin, est la durée des prestations. D'après les statistiques que j'ai en mains, il me semble que 25 ou 26 semaines représentent assez bien la durée des prestations que toucherait un individu et le Livre blanc semble étendre la situation pour protéger le chômage de longue durée, assurant ainsi la protection des particuliers. Là encore je ne pense pas qu'il y ait quand même une différence entre votre point de vue et celui qu'exprime le Livre blanc, excepté que le Livre blanc va un peu plus loin dans la protection, disons, des situations sérieuses ou des périodes de chômage élevées. Votre chiffre de 26 semaines et les chiffres qu'on nous a cités ne semblent pas trop différents en ce qui concerne les prestations moyennes que touchera le particulier.

M. Riggin: C'est exact. Comme vous l'avez remarqué, nous parlons de 26 semaines. Je ne sais pas si l'on pourrait tirer cela de l'opinion émise par M. Knowles. Un peu plus loin dans

[*Texte*]

talk in terms of one noted authority who has said 30 weeks. We do not say 26 weeks has got to be it; we simply say that the proposal in the White Paper for a maximum of 51 we think is too high, and in all frankness, we are not coming down and saying 26. We are suggesting in our brief, and I say to you here now in all candour that that is the area we are thinking of.

Mr. Cullen: I want to get back to the first point, and that is that the two seem to me to dovetail. You agree that experience rating is a sound system and also support the idea of universality of coverage, but when you get away from that and you talk about industries being graded according to industries, I wonder if the two can be resolved on that basis. Can you say you agree with the merit rating system but not with the manner in which it is being implemented, but that you do agree with universality of coverage?

Mr. Riggin: Yes.

Mr. Cullen: Are they not contrary arguments that you are presenting?

Mr. Riggin: I do not know that they are contradictory. Universality we came to with some difficulty, after considerable thought and debate. If we are going to have an insurance scheme, we have to have people contributing who are very, very unlikely to collect. On experience rating, as Mr. Burnett has said, we are very much concerned that it would be put on a claims basis. If it could be put on a turnover basis that we could in industry look upon as reasonable, unavoidable turnover, then we say—well, take the industry that I am primarily concerned with. A well-managed mine with good planning, forward planning, that can stabilize its work force better than the mine down the road should be entitled to a break on costs. By the same token, the less well-managed or worse-managed mine that has ups and downs in its work force perhaps should be penalized. This is all we are saying.

Mr. Cullen: But then taking your industry, there is within the industry itself a measure beyond control, and that is where two corporatins, yours and some other, go into development areas and one hits a high-grade ore and the other hits a low. The one in the development of the low-grade or where there is in effect no ore has sort of lost control over

[*Interprétation*]

notre rapport nous citons de source autorisée le chiffre de 30 semaines. Nous ne disons pas qu'il va y avoir 26 semaines; nous disons simplement que la proposition du Livre blanc pour un maximum de 51 semaines est trop élevé, à notre avis, et franchement nous n'avançons pas simplement 26. Nous suggérons dans notre mémoire, je vous le dit ici en toute candeur, que c'est aux alentours de ces chiffres que nous pensons.

M. Cullen: Je veux revenir au premier point pour savoir si les deux sont d'accord. Vous reconnaissez que la tarification fondée sur l'expérience est un régime sain, que vous soutenez également le principe de la généralisation du régime, mais quand vous sortez de là et que vous commencez à parler des industries classées selon le genre d'industries je me demande si l'on ne pourrait pas résoudre les deux sur cette base. Pouvez-vous dire que vous êtes d'accord avec le bien-fondé du régime de cote au mérite, mais non de la façon dont on l'applique, mais que vous êtes d'accord sur l'application universelle du régime.

M. Riggin: C'est ça.

M. Cullen: Ne s'agit-il pas là d'un argument contraire que vous présentez?

M. Riggin: Je ne vois pas en quoi ils sont contradictoires. Nous nous sommes mis d'accord sur la question d'universalité non sans quelque difficulté, après débats et discussions considérables. Dans le cadre d'un régime d'assurance, il faut qu'il y ait des gens qui ne toucheront vraisemblablement jamais de prestations. En ce qui a trait à la tarification fondée sur l'expérience, comme l'a dit M. Burnett, nous nous inquiétons de l'avoir mise sur une base de réclamation. Vous pouvez la mettre sur une base de roulement que nous considérerions raisonnable dans l'industrie parce qu'il a un roulement inévitable, nous dirions «Tenez! prenez l'industrie qui vous intéresse d'abord». Une mine bien gérée, bénéficiant d'une bonne planification, qui peut stabiliser son personnel a vraisemblablement droit à des dépenses moindres. De plus, les mines qui seront moins bien organisées ou mal organisées auront des hauts et des bas dans leur personnel et devraient peut-être être pénalisées. C'est tout ce que nous disons.

M. Cullen: Pour parler de votre industrie, il y a un facteur qu'on ne peut contrôler. S'il y a deux corporations, la vôtre et une autre, qui s'occupent d'exploitation l'une peut tomber sur un minerai de haute qualité et l'autre sur un minerai de basse qualité. Celle qui exploite le minerai de basse qualité ou qui ne trouve pas de minerai du tout, perd en quelque sorte

[*Text*]

its development force, whereas the other mining company, through maybe better management, maybe better prospectors—I do not know—would be in a position to stabilize their force. Would you penalize—would you take it down to that fine a degree?

• 1120

Mr. Riggin: Personally I would not. That is a neat question. However, these are starting to bother us, as Mr. Burnett has said. What about the feeder plants of the automobile industry who now have to lay off people because of the General Motors strike? Should they be penalized? They have nothing to say about the bargaining at GM and yet their employees will be making claims, and if we have an experienced rating formula which is based on claims, in our submission we will see major inequities and injustices.

Mr. Cullen: There certainly are inequities under the present scheme. We hear that for every $1 some forms of industry puts in they take out $2.19, and in other industries for every $2 and so many cents they put in they take out $50, so that in effect one is subsidizing. Do you see that as being the lesser of the inequities?

Mr. Riggin: No. In some respects those that are taking out much more than they are putting in should be putting in more, in our view.

Mr. Cullen: So it is really a question of determing how to do that.

Mr. Riggin: That is right, and from what we see and what we hear, and the more we think about it and talk about it, we see almost insurmountable difficulties in coming up with a formula. We say in our submission that if you are going to go to experienced rating we think the proposed idea of phasing it in is advantageous, and we say let us have prior consultation with the people you intend to impose experience rating on so that if possible we can come up with the best workable solution.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, I have appreciated this opportunity of questioning Mr. Riggin because he and I were classmates at one time and he stood in the top 10 of the class, although I am not going to be foolish enough to tell you where I stood in that particular class. It is interesting that he is answering the questions this morning and

[*Interpretation*]

le contrôle de son personnel, alors que l'autre compagnie minière qui a peut-être une meilleure direction, peut-être des meilleurs prospecteurs, je ne sais pas, sera en mesure de stabiliser son personnel. Pénaliseriez-vous—est-ce que vous iriez jusque-là?

M. Riggin: Personnellement non. C'est une question tranchée. Toutefois c'est là une des choses qui commence à nous préoccuper, comme l'a dit M. Burnett. Que dites-vous des usines qui alimentent l'industrie de l'automobile qui vient de mettre les gens à pied à cause de la grève de la *General Motors*? Devraient-elles être pénalisées? En ce qui concerne les négociations à la GM, elles n'ont pas voix au chapitre et pourtant leurs employés feront des réclamations, et si nous avons une formule de tarification fondée sur l'expérience à base de réclamations, nous verrons dans notre rapport les inégalités et les injustices sérieuses.

M. Cullen: Il y a certainement des inégalités avec le régime actuel. On dit que pour chaque dollar investi dans certaines industries, on retire $2.19 et que pour tous les $2 et quelques cents d'investissement les industries retirent $50 de sorte qu'en fait l'on subventionne. Est-ce que vous considérez cela comme la moindre des inégalités?

M. Riggin: Non. Sous certains aspects ceux qui retirent plus qu'ils n'investissent devraient investir davantage à notre avis.

M. Cullen: C'est donc vraiment une question de déterminer comment faire la chose.

M. Riggin: C'est exact et d'après ce que nous voyons et ce que nous entendons et plus nous y pensons et plus nous en parlons, nous voyons des difficultés pratiquement insurmontables à la mise au point d'une formule. Nous disons dans notre raport que si nous adoptons la tarification selon l'expérience, nous pensons que l'idée proposée à savoir celle du décalage, est avantageuse. Nous demandons de consulter auparavant les personnes auxquelles vous avez l'intention d'imposer cette tarification selon l'expérience de faire en sorte pour qu'on puisse obtenir les meilleures solutions pratiques possibles.

M. Cullen: Monsieur le président, je suis heureux d'avoir eu l'occasion de questionner M. Riggin, parce que nous étions autrefois camarades d'école et il était parmi les 10 premiers de sa classe. Je ne suis pas assez bête pour vous dire quelle place j'avais dans cette classe particulière. C'est intéressant de le voir aujourd'hui répondre aux questions et

[*Texte*]

that I am at this end of the table. Thank you, Mr. Riggin.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Riggin, you seem to be against the fact that unemployment will also take care of sickness. Companies that now have an insurance plan with their employees do not seem to be against that principle. I know it is between the employer and an insurance company, and I do not think they will get hurt by this new plan. It is really only for those people who do not have that protection.

Mr. Riggin: As you say, Mr. Portelance, major employers have had sickness and accident plans for decades, for years and years, and that has been accepted very widely.

Mr. Portelance: And they still insured the salary of a man when he was sick.

Mr. Riggin: Right.

Mr. Portelance: And this is what we want to do for those people who are not insured. What is wrong with that?

Mr. Riggin: Fundamentally we see nothing wrong with it, but not under the unemployment insurance scheme.

Mr. Portelance: As we see it, it would be much more expensive for the employee to get the same coverage with any other scheme, unless you know of a better one.

Mr. Riggin: As I say, our view is that the projected costs, and so on, are not in any way going to take care of the benefits that are projected to be paid out for sickness. Would you like to comment on that point. Mr. Burnett?

Mr. Burnett: We are not basing our argument here on cost, but cost may illustrate in part the basis of our concern. In the facts and figures which were released some time ago it was indicated that the sickness, maternity and retirement benefit, when unemployment is at level of 4 per cent, will be $142 million out of a total expenditure forecast for that year of $698 million. This amounts to about 20 per cent. If that is a correct estimate, it then follows that 20 per cent of the premiums or contributions collected from employers and employees would have to suport that benefit level. The contribution that is to be collected from employers and employees amounts to 1.9

[*Interprétation*]

de me voir moi de ce côté-ci de la table. Je vous remercie, monsieur Riggin.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Merci monsieur le président. Monsieur Riggin, vous ne semblez pas être en faveur de voir l'assurance-chômage s'occuper également de la maladie. Il y a des compagnies qui ont déjà un plan d'assurance avec leurs employés et qui ne semblent pas s'opposer à ce principe. Je sais que c'est entre l'employeur et la compagnie d'assurance et je ne pense pas que ce nouveau plan les affectera négativement. Il est véritablement destiné à ceux qui n'ont pas cette protection.

M. Riggin: Comme vous le dites, monsieur Portelance, les employeurs importants ont depuis des dizaines d'années des régimes d'accident et de maladie, depuis des années et des années et c'est une conception très populaire.

M. Portelance: On garantit en plus le salaire d'un employé quand il est malade.

M. Riggin: C'est exact.

M. Portelance: C'est ça que nous voulons faire pour ces personnes qui ne sont pas assurées. Quel mal y a-t-il à cela?

M. Riggin: Fondamentalement nous n'y voyons aucun mal à condition que ce ne soit pas dans le cadre du régime d'assurance-chômage.

M. Portelance: Comme nous l'envisageons, ce serait beaucoup plus cher pour l'employé d'obtenir la même protection avec tout autre système, à moins que vous en connaissiez un meilleur.

M. Riggin: Comme je l'ai dit, notre idée c'est que les coûts projetés etc., ne suffiront absolument pas aux prestations que l'on projette de verser pour maladie. Voudriez-vous faire des commentaires là-dessus, monsieur Burnett?

M. Burnett: Notre argument ne repose pas sur les coûts, mais les coûts illustrent peut-être en partie notre souci. Parmi les faits et chiffres qui ont été distribués il y a quelque temps, il est indiqué que les prestations de maladie, de maternité et de retraite, lorsque le chômage atteint le niveau de 4 p. 100, seraient de 142 millions de dollars sur un total de dépenses prévues de l'année de 698 millions de dollars. Ceci représente environ 20 p. 100. Si ces estimations sont correctes il s'ensuit que 20 p. 100 des contributions fournies par les employeurs et les employés vont servir à financer ces prestations. Les contributions à recueillir des employeurs et des

[*Text*]

per cent of the wage and salary covered and the arithmetic of that is that it is proposed the level of benefit will be supported by employer-employee contributions of something a little below .4 per cent. Based upon industrial experience, which has been referred to, we do not believe that this will in fact support the level of benefit.

In fact, Mr. Riggin has said that it will take—based, I think, on typical industrial experience—more than twice that much. If that should emerge, we would then very quickly find ourselves in the position where, instead of sickness being introduced not as a minor adjunct but certainly as an adjunct of the unemployment insurance scheme, it very well might be much bigger than the unemployment insurance itself. We do not know. It appears to be underestimated on the costing side and we feel a little uneasy that this is a much bigger thing than is perhaps realized. We would like to have this explored a little more and the facts and figures examined more carefully. To some extent perhaps this will help to illustrate our concern over the mixing of unemployment insurance and sickness. They are two different things.

Mr. Portelance: This is something which we may have to ask ourselves when the Department officials are before us.

Coming back to the 66⅔ per cent, do you agree that the amount people receive right now should be higher? Do you agree that the present amount of money that they receive at the end of the week does not seem to be enough?

Mr. Riggin: The unemployment insurance payments?

Mr. Portelance: Yes, at the present time.

Mr. Riggin: Oh, yes, we recognize that but we just, say that going to $60 is...

Mr. Portelance: Right. And do you know that right now some of these amounts represent 80 per cent in certain cases? They vary from 80 per cent to 53 per cent in the higher bracket. However, when it goes to the people who make $50 a week, with dependents they get $29 a week, but that one gets 58 per rcent the present time. If we go up to $66 and we tax him on top of that, he is not very far from the $60 that you are suggesting. If it is the case of a man who earns $20 a week, right now he gets $17, which is about 80 per cent, not 66⅔ per cent.

[*Interpretation*]

employés représentent 1.9 p. 100 des salaires protégés, ce qui revient à dire qu'on propose que les prestations soient financées par des contributions de l'employeur et de l'employé et représentent un petit peu moins de 4 p. 100. D'après l'expérience que nous avons dans le domaine auquel nous avons fait allusion, nous ne pensons pas que cela suffise en fait à financer les prestations.

En fait, M. Riggin a déclaré, en se basant, je crois, sur une industrie typique, que cela prendrait plus du double. Si c'était le cas, nous nous trouverions très rapidement face à une situation où la maladie, ne serait pas une simple addition mineure, mais certainement une addition importante au régime d'assurance-chômage et plus importante que l'assurance-chômage elle-même. Nous ne savons rien de la question des coûts. Il semble qu'ils aient été sous-estimés et nous nous sentons légèrement mal à l'aise. Nous pensons qu'il s'agit là d'une chose plus sérieuse que nous l'avions peut-être réalisé. Nous aimerions qu'on étudie la chose un petit peu plus et qu'on étudie avec plus de soins les faits et les chiffres. Peut-être cela nous aidera-t-il dans une certaine mesure à comprendre pourquoi nous nous inquiétons de voir l'assurance-chômage et l'assurance-maladie confondues. Ce sont là deux choses différentes.

M. Portelance: C'est peut-être là quelque chose que nous devrons nous demander lorsque les représentants officiels du ministère seront parmi nous.

Pour en revenir au 66⅔ p. 100, estimez-vous que le montant que les gens reçoivent à l'heure actuelle devrait être plus élevé? Estimez-vous que le montant d'argent actuel qu'ils reçoivent à la fin de la semaine semble n'être pas suffisant?

M. Riggin: Les prestations d'assurance-chômage?

M. Portelance: Oui, à l'heure actuelle.

M. Riggin: Oh oui, nous l'admettons, mais de là à dire que $60 est...

M. Portelance: Entendu. Savez-vous qu'à l'heure actuelle certains de ces montants représentent 80 p. 100 dans certains cas? Il varie de 80 à 53 p. 100 dans l'échelon le plus élevé. Toutefois, il s'agit de personnes qui gagnent $50 par semaine avec des personnes à charge, le montant est de $29 par semaine, mais cela touche 58 p. 100 à l'heure actuelle. Si nous passons à $66 et si on l'impose par dessus le marché, il n'est pas loin de toucher les $60 que vous suggérez. Dans le cas d'un homme qui gagne $20 par semaine, il touche immédiatement $17, ce qui représente à peu près 80 p. 100 et non 66⅔ p. 100.

[*Texte*]

Mr. Riggin: We are certainly aware of some of your figures. I must confess that I was not aware of all of your figures.

Mr. Portelance: Should the next plan give more to the people who are earning less and less to those in the higher brackets?

Mr. Riggin: Do you have any comment to make, Mr. Godden?

Mr. McNally: I was not aware of the 80 per cent.

Mr. Portelance: We can play around a lot with percentages, but I am concerned about what you get with that percentage.

Mr. Riggin: I think that is a fair comment.

Mr. Portelance: Everyone thinks in terms of $100 a week now, but not all people are getting $100 a week. It depends on what they will be making.

The Chairman: Mr. William Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman. I apologize for being late but I had some calls I could not complete.

Perhaps this is repetitious, but I would like to go back to merit rating again. Yesterday we had a group of witnesses before us who made quite an argument of comparing merit rating with the workmen's compensation principle in Ontario where it is based upon the accident rate. They thought that industries of a similar nature should be grouped by classes and that merit rating should be established on this principle rather than on a blanket over-all sort of thing which is based on the unemployment rate across Canada, where you rated the construction industry against the well-planned mine, which you used as an illustration. What do you think about this classification type of merit rating?

Mr. Riggin: Mr. Knowles, we almost suggest that in our submission. On the other hand—I do not know if you were here, sir, and I am sorry I did not notice—we did outline the difficulties we thought there would be in implementing this. However, in addition to better performance within an industry grouping, perhaps the formula should also take into account the disparity, if you will, which Mr. Cullen mentioned, that some

[*Interprétation*]

M. Riggin: Nous sommes certainement au courant de certains de vos chiffres. Je dois vous avouer que je ne suis pas au courant de tous ces chiffres.

M. Portelance: Est-ce que le prochain régime devrait donner davantage aux gens qui gagnent moins et moins à ceux des tranches supérieures?

M. Riggin: Avez-vous des commentaires à faire là-dessus, monsieur Godden?

M. McNally: Je n'étais pas au courant du 80 p. 100.

M. Portelance: Nous pouvons jouer quelque peu avec les pourcentages, mais ce qui m'inquiète, c'est la façon dont vous obtenez ces pourcentages.

M. Riggin: Je pense que c'est un commentaire justifié.

M. Portelance: Tout le monde pense en fonction de $100 par semaine maintenant, mais ce n'est pas tout le monde qui touche $100 par semaine. Cela dépend de ce qu'ils gagneront.

Le président: Monsieur William Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président. Je m'excuse d'être en retard, mais j'avais quelques appels à terminer.

Ce pourrait être fastidieux, mais j'aimerais qu'on revienne encore à la cote au mérite. Hier, nous avons eu devant nous un groupe de témoins qui ont activement discuté et comparé la tarification au mérite avec le principe de l'indemnisation des travailleurs en Ontario qui repose sur le taux d'accidents. Ils pensaient que les industries de nature semblable devraient être groupées par classe et que la cote au mérite devrait être établie à partir de ce principe et non sous une sorte de couverture d'ensemble qui repose sur le taux du chômage dans tout le Canada où on a évalué l'industrie de la construction par rapport à celle d'une mine bien organisée, ce que vous avez utilisé pour l'illustration. Que pensez-vous de ce type de classification de la tarification selon l'expérience.

M. Riggin: Monsieur Knowles, c'est pratiquement ce que souligne notre rapport. D'un autre côté, je ne sais pas où vous étiez monsieur. Je suis désolé de ne pas l'avoir remarqué—nous avons souligné les difficultés que cette mise en application représenterait à notre avis. Toutefois, outre une amélioration du rendement dans un groupe d'industries, cette formule devra peut-être aussi prendre en considération la disparité, si vous voulez,

[*Text*]

industries are taking much more out than they are putting in, and vice versa. Perhaps there is a combination of both, but we have not yet seen a formula. All we know from the White Paper proposals is that it will be based on claims, and we say that is not workable.

• 1130

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): While I know that will be the responsibility of the government and the Commission to come up with some proposed formula, have you thought of any type of formula that might be applied that would combine the two factors that you mentioned, the rate of unemployment plus the amount of contribution that that industry makes to it, or takes out of it rather? They are related, really.

Mr. Riggin: No, Mr. Knowles, we have not pursued it that far.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I think that is all, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions on the first round? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Riggin, on page 10 of your brief you say that if a man reaches 65, he should be considered to be retired from the labour market, and henceforth not available for work. Are you including all Canadians in this, management and labour?

Mr. Riggin: Mr. Burnett has raised his hand here, Mr. Turner.

Mr. Burnett: I think the statement in the brief requires some elaboration. The point here is that we are trying to say that benefits should not be allowed to people who are in fact out of the labour market, and the question then is, when does the pensioner go out of the labour market? We believe that he should be out of the labour market when he becomes eligible for the typical standard level of pension, and since this has been established at age 65, through the Canada Pension Plan and the Old Age Pension Plan, we expressed it in those terms.

Upon reflection, we have perhaps tried to simplify it a little too much. We recognize that the Canada Pension Plan will not be fully effective for another five years, and that persons who in fact have attained age 65 and have even become eligible for a reduced

[*Interpretation*]

que M. Cullen a mentionnée, du fait que certaines industries retirent bien davantage qu'elle n'investissent et vice versa. Il y a peut-être une combinaison des deux, mais nous n'avons pas encore découvert la formule. Tout ce que nous apprenons des propositions du Livre blanc, c'est que cela reposera sur les réclamations et nous disons que cela ne peut pas marcher.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je sais bien que se sera au Gouvernement et à la Commission de mettre au point une formule quelconque, mais avez-vous pensé à un genre de formule qui combinerait les deux facteurs que mentionnaient le taux de chômage plus le montant de contribution que l'industrie fournit ou retire plutôt? Ces facteurs sont liés en fait.

M. Riggin: Non, monsieur Knowles, nous n'avons pas été jusque là.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je pense que c'est tout, monsieur le président, je vous remercie.

Le président: Messieurs y a-t-il d'autres questions pour la première liste?

M. Turner (London-Est): Monsieur Riggin, à la page 10 de votre mémoire, vous dites qu'un homme qui atteint ses 65 ans devrait considérer qu'il ne fait plus partie du marché du travail et que par conséquent il n'est pas disponible pour travailler. Est-ce que cela comprend tous les Canadiens, les cadres comme la main-d'œuvre?

M. Riggin: Monsieur Burnett demande la parole, monsieur Turner.

M. Burnett: Je pense que la déclaration de ce mémoire a besoin d'être quelque peu élaborée. L'idée ici est que nous essayons de dire qu'il n'y a pas lieu de donner des prestations aux gens qui en fait sont en dehors du marché du travail. La question est ici à partir de quand le retraité ne fait plus partie du marché du travail? Nous estimons qu'il devrait être en dehors du marché du travail lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, étant donné que cet âge a été fixé à 65 ans par le régime de pensions du Canada et le régime de retraite de la vieillesse.

A bien y penser, nous avons peut-être essayé de trop simplifier les choses. Nous reconnaissons que le régime de pensions du Canada ne sera pleinement efficace que d'ici 5 ans et que les personnes qui ont déjà atteint l'âge de 65 ans et peuvent déjà bénéficier d'un

[*Texte*]

Canada Pension Plan may still nevertheless be in the market and attached to the work force. We are intending to convey by that 65 reference that we mean 65 with eligibility for a Canada Pension Plan, and we would be open to discussion on whether or not there should even be some phasing-in type of arrangement over the five-year period. But essentially, 65 represents the point at which the other government plans have established the point at which a pension will be payable, and we believe that is the best criterion for determining when benefits are no longer available to an employee.

Mr. Turner (London East): Do you feel that possibly over 65 there could be an abuse of retirement benefits as far as unemployment insurance is concerned? You must remember that the man must be capable and available for work, and if there is any abuse, the Unemployment Insurance Commission will find this out when they interview him.

Mr. Burnett: As we see it, if an employee is 65 or over and has qualified for the Canada Pension, the Old Age Pension, and has reached the best criterion that we are able to develop or to see on the horizon for determining when he should be out of the area of coverage, then if that individual, having collected his pension, still needs and wishes to work, certainly he should be fully entitled to do so. He should not be charged the employee's contribution and he should not be eligible for the benefit. But I do not think I am coming to your question. Perhaps I do not understand it fully.

Mr. Turner (London East): In one part of your brief you more or less object to a man over 65 working, but...

Mr. Burnett: Oh, no, not at all.

Mr. Turner (London East): My argument is that if you are going to say this in your brief, are you going to apply it to all Canadians at 65, management and labour.

Mr. Riggin: Oh, never. Never was that our intention, to leave that impression in what we say in our submission here at all, Mr. Turner. We are talking in terms of applicability of unemployment insurance benefits only. This does not mean to suggest in any way, shape or form that a man over 65 should not and cannot work and make a tremendous contribution to the economy. We are simply tying it into availability of benefits under universal unemployment insurance schemes.

[*Interprétation*]

régime diminué des rentes du Canada sont peut-être encore dans le marché du travail, qu'ils font encore partie de la population active. Prenons le chiffre de 65 comme référence, ce qui veut dire qu'à 65 ans, on peut bénéficier du régime des rentes du Canada et nous sommes prêts à en discuter. Cela devrait se faire progressivement ou non au cours d'une période de 5 ans. Mais essentiellement 65 ans représente l'âge choisi par les autres régimes gouvernementaux. Nous pensons que cela est le meilleur critère quand il s'agit de déterminer à partir de quand un employé n'a plus le droit aux prestations.

M. Turner (London-Est): Estimez-vous qu'éventuellement, après 65 ans, il pourrait y avoir abus de prestations de retraite en ce qui concerne l'assurance-chômage? Vous devez vous rappeler que l'un doit être capable de travailler et prêt à le faire, et s'il y a abus le personnel de la Commission d'assurance-chômage le découvrira au cours de l'entrevue.

M. Burnett: Dans notre optique si un employé, âgé de 65 ans ou plus, a droit aux rentes de la pension de vieillesse et par là atteint le meilleur critère que nous puissions établir pour voir s'il devrait être protégé ou non, alors si cette personne après avoir touché sa pension a encore besoin de travailler et souhaite le faire, certainement elle devrait avoir le droit de le faire. Elle ne devrait pas avoir à verser les contributions de l'employé et elle ne devrait pas avoir droit aux prestations. Peut-être que je ne réponds pas à votre question. Peut-être ne l'ai-je pas vraiment bien comprise.

M. Turner (London-Est): Dans votre mémoire vous vous opposez plus ou moins à ce qu'un homme âgé de 65 ans travaille mais...

M. Burnett: Non, du tout.

M. Turner (London-Est): Mon idée est que si vous incluez cela dans votre mémoire, cela va-t-il jouer pour tous les Canadiens à partir de 65 ans, pour les cadres et la main-d'œuvre?

M. Riggin: Jamais au grand jamais notre intention n'a été de vous laisser l'impression que vous dites avoir eu de notre rapport, monsieur Turner. Nous parlons uniquement en termes d'applicabilité des prestations d'assurance-chômage. Cela ne signifie pas qu'un homme âgé de plus de 65 ans ne puisse travailler et ne veuille pas travailler et ne contribue pas à l'économie du pays. Nous disons simplement que la disponibilité doit se rattacher aux prestations en vertu du régime généralisé d'assurance-chômage.

[*Text*]

Mr. Carty: I think, Mr. Turner, that we would have some concern that if we have this we tend to put everybody, when he comes to his point of stopping work, whether it is 65 or 66 or 67, basically going for unemployment insurance, and while you say the frauds would be discovered, these are not always the easiest thing to do because the person at 65 is not that hireable. So, instead of making up his mind to retire, he effectively goes on unemployment insurance for a period, and as soon as that is over then he opts for his pension, and we do not think this is what the unemployment insurance was for.

All we are saying is that once he passes 65, then if he stays at work that is fine, but once he stops work he cannot have the benefits because in so many cases he is likely really just taking a payment from the unemployment insurance before he opts for the pension plan. I think this is the point we are trying to get across.

Mr. Turner (London East): But the point is that the man is over 65. He naturally applies for unemployment insurance. He must be capable of it and available for work when he goes for the interviews. If he is not capable or available, then he is not entitled to unemployment insurance.

Mr. Carty: Obviously often a man over 65 may have difficulty finding a position, and what we are saying here is that the Canada Pension Plan which he has joined, and the Old Age Pension plus other pension plans of any kind, are geared to look after that. So why would you have a place? I think from a practical standpoint this is going to be it. There is going to be a payment of unemployment insurance as a prelude to opting for the pension plan. I think this was our concern.

Mr. Turner (London East): The only reason the average person today over 65 looks for a job is because his pension or these private plans do not take care of his needs over 65.

Mr. Carty: There could be something in what you say, Mr. Turner. I would like to suggest, though, that many gentlemen over 65 would like work for reasons other than insufficiency of income from pensions or otherwise, for the reasons we were talking about earlier. Some of us do like to work for things

[*Interpretation*]

M. Carty: Je pense, monsieur Turner, que nous avons quelques inquiétudes ici à savoir que si cela est accepté nous avons tendance à faire bénéficier tout le monde de l'assurance-chômage lorsque les gens arrêtent de travailler, qu'ils aient 65, 66 ou 67 ans même si vous dites que les fraudes seraient découvertes. Ce n'est pas toujours très facile à faire, parce que ce n'est pas toujours aussi facile que cela de trouver un emploi à une personne de 65 ans. Alors, au lieu de se décider à prendre sa retraite, la personne s'inscrit effectivement à l'assurance-chômage pour un certain temps et, dès que cette période est révolue, il demande à toucher sa pension. Nous ne pensons pas que c'est à ça que l'assurance-chômage doit servir.

Tout ce qu'on dit, c'est qu'une fois qu'il a atteint l'âge de 65 ans, il choisit de travailler c'est très bien, mais dès qu'il s'arrête de travailler il n'a plus droit aux prestations, parce que trop souvent il risquerait de recevoir des prestations d'assurance-chômage juste avant de demander à toucher sa retraite. Je pense que c'est l'idée que nous essayons de vous faire comprendre.

M. Turner (London-Est): Mais le fait reste que cet homme a plus de 65 ans. Et c'est naturellement une demande d'assurance-chômage. Il était très capable de travailler et prêt à le faire quand il s'est présenté aux entrevues. S'il n'est pas capable de travailler ou s'il n'est pas disponible, alors il n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage.

M. Carty: Il est évident qu'un homme de 65 ans risque d'avoir des difficultés à trouver un emploi et, ce qu'on dit ici, c'est que le régime des rentes du Canada auxquel il a contribué à la retraite de vieillesse et aux autres régimes de retraite de ce genre conçus pour ce genre de chose. Alors pourquoi leur chercher un substitut? Je pense que du point de vue pratique c'est à cela qu'on en arrive. Nous allons avoir un versement d'assurance-chômage comme prévu au régime de pension. C'est ce qui nous inquiète, je pense.

M. Turner (London-Est): Si une personne âgée de plus de 65 ans se cherche un emploi, c'est uniquement parce que son régime de pension ou les autres régimes de pension privés ne répondent pas à ses besoins après 65 ans.

M. Carty: Il y a là quelque chose, monsieur Turner. J'aimerais vous dire par contre qu'un grand nombre de personnes qui sont âgées de plus de 65 ans aimeraient travailler pour des raisons autres qu'un revenu insuffisant provenant de pension ou d'autres sources, pour des raisons que nous avons déjà discutées. Cer-

[*Texte*]

apart from money. That applies to all levels of the work force and all ages, I suggest.

Mr. Turner (London East): I receive hundreds of calls a month, and the basic reason these people are working is because they do not have enough pension coming in. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Carty: I think we are saying, of course, and Mr. Burnett said, that this would become effective only when the Canada Pension or the Quebec Pension Plan became fully matured.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I was very pleased to see that the Chamber is in general agreement that the level of benefits should be raised, and their point of disagreement is at what level there should be a break-off.

I am wondering if you are aware that everyone earning between $50 and $100 a week during the first five weeks of the plan with dependants is going to be getting less in unemployment insurance if this White Paper goes through than he is under present circumstances. Are you aware of that?

Mr. Riggin: Yes, sir.

Mr. Broadbent: Would you recommend then, following your original argument, that you are in general agreement with an improvement in benefits for unemployed people? Would you support an amendment or a change in the White Paper proposals so that people in this situation do not get less than they are getting now?

• 1140

Mr. Riggin: Mr. Broadbent, we frankly have not turned our mind to that. Since it is not in front of us in the form of a proposal in the White Paper, we have not turned our mind to it.

Mr. Broadbent: It is in the White Paper in the sense that the provisions of the White Paper will make it such that people in this situation will receive fewer benefits than they do under the present scheme. If you are in favour of increasing the level of take home pay, if you like, of an unemployed man, then presumably you would favour an improvement in the White Paper in this respect, so that the man who is unemployed with dependents up to five weeks does not suffer, or does not do worse under a new proposal than he would under the present.

[*Interprétation*]

tains d'entre nous aiment travailler pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'argent. Cela joue pour tous les niveaux de la population active et pour tous les âges, je crois.

M. Turner (London-Est): Je reçois des centaines d'appels tous les mois et la raison essentielle pour laquelle ces gens veulent travailler, c'est que leur pension n'est pas suffisante. Je vous remercie monsieur le président.

M. Carty: Je pense que c'est ce que nous disons naturellement et c'est ce qu'a dit M. Burnett, à savoir que cela entrerait seulement en application lorsque le régime de pensions du Canada, le régime des rentes du Québec auront atteint leur pleine maturité.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, je suis très heureux de voir que la Chambre est en général d'accord pour qu'on hausse le taux des prestations et c'est sur la question même où il doit être interrompu qu'ils ne sont plus d'accord.

Je me demande si vous savez que si le Livre blanc était adopté tel quel, quelqu'un avec personnes à charge touchant de $50 à $100 par semaine toucherait moins avec le régime durant les 5 premières semaines le montant des prestations d'assurance-chômage. Est-ce que vous le saviez?

M. Riggin: Oui, monsieur.

M. Broadbent: Suivant votre argument original, qu'en général vous êtes d'accord pour qu'on augmente les prestations d'assurance-chômage? Seriez-vous en faveur d'un amendement qui modifierait les propositions du Livre blanc visant à empêcher les gens dans cette situation de toucher moins qu'ils ne touchent maintenant?

M. Riggin: Monsieur Broadbent, franchement nous n'avons pas étudié cela. Étant donné que nous ne l'avons pas devant nous, sous la forme d'une proposition du Livre blanc, nous ne l'avons pas étudié.

M. Broadbent: C'est dans le Livre blanc en ce sens que les dispositions du Livre blanc feront en sorte que les gens dans cette situation recevront moins de prestations qu'en vertu du régime actuel. Si vous êtes pour la hausse du salaire net, celui, si vous voulez, un chômeur, alors il semble que vous seriez en faveur d'une amélioration du Livre blanc à ce sujet, afin que l'homme qui est un chômeur avec des personnes à charge jusqu'à 5 semaines ne souffre pas ou ne soit pas dans une situation pire en vertu de la nouvelle proposition qu'il ne le serait en vertu de la présente.

[*Text*]

Mr. Riggin: I must say frankly our endorsation of increased benefits was on the total spectrum of people covered and we did not turn our minds specifically to the group that you mention at this end of the spectrum. However, we turned our mind to the very high-earning types at the other end. We are talking about a general policy level.

Mr. Broadbent: What concerns me, and again this is no news to other members of the Committee, is that the general impression throughout the country is that somehow everyone is going to be a hell of a lot better off under the new scheme. They are all taking that magic figure of $150 and so on, and two-thirds of that, when in fact there are a substantial number of people who are going to be worse off.

Mr. Francis: Can I have a supplementary question, just to clarify the record?

The Chairman: Order, please. Does Mr. Broadbent agree to the supplementary?

Mr. Broadbent: Certainly. I will let Mr. Francis get his point in.

Mr. Francis: Mr. Broadbent says there are substantial numbers of people affected. This affects those with dependents for the first five weeks. It is sort of an anomaly in the schedule, I think.

Mr. Broadbent: It is a rather important anomaly for those affected.

Mr. Francis: I am not disagreeing with you, Mr. Broadbent, but is it really a very substantial number?

The Chairman: Gentlemen, we are questioning the witnesses now. I am talking to Mr. Francis.

Mr. Francis: All right.

The Chairman: Gentlemen of the delegation, we have had this before us at different times and we are trying to get more figures. There may be some evidence that for the first five weeks, there is a slight reduction of the benefits per person under certain circumstances.

Mr. Francis: This apparently had escaped the attention of the Chamber of Commerce in going through the White Paper, I gather.

Mr. Riggin: We just did not deal with that kind of point in the White Paper. We confined ourselves, if you will, to the broader aspects.

[*Interpretation*]

M. Riggin: Je dois franchement dire que notre appui en faveur d'une augmentation des prestations concernait le spectre total des gens assurés, et nous n'avons pas examiné spécifiquement le groupe que vous mentionnez à cette fin. Toutefois, nous avons examiné les types qui réalisent de gros gains à l'autre extrémité. Nous parlons d'un niveau de politique générale.

M. Broadbent: Ce qui me préoccupe—et nouveau ceci n'a rien de nouveau pour les autres membres du Comité—c'est que l'impression générale au Canada est que, d'une façon quelconque, chacun va être beaucoup mieux en vertu du nouveau régime. Tous prennent ce chiffre magique de $150 etc., et les deux tiers de ce chiffre, quand en réalité il y a un nombre important de gens qui vont être dans une situation bien pire.

M. Francis: Puis-je poser une question supplémentaire, juste afin de rendre plus clair le dossier?

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Est-ce que M. Broadbent est d'accord pour la question supplémentaire?

M. Broadbent: Certainement. Je laisserai M. Francis exposer son point.

M. Francis: M. Broadbent dit qu'il y a un nombre important de gens qui sont touchés. Ceci affecte les personnes qui ont des personnes à charge pendant les 5 premières semaines. C'est une sorte d'anomalie dans le plan, je pense.

M. Broadbent: C'est là une anomalie plutôt importante pour ceux qui sont touchés.

M. Francis: Je ne suis pas en désaccord avec vous, monsieur Broadbent, mais s'agit-il d'un chiffre très important?

Le président: Messieurs, nous allons questionner les témoins maintenant. Je parle à M. Francis.

M. Francis: Très bien.

Le président: Messieurs les délégués, nous avons déjà eu ce problème devant nous à différentes époques et nous essayons d'obtenir davantage de chiffres. Il semble que pour les 5 premières semaines, il y ait une légère réduction des prestations par personne dans certaines circonstances.

M. Francis: Ceci apparemment a échappé à la Chambre de commerce lorsqu'elle a examiné le Livre blanc, à ce qu'il me semble.

M. Riggin: Nous ne nous sommes pas occupés de cette sorte de question dans le Livre blanc. Nous nous sommes limités, si vous le voulez bien, aux aspects plus généraux.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I was just hoping to get the Chamber's endorsation of an improvement of rates for people in this category. So I will leave it for now, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, before going on I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Chamber of Commerce in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. May I have that motion?

Mr. Cullen: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Are there any further questions to the delegation, gentlemen? If there are no further questions, do you have any final words, gentlemen?

Mr. Riggin: I would like to ask Mr. Archibald perhaps to say a word if he would, please.

The Chairman: Mr. Archibald?

Mr. Archibald: Again, Mr. Chairman and members of the Committee, the Chamber do appreciate this opportunity of appearing before you on this very important matter. I think a lot of areas in here are areas of judgment, and there is nothing black and white there. There are a few gray areas. We hope that we have been of some assistance in developing further our thoughts and clarifying some of the thoughts. Again, as I said at the start, our purpose is to attempt to clarify and further this important matter.

I have nothing more to say other than what I said before, Mr. Chairman, that we feel one of the important things to the economy of Canada and the welfare of all its people is a growth situation which makes for more employment and less unemployment insurance, if you will.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Archibald and gentlemen. We appreciate very much your coming down here before us this morning. Thank you.

Gentlemen, we are happy to have with us next a delegation from the Canadian Nurses' Association. I think they were at earlier hearings this morning and realize that their brief will be incorporated in the minutes of today's meeting.

[*Interprétation*]

Le président: M. Broadbent.

M. Broadbent: J'espérais justement obtenir l'acceptation par la Chambre d'une amélioration des tarifs pour les gens de cette catégorie. Je laisserai donc cela de côté maintenant, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avant de continuer, j'aimerais avoir la motion habituelle à savoir que le mémoire présenté par la Chambre de commerce du Canada en anglais et en français soit imprimé comme annexe aux procès-verbaux de ce jour des séances et des témoignages. Puis-je avoir cette motion?

M. Cullen: Je la propose.

La motion est acceptée.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à poser aux délégués, messieurs? S'il n'y a plus de questions voulez-vous prendre la parole pour conclure, messieurs?

M. Riggin: J'aimerais demander à M. Archibald peut-être de dire quelques mots s'il le veut bien, s'il vous plaît.

Le président: Monsieur Archibald.

M. Archibald: De nouveau, monsieur le président et messieurs les membres du Comité, la Chambre vous sait gré de l'occasion qu'elle a eue de comparaître devant vous sur ce problème très important. Je pense que beaucoup de domaines qui nous concernent sont des domaines de jugement, et il n'y a rien de noir sur blanc. Il y a quelques secteurs de couleur grise. Nous espérons que nous avons été de quelque assistance en exposant nos pensées et en en clarifiant certaines autres. De nouveau, comme je l'ai dit au début, notre but est d'essayer de clarifier davantage ces affaires importantes.

Je n'ai rien à dire de plus que ce que j'ai dit auparavant, monsieur le président, à savoir que nous estimons qu'une des choses importantes pour l'économie du Canada et le bien-être de tous les Canadiens est de créer une situation de croissance qui permette davantage d'emplois et moins d'assurance-chômage si vous voulez.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Archibald et messieurs. Nous apprécions beaucoup le fait que vous soyez venus ici ce matin, merci.

Messieurs, nous sommes heureux d'avoir avec nous une délégation de l'Association des infirmières canadiennes. Je pense qu'elles étaient présentes aux audiences de ce matin et je pense également que leur mémoire sera annexé aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

[*Text*]

The members have read your brief, members of the delegation. We want to devote most of our time to questioning. I would like at this time, gentlemen, to introduce Miss Louise Miner, the President of the Canadian Nurses' Association, on my immediate right. Perhaps, Miss Miner, you would introduce the other two members of your delegation and give us a brief opening statement?

Miss Louise Miner (President, Canadian Nurses' Association): Thank you, Mr. Chairman and members of the Committee. On behalf of over 80,000 members of the Canadian Nurses' Association we would like to thank you for the opportunity we have to speak to our brief today. Our Executive Director, Dr. Mussallem and our Legal Counsel, Mr. Hynna, will be also pleased to participate in the discussion.

I presume you heard from many committees that time did not allow for the type of research that could have provided more detail, and our brief is, in fact, brief.

In summary then, some of our comments. First, we are in general agreement with the proposed plan and believe that the registered nurses whom we represent should be included. I think many of us are rather surprised, and you may be too, to realize that some parts of Canada are currently experiencing an over-supply of nurses even though other parts remain understaffed. Another factor, in view of the number of registered nurses employed in total health services, we realize that they may well be adversely affected in the effort to control the rising cost of health care.

One of the concerns our profession has relates to proposals on page 2 which call for referral of applicants to other government agencies such as the Canada Manpower Centre. Our question is, does this mean that, in order to continue to be eligible for benefits, the nurse must allow herself to be channelled through the counselling service and retraining programs outside of the nursing profession? Would this also mean involuntary geographical re-location? Either as a professional woman or as a wife and mother, we believe that the Canadian nurse would find this unacceptable.

[*Interpretation*]

Les députés ont lu votre mémoire, messieurs les membres de la délégation. Nous voulons consacrer la plupart de notre temps aux questions. J'aimerais en ce moment, messieurs, vous présenter Mlle Louise Miner, présidente de l'Association des infirmières canadiennes, qui se trouve immédiatement à ma droite. Peut-être, mademoiselle Miner, pourriez-vous présenter les deux autres membres de votre délégation et nous faire une brève déclaration d'ouverture.

Mlle Louise Miner (présidente de l'Association des infirmières canadiennes): Merci, monsieur le président et messieurs les membres du Comité. Au nom de plus de 80,000 membres de l'Association des infirmières canadiennes, nous aimerions vous remercier de la possibilité qui nous a été donnée de comparaître devant le Comité. Notre directeur exécutif, M. Mussallem et notre avocat, M. Hynna, seront également heureux de prendre part à la discussion.

Je suppose que vous savez, de votre expérience avec de nombreux comités, que le temps nous a manqué pour nous livrer au genre de recherche qui nous aurait permis d'entrer dans les détails, et notre mémoire est, en réalité, bref.

En gros, voici quelques-uns de nos commentaires. Premièrement, nous sommes en accord général avec le plan proposé et nous pensons que les infirmières contrôlées que nous représentons devraient y être inclus. Je pense que beaucoup d'entre nous sont plutôt surpris, et peut-être que vous l'êtes également, de constater que de nombreuses régions du Canada ont à l'heure actuelle une pléthore d'infirmières, tandis que d'autres régions n'en ont pas suffisamment. Un autre facteur, étant donné le nombre d'infirmières contrôlées employées dans les services de santé locaux, nous nous rendons compte qu'elles peuvent être affectées d'une manière négative dans l'effort qui consiste à contrôler les coûts croissants des soins médicaux.

Un des soucis de notre profession se rapporte aux propositions figurant à la page 2 qui demandent que les requérants se tournent vers les autres organismes gouvernementaux, tels que le Centre canadien de la main-d'œuvre. Notre question est la suivante: cela signifie-t-il que, pour être admissible aux prestations, l'infirmière doive consentir à passer par le service d'orientation et les programmes de recyclage hors de sa profession? Cela signifierait-il qu'elle puisse être acceptée dans une autre zone géographique? Comme femme exerçant une profession ou comme épouse et mère de famille, nous pensons que l'infirmière canadienne trouverait ceci absolument inacceptable.

[*Texte*]

We approve the proposed widening of benefits to include retirement, illness and pregnancy; to the shorter period of employment required for eligibility; to the general concept of better co-ordination of all social security plans in Canada; and to the scope and importance of proposed benefits available in comparison to employee contributions. We expect that nurses would benefit from the provision of phase 5 of the White Paper which provides extended benefits for areas which exceed the national level of unemployment.

Mr. Chairman, these are briefly our comments. We will be glad to attempt to answer questions.

The Chairman: Thank you very much, Miss Miner.

Gentlemen, before starting questions, perhaps we could get the usual motion in that the brief submitted by the Canadian Nurses' Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Turner (London East): I move that the brief submitted by the Canadian Nurses' Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

Motion agreed to.

The Chairman: We are now open for questions.

Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you very much. I just have one question. I was pleased to see the Canadian Nurses' Association supporting the universality principle and was a bit curious, though, about your reference to the fact that there is an employment problem, so to speak, among nurses. Could you elaborate? That just comes as a surprise to me.

Miss Miner: This is really related to geographical location, I guess, and people's preference for living in large cities. We still have lots of problems of staff in outlying areas. We were meeting with the Department of National Health and Welfare people yesterday and we are well aware of their problem of staffing the Northwest Territories, for instance. I happen to come from Saskatchewan where we have a similar problem in our rural postings.

[*Interprétation*]

Nous approuvons la proposition d'extension des prestations visant à inclure la retraite, la maladie et la grossesse: une période plus courte d'emploi nécessaire pour l'admissibilité, le concept général d'une meilleure coordination de tous les plans de sécurité sociale au Canada; et le but et l'importance des prestations proposées que l'on peut obtenir en comparaison aux contributions de l'employée. Nous pensons que les infirmières bénéficieraient de la disposition de la page 5 du Livre blanc qui prévoit une extension des prestations pour les zones qui dépassent le niveau national de chômage.

Monsieur le président, tels sont en bref nos commentaires. Nous serons heureux d'essayer de répondre aux questions.

Le président: Merci beaucoup, mademoiselle Miner.

Messieurs, avant de commencer à poser des questions, peut-être pourrions-nous obtenir la motion habituelle portant que le mémoire présenté par l'Association des infirmières canadiennes en anglais et en français soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

M. Turner (London-Est): Je propose que le mémoire présenté par l'Association des infirmières canadiennes soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

La motion est adoptée.

Le président: Maintenant, nous sommes prêts pour les questions.

Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci beaucoup. J'ai juste une question à poser. J'ai été très heureux de voir que l'Association des infirmières canadiennes appuie le principe d'universalité. Votre référence au fait qu'il y a un problème d'emploi pour ainsi dire chez les infirmières a éveillé ma curiosité. Pourriez-vous faire un commentaire à ce sujet. Pour moi, ceci a constitué une surprise.

Mlle Miner: Ceci a un rapport évident avec l'emplacement géographique, et la préférence des gens pour habiter dans des villes importantes. Nous avons encore beaucoup de problèmes de personnel dans les zones éloignées. Nous avons rencontré hier les gens du ministère de la Santé et du Bien-être et nous sommes tout à fait au courant du problème qu'ils rencontrent lorsqu'il s'agit de doter en personnel les territoires du Nord-Ouest par exemple. Je viens précisément de la Saskatchewan où nous avons un problème semblable lorsque nous affectons des postes dans des régions rurales.

[*Text*]

The other factor, I think, is that so many of our nurses are married, about 65 per cent of them. If their husbands' employment takes them to a major centre, which it is more likely to do, whether in industry or in a university or something like this then this is where you will find a large proportion of married nurses going.

Mr. Broadbent: So it is in the urban areas, you are saying, where there is a surplus of nurses, actually.

Miss Miner: Exactly.

Dr. Helen K. Mussallem (Executive Director, Canadian Nurses' Association): Mr. Chairman, if we might add further, the excess of unemployed nurses is not primarily in the senior group. The larger number of those unemployed at this time are primarily at the staff nurse or the beginning level. There is still an acute shortage of nurses prepared in public health and for senior positions in hospitals.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Knowles.

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

I too would like to congratulate the Nurses' Association for taking a stand on universality. I think your group falls somewhat into a similar category with the profession of teachers who had some misgivings about wanting universal coverage but eventually came around to that view. I am glad to see that you, too, share that viewpoint.

About scarcity versus over-supply, I just could not comprehend that either. I come from a small town area and we have difficulty finding nurses enough to open a wing of a hospital, to get staff enough to do it you see. So this came as somewhat of a surprise to me, too.

To get around more to the problems that we, as a Committee, must deal with. We have had considerable discussion about experience rating for your employers and so I would like to ask you, who are the principal employers of your services? Could you name a class or a group? Would it be hospitals, for example?

Miss Miner: This is, of course, something like the teachers who are now saying, in fact,

[*Interpretation*]

L'autre facteur, à mon avis, est qu'environ 65 p. 100 de nos infirmières sont mariées. Si l'emploi de leur mari les amène à aller dans une ville importante, ce qui arrivera vraisemblablement, qu'il s'agisse d'une industrie ou d'une université ou de quelque chose d'analogue, alors c'est là que vous constatez où vont une grande proportion des infirmières mariées.

M. Broadbent: Ainsi, c'est dans les secteurs urbains que vous dites qu'il y a un surplus d'infirmières, en fait.

Mlle Miner: Exactement.

Mme Helene K. Mussallem (directrice de l'Association des infirmières canadiennes): Monsieur le président, si nous pouvons ajouter quelque chose, le surplus des infirmières en chômage ne se trouve pas principalement dans le groupe le plus âgé. Le nombre le plus important des infirmières en chômage en ce moment-ci, se trouve principalement au niveau des commençantes. Il y a encore un manque aigu d'infirmières qui ont reçu une préparation pour la santé publique et pour des postes importants dans les hôpitaux.

M. Broadbent : Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Knowles.

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

Moi aussi, j'aimerais féliciter l'Association des infirmières de prendre position sur l'universalité. Je pense que votre groupe tombe dans une catégorie quelque peu similaire avec la profession des professeurs qui éprouvaient quelque crainte en ce qui concerne l'assurance universelle, mais qui finalement partagent ces vues. Je suis heureux de voir que vous, aussi, vous partagez ce point de vue.

En ce qui concerne le manque par opposition à la surabondance, je ne pouvais pas le comprendre. Je viens d'une petite ville et nous avons de la difficulté à trouver suffisamment d'infirmières pour ouvrir l'aile d'un hôpital, pour obtenir suffisamment de personnel. Ainsi ceci m'a assez surpris.

Pour en revenir au problème, que en tant que Comité, nous devons affronter, nous avons eu beaucoup de discussion sur la tarification selon l'expérience de vos employeurs et j'aimerais donc vous demander quels sont les principaux employeurs de vos services? Pouvez-vous nous indiquer une classe ou un groupe? Est-ce que cela serait des hôpitaux par exemple?

Mlle Miner: C'est bien entendu, quelque chose comme les professeurs que visent main-

[*Texte*]

it is government. But with us it is hospitals. The majority of our nurses are employed in hospitals. But those of you who have read any of the task force committee and other reports on the cost of health services will see the request that there be more services available in the public health field, in the preventive medicine programs. At the moment, though, over 80 per cent of our nurses are employed in institutions, essentially in hospitals.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Right. Then to relate this to experience rating, do you feel that hospitals and the major employers of your services have a control over whether or not they employ nurses? Is it a fairly stable situation?

Miss Miner: I think in health programs—and there are others, you see, other workers coming into this, the nursing assistant, the nurses' aid, and so on—hospitals, as I understand it, are provided with a budget and a guideline for the ratio of nurse to non-professional, the registered nurse to the non-professional.

This seems to vary somewhat across the country but there is some uniformity. It seems to me that a lot of hospital commissions attempt to have a standard of this kind but the final allocation of the budget, as I understand it, is really with the local hospital administration, the agency administration.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): So that if experience rating is implemented, as suggested in the White Paper, hospitals in the group who are the major employers of nursing services would rate rather high in unemployment experience, would they not? They would be good employers. They would be fairly stable. Is this right?

Miss Miner: I would think so, yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I think that is all for now. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, have you further questions? Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Nurses' training, such as I have seen, seems to take place in two sorts of fields. One is where a young lady goes to university and thence to a hospital, and then back to the university, and the other where the practical training is taken right in the hospital.

[*Interprétation*]

tenant, le gouvernement, mais avec nous ce sont les hôpitaux. La majorité de nos infirmières sont employés dans les hôpitaux. Mais ceux d'entre vous qui ont eu certains rapports du Comité du groupe d'étude concernant le coût des services de santé verront que l'on demande qu'il y ait davantage de service disponible dans le secteur de la Santé publique, dans les programmes de médecine préventive. Pour le moment, cependant, plus de 80 p. 100 de nos infirmières sont employées dans des institutions, essentiellement dans des hôpitaux.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est exact. Alors pour rapporter ceci à l'évaluation de l'expérience, estimez-vous que les hôpitaux et les employés principaux de vos services exercent un contrôle sur le fait d'employer oui ou non les infirmières? Est-ce une situation assez stable?

Mlle Miner: Je pense que dans les programmes de santé, et il y en a d'autres, vous voyez, que d'autres travailleurs y participent, l'assistant de l'infirmière, l'aide de l'infirmière, etc., les hôpitaux, tels que je le conçois, sont pourvus d'un budget, et d'une directive pour la proportion des infirmières vis-à-vis des non professionnels, de l'infirmière immatriculée vis à vis de la non professionnelle.

Ceci semble varier quelque peu à travers le pays, mais il y a quelque uniformité. Il me semble que de nombreuses commissions hospitalières cherchent à avoir une norme de cette sorte, mais que l'allocation finale du budget d'après ce que je comprends, appartient à l'administration de l'hôpital local, à l'administration de l'organisme.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Si bien que si la cote est appliquée, comme cela est suggéré au Livre blanc, les hôpitaux du groupe qui sont les employeurs principaux des services d'infirmières auront une cote assez élevée? Ils seraient de bons employeurs, ils seraient assez stables. Est-ce que cela est exact?

Mlle Miner: Je pense que oui.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je pense que c'est tout pour maintenant. Merci, monsieur le président.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser? Monsieur Cullen.

M. Cullen: La formation des infirmières, telle que je l'ai constaté, semble se dérouler dans deux sortes de secteurs; l'un de ceux-ci est lorsque une femme va à l'université et ensuite à un hôpital, et plus tard retourne à l'université et l'autre, lorsqu'une formation pratique est suivie à l'hôpital.

[*Text*]

It seems to me that the Association has a tendency to channel nurses in hospitals. Is there much movement in the nurses' organization to train staff as such or to train more in the administrative end and in the public service field? Are there special courses offered in that now or training other than the direct practical hospital training?

Miss Miner: I am sure you are aware that there is a great change in nursing education all across the country and that we are pleased that there is a trend toward putting nursing education under general education where we think it belongs. In connection with this, nurses are getting, in their basic preparation, experience in community health agencies, this sort of thing, which takes them out of the specific hospital situation.

I do not know whether, in your question, you are asking if they are being trained for other than hospital. If this was part of it, I would say, yes. Certainly our basic degree programs are pretty well all integrated now and some experience other than the hospital is essential in what we call the clinical experience. We believe that nurses should have this basic preparation. And you are quite right, we have the two levels, the university-prepared and the diploma-prepared nurses, as we speak of them.

In the other part of your question, were you speaking specifically about administration?

Mr. Cullen: Well, it seems, when you go into a hospital ward, that there are nurses doing the ministering kind of work, and then there are, in some of the hospitals, nurses who do nothing but the paper work. They seem to be behind a desk. It seems to me that that is a waste of nurses' talents and that it is a function more of an administrative or paper nature that could be performed by someone else.

Miss Miner: This, in fact, is happening in some places. There are a variety of changes in this sort of thing. They have ward clerks. There are some areas now where nurses, in fact, spend very little time at the desk. But any time you go to change an administrative structure of any setting, you have a variety. There is, though, I would say, a definite trend towards doing just what you propose, getting the nurse back to the patient. Would you agree, Dr. Mussallem?

[*Interpretation*]

Il me semble que l'Association a une tendance à diriger les infirmières dans les hôpitaux. Existe-t-il un mouvement dans l'organisation des infirmières pour former le personnel comme tel ou pour le former davantage à des fins administratives et dans le domaine du service public? Offre-t-on des cours spéciaux ou un entraînement autre que la formation pratique à l'hôpital?

Mlle Miner: Je suis sûr que vous savez qu'il y a un grand changement dans l'instruction des infirmières au Canada et que nous sommes heureux qu'il y ait un mouvement visant à placer l'instruction des infirmières sous la rubrique de l'éducation générale où nous pensons qu'elle appartient. En rapport avec ce fait, les infirmières obtiennent dans leur préparation de base, de l'expérience dans les organismes de santé communautaires, organismes qui les enlèvent à une situation spécifiquement hospitalière.

Je ne sais pas si, dans votre question, vous demandez si elles sont formées pour autre chose qu'un hôpital. Si cette formation en était une partie, je répondrais oui. Certainement nos programmes d'examen de base sont tous assez bien intégrés maintenant et une expérience autre que celle acquise dans un hôpital est essentielle pour ce que nous appelons l'expérience clinique. Nous pensons que les infirmières devraient avoir cette préparation de base. Et vous avez parfaitement raison, nous avons deux niveaux, les infirmières préparées à l'université et celles qui ont été préparées par un diplôme comme nous les appelons.

Dans la seconde partie de votre question, est-ce que vous parliez d'une manière spécifique de l'administration?

M. Cullen: Eh bien, lorsque vous allez dans une salle d'hôpital, il semble qu'il y ait des infirmières qui s'occupent des malades et qu'il y en ait d'autres dans certains hôpitaux qui ne font rien d'autre que du travail administratif. Elles semblent être assises derrière un bureau. Il me semble que ceci constitue un gaspillage des talents des infirmières et que c'est une tâche de caractère administratif qui pourrait être accomplie par quelqu'un d'autre.

Mlle Miner: Ceci, en fait se produit en quelques endroits. Il y a de nombreux changements dans cette sorte de choses? On a des employés de salle. Il y a certains secteurs où, en réalité, les infirmières passent très peu de temps à leur bureau, mais chaque fois que vous changez une structure administrative d'un type donné, vous avez de la variété. Il y a, toutefois, je dirais, une orientation définitive visant à faire ce que vous proposez, à savoir faire en sorte que l'infirmière s'occupe

[*Texte*]

• 1200

Dr. Mussallem: Yes. Utilization of nurses is one of our major problems, and that is why we cannot really talk about a shortage of nurses. It is a shortage of nursing and poor utilization of the existing nurse manpower that has been a continual concern of the Association and of all nurses.

With regard to the preparation for administration—I believe this was your question, sir—there are universities that do give additional preparation to nurses at the post-basic level who require additional skills and knowledge in administrative functions.

Mr. Cullen: For want of a better phrase, is there participatory democracy in so far as the nurses associations are concerned with the provincial governments when they decide to put in, let us say, a hospital for the mentally retarded? I am thinking of the hospital, for example, in the Palmerston or Listowel area. There seemed to be problems staffing that at the beginning. They could not get nursing staff to go to Palmerston or Listowel because, for want of a better word, the cultural things they wanted—art centres and various other things. Are you consulted at all as to where these should be located, and is there any input from your organization at all as to how much difficulty you might have providing nurses for an area like that?

Miss Miner: I am sorry that our experience has been that too frequently nursing is not consulted. Rather, it is construction of hospitals, location and this sort of thing. I agree that associations continue to press the department of health or people who are planning to include nursing in the plans, and this is repeated in almost every study that I have read that has ever been made relative to health across Canada. But we are still not satisfied that we are consulted frequently enough. Staffing these isolated areas is a real problem for nursing. I do not suppose it is any different than teaching. But, as I see it, the volume of nurses required for services is the problem. We have the same problem in getting them to leave the major centres. People say that they go to CUSO and ask why can we not get them to go to a certain place. Maybe going out of the country has a little more attraction than going a few miles up the road. This is all part of our social

[*Interprétation*]

de nouveau du malade. Est-ce que vous êtes d'accord sur ce point, madame Mussalem?

Mme Mussallem: Oui, l'utilisation des infirmières est l'un de nos problèmes principaux et c'est pour cela que nous ne pouvons pas parler réellement d'un manque d'infirmières. C'est une mauvaise utilisation de la main-d'œuvre des infirmières existantes qui a été le souci continu de l'Association et de toutes les infirmières.

En ce qui concerne la préparation pour l'administration, je crois que ceci était votre question, monsieur, il y a des universités qui donnent une préparation supplémentaire aux infirmières au niveau postérieur au niveau de base et qui exigent des talents supplémentaires et des connaissances supplémentaires dans les fonctions administratives.

M. Cullen: A défaut d'une meilleure phrase, y a-t-il une démocracie de participation en ce qui concerne les associations d'infirmières avec les gouvernements provinciaux lorsqu'ils décident, par exemple, d'installer un hôpital pour les enfants retardés? Je pense par exemple à l'hôpital du secteur de Palmerston ou de Listowel. Il semble qu'il y ait eu des problèmes de dotation en personnel au début. On ne pouvait obtenir du personnel parmi les infirmières pour se rendre à Palmerston ou Listowel à cause, à défaut d'un meilleur mot, des choses qu'elles n'avaient pas dans le domaine culturel, des centres artistiques et divers autres choses. Vous a-t-on consultées sur l'endroit où ces choses devraient être cyclées, et votre organisme est-il renseigné sur les difficultés que vous pourriez avoir pour fournir des infirmières dans une région semblable?

Mlle Miner: Je regrette que l'expérience que nous avons eue nous ait montré que les infirmières ne sont pas fréquemment consultées. Plutôt, c'est la construction d'hôpitaux, l'emplacement et cette sorte de choses qui importe. Je suis d'accord pour que les associations continuent de presser le ministère de la Santé ou les gens qui font de la planification pour qu'ils incluent les infirmières dans un plan, et ceci se répète dans presque chaque étude que j'ai lue concernant la Santé au Canada. Nous estimons que nous ne sommes pas consultés suffisamment souvent. Le fait de doter en personnel ces régions éloignées constitue un problème grave pour les infirmières. Je suppose qu'il en est de même pour le professeur. Mais, comme je le vois, le volume des infirmières dont on a besoin constitue ce problème. Nous avons le même problème pour les amener à quitter les centres principaux. Les gens disent qu'ils vont au SUCO et ils demandent pourquoi nous ne pouvons pas

[*Text*]

structure. I would hope that nursing per se would be consulted more frequently in some of these decisions that affect the community.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Portelance?

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. Miss Miner, your brief seems to agree with the short period of 8 to 20 weeks of unemployment. Would you give the reason? I ask that question because we have not heard that very often.

Miss Miner: I am sorry, we have not had enough time to talk about this in detail, as I said earlier, and over the summer months is a bad time. We are a federation of 10 provinces, and getting specific things from our federated members has not been possible. We do wonder a little about whether individuals would object to having to pay on this short-term employment. We talked recently with Mr. Hynna about how the nurses might react to this particular aspect.

Mr. George Hynna (Legal Adviser, Canadian Nurses' Association): Mr. Chairman, this is a matter of detail and I can only say that I personally really do not know what the views of the Association are on something like this.

Generally speaking, I understand that in the profession there are quite a number of nurses I think we have mentioned this in the brief at one point who work for short periods during the year for various reasons. If the nursing profession is to be included in the scheme, as is proposed in the White Paper, and premiums are exacted from the individual nurses, then it seems to us only fair that all nurses who pay the premiums somehow do have the possibility of benefiting from the whole scheme.

This comes back to another point that we make in the brief that for those nurses who for various reasons work only short periods during the year, and possibly because of the eligibility requirements that will continue into the new scheme, will not be able to draw on the unemployment insurance benefits because they are working for two or three

[*Interpretation*]

faire en sorte qu'ils soient affectés à un endroit déterminé. Peut-être que le fait de quitter le pays a plus d'attraction pour eux que d'aller seulement à quelques milles. Ceci fait partie de notre structure sociale. J'espère que les infirmières seront consultées plus fréquemment pour certaines de ces décisions qui affectent la communauté.

M. Cullen: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Portelance?

M. Portelance: Merci, monsieur le président. Mademoiselle Miner, votre mémoire semble s'accorder avec la courte période des huit à vingt semaines de chômage. Pourriez-vous nous en donner la raison? Je vous pose cette question parce que nous n'avons pas entendu la chose très souvent.

Mlle Miner: Je regrette, mais nous n'avons pas assez de temps pour parler de ceci en détail, comme je l'ai dit précédemment, et le faire durant les mois d'été c'est une mauvaise époque. Nous sommes une fédération de dix provinces, et il n'a pas été possible pour nous d'obtenir des données spécifiques de nos membres fédérés. Nous nous demandons un peu si les membres s'opposeront au fait d'avoir à payer sur cet emploi à court terme. Nous avons parlé récemment avec M. Hynna de la manière dont les infirmières pourraient réagir à cet aspect particulier du problème.

M. George Hynna (conseiller juridique de l'Association des infirmières canadiennes): Monsieur le président, c'est une affaire de détail et je peux dire seulement que je ne sais pas quelles sont les opinions de l'Association sur quelque chose de semblable.

D'une manière générale, je comprends que dans la profession il y a un nombre important d'infirmières, je pense que nous avons mentionné ce fait dans le mémoire à un certain endroit, qui travaillent pendant de courtes périodes durant l'année pour différentes raisons. Si l'on doit inclure la profession d'infirmière dans le plan, comme on le propose dans le Livre blanc, et si les primes sont exigées de l'infirmière individuellement, alors il nous semble juste que toutes les infirmières qui paient les primes paient de quelque manière la possibilité de profiter du régime dans son intégralité.

Ceci nous ramène à un autre point que nous avons souligné dans le mémoire, à savoir que pour les infirmières qui, pour différentes raisons, travaillent seulement pendant de courtes périodes durant l'année et peut-être à cause des conditions d'admissibilité qui continueront à prévaloir dans le nouveau plan, elles ne pourront pas recevoir de prestations d'assu-

[*Texte*]

months a year and will not in effect be available or willing to work until the following year for a similar period. I am referring to things of that nature. In such cases, and I suppose it goes far beyong the nursing profession, there should be some system of exemptions put into the scheme whereby those people would not be required to pay premiums.

It seems to me this is a more personal view than the view the Association is putting across that people who are required to pay premiums but who cannot. because of the nature and terms of their employment, under any circumstances expect to benefit from the scheme by way of drawing benefits, amounts to a form of discriminatory tax—a specialized tax on these people. It seems to me that the share of these people in funding the scheme should be just through their general taxation, the government part of the whole scheme, and not through specific premiums. By way of analogy to the present scheme, it is the same thing as if those presently earning under $7,800 a year are required to pay premiums, or if under the present scheme those over $7.800 were required to pay premiums but cannot benefit under the scheme. I am perhaps going on further than is necessary, but I want to draw another analogy, the case of the working student who has a summertime job and earning beyond a certain level under the present scheme. He is required to pay premiums into the unemployment insurance fund and he can never draw on these. It seems to me an unfair tax on that student's earnings.

Mr. Portelance: Yes. but the next year, when he goes on the labour market, if he had that eight week period in the last 52 weeks he would be able to collect.

Mr. Hynna: That would be fine for the student who is there each summer and qualifies, or his term comes within a 52 week period, but what about the nurse who perhaps works two months of 1970, January and February, for various reasons and in 1971 works in, say, October and November? Such a person would not qualify for any benefits at all.

[*Interprétation*]

rance-chômage parce qu'elles travaillent pendant deux ou trois mois par an, et qu'elles ne seront pas en fait disponibles ou prêtes à travailler jusqu'à l'année suivante pendant une période semblable. Je me rapporte à des choses de cette nature. Dans ces cas, et je suppose qu'ils vont bien au-delà de la profession d'infirmière, il devrait y avoir un système d'exemption inclus dans le plan d'après lequel ces gens ne seraient pas tenus de payer des primes.

Il me semble—et ceci est un point de vue plus personnel que le point de vue de l'Association—que les gens qui sont tenus de payer des primes mais qui ne peuvent, à cause de la nature et des conditions de leur emploi, en aucune circonstance s'attendre à bénéficier du plan en retirant des prestations. Il me semble que ceci revient à une espèce d'impôt discriminatoire, un impôt spécialisé sur ces gens. Il me semble que la participation de ces gens dans le financement du programme devrait se faire au moyen de l'imposition générale, qui est la part gouvernementale de tout le programme, et non au moyen de prime spécifique. Par analogie au présent programme, c'est la même chose que si les personnes gagnant à l'heure actuelle moins de $7,800 par an étaient tenues de payer des primes ou si en vertu du présent programme celles qui gagnent plus de $7,800 par an étaient tenues de payer des primes, mais ne pouvaient profiter du programme. Peut-être est-ce que je vais plus loin que cela n'est nécessaire, mais j'aimerais prendre un autre exemple. Le cas d'un étudiant qui travaille et qui a un emploi d'été et qui gagne au-delà d'un certain niveau en vertu du programme actuel. Il est tenu de verser des primes à la caisse d'assurance-chômage et il ne peut jamais, jamais y puiser. Ceci me semble un impôt injuste sur les gains de cet étudiant.

M. Portelance: Oui, mais l'année suivante, quand il ira sur le marché du travail, s'il a cette période de 8 semaines dans les 52 dernières semaines, il sera apte à toucher des prestations.

M. Hynna: Ceci serait bien pour l'étudiant qui est là chaque année et est admissible aux prestations ou pour qui le trimestre tombe dans une période de 52 semaines; mais qu'est-ce qui arriverait en ce qui concerne l'infirmière qui peut-être travaille deux mois pendant 1970, janvier et février, pour différentes raisons et en 1971 travaille disons, en octobre et en novembre? Cette personne ne serait admissible à aucune prestation.

[*Text*]

Mr. Portelance: If you are talking about a student, why would she wait until October to go back to work?

Dr. Mussallem: Mr. Chairman, Mr. Hynna is referring to the graduate nurse, and this is not an unusual situation. It may be that she may wish to work but cannot make arrangements for someone to look after her children, or she may have dependant parents. There may be a variety of reasons why she cannot work, and this is not an unusal situation. We have a fairly large number of so-called part-time workers. This was the graduate nurse though that he was referring to rather than the student.

• 1210

Mr. Portelance: But we also are making sure in the new law that you have to be able to work. It applies to everybody.

Dr. Mussallem: Right.

Mr. Portelance: If you cannot work, you are not eligible and you will not get it. However, I can see the point if, for instance, nurses who work for two months and who know they will not work for the rest of the year—they do this regularly—may be against the principle of paying into it. This would mean that we would have to have an option for certain people to come into the plan or not. However, we will keep this in mind.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I found the brief a very good one and I want to comment on two or three things. There is a concern expressed that counselling services might be coercive or might suggest that people would go out of a profession for retraining and so on. I think I could say quite confidently that this is an exaggerated concern. I do not think we could conceive of counselling which would direct anyone out of the nursing profssion. We know the problems that you have indicated of directing people into areas where there is a demand.

You recognize the problem in your own ranks. No one wants to minimize it, but it is in the category of the second type of situation which has just been raised, the part time employee, the nurse. I take it you endorse

[*Interpretation*]

M. Portelance: Si vous parlez d'une étudiante, pourquoi devrait-elle attendre jusqu'au mois d'octobre pour reprendre le travail?

Mme Mussallem: Monsieur le président, M. Hynna parle de l'infirmière diplômée, et ceci n'est pas une situation inhabituelle. Il se peut qu'elle veuille travailler, mais qu'elle ne puisse obtenir que quelqu'un s'occupe de ses enfants ou alors qu'elle ait des parents à charge. Il se peut qu'il y ait un grand nombre de raisons pour lesquelles elle ne peut travailler, et cette situation n'a rien d'inaccoutumé. Nous avons un assez grand nombre de travailleurs à temps partiel. C'est à l'infirmière diplômée toutefois qu'il se rapportait plutôt qu'à l'étudiante.

M. Portelance: Nous prévoyons également dans la nouvelle Loi que vous soyez capables de travailler. Ceci s'applique à tout le monde.

Mme Mussallem: Exact.

M. Portelance: Si vous ne pouvez pas travailler, vous n'avez pas droit aux prestations et vous ne toucherez pas de prestations. Néanmoins, je peux voir le cas, par exemple, des infirmières qui travaillent durant deux mois et qui savent qu'elles ne travailleront pas durant le reste de l'année, elles le font régulièrement et elles peuvent être opposées au principe d'y contribuer. Ce qui signifie que nous devons prévoir une option pour certaines personnes pour leur permettre d'adhérer ou de refuser d'adhérer au régime. Néanmoins nous en tiendrons compte.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, j'ai trouvé le mémoire très satisfaisant et je voudrais faire des remarques sur deux ou trois points. Une certaine inquiétude a été exprimée au sujet du caractère coercitif possible des services d'orientation ou qui pourrait proposer que des gens quittent une profession pour effectuer un recyclage et des choses de ce genre. Je pense que je peux dire en toute confiance que cette inquiétude est exagérée. Je ne pense pas que nous puissions concevoir un service d'orientation qui conseillerait à quelqu'un de quitter la profession d'infirmière. Nous sommes au courant des problèmes que vous avez indiqués en ce qui concerne l'orientation des gens vers les secteurs où il y a une certaine demande.

Vous admettez que le problème existe dans votre propre secteur. Personne ne veut le minimiser, mais il relève du second genre de situation qui vient d'être signalé, celle de l'employé à temps partiel à savoir, l'infir-

[*Texte*]

the principle of insurance generally for these provisions, that you endorse coverage of your profession, that you are simply calling attention to some administrative problems that will arise. You know they arise, but in spite of that, on balance, you think the provisions are good and you support them. Is that a fair summary of your brief?

Miss Miner: Yes, I think so, Mr. Francis. We appreciate this reassurance because we are sure we are going to be asked this when we meet as a board, again, from our provincial members.

Mr. Francis: I feel confident that there would be no cohercive pressures to redirect nurses out of their profession. I think that would be contrary to the spirit or the intention of any counselling scheme. However, there will be areas, as you have indicated, where retraining within specialties within the profession might be looked at or considered, but a scheme like this has to be administered with common sense. There are problems and we know that, but the need for coverage, I would think, in your profession would be as great as it would be in any profession in view of what you have outlined, the excess supply in certain geographical areas and large centres. Therefore, I was particularly pleased to see the laudatory remarks concerning maternity benefits and sickness insurance. We have been getting the other kind of comment from groups concerned about the cost aspect, and obviously, from a group like the nurses. I will not say this is exactly what I expected, but I am pleased your brief was in the form it was.

Miss Miner: Thank you, Mr. Francis.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Mr. Chairman, thank you. I just had a little note on the very same item Mr. Francis raised. You are one of the few groups who are in favour of including sickness, pregnancy and so on in an unemployment insurance scheme because so often we have had the argument presented to the Committee that this does not belong in unemployment insurance. Do you foresee any difficulty in including the benefit, as you are pleased to note in your brief?

[*Interprétation*]

mière. Si je comprends bien, sur un plan général, vous approuvez le principe de l'assurance réglementé par ces dispositions, vous approuvez la protection de votre profession, mais vous signalez simplement certains problèmes administratifs qui surgiront. Vous savez qu'ils surgissent, mais en dépit de cela, à tout considérer, vous pensez que les dispositions sont satisfaisantes et vous les appuyez. Est-ce un résume correct de votre mémoire?

Mlle Miner: Oui, je le crois, monsieur Francis. Nous apprécions cette réassurance parce que nous sommes certains que la question nous sera posée par les membres provinciaux quand nous nous réunirons à nouveau en conseil.

M. Francis: Je suis certain qu'aucune pression ne sera exercée pour inciter les infirmières à quitter leur profession. Je pense que ce serait contraire à l'esprit ou à l'objectif de tout plan d'orientation. Néanmoins, il y a des domaines, comme vous l'avez indiqué, où le recyclage dans le cadre des spécialités au sein de la profession pourrait être envisagé, mais un plan de ce genre doit être administré avec bon sens. Il existe des problèmes et nous le savons, mais je pense que le besoin de protection est aussi important dans votre profession qu'il le serait dans tout autre, compte tenu de ce que vous avez souligné, à savoir un excès de membres dans certaines régions géographiques et dans certains grands centres. Par conséquent, j'ai été particulièrement satisfait de lire les remarques louangeuses au sujet des prestations de maternité et de maladie. Des groupes que préoccupe la question de frais, nous ont adressé d'autres genres de remarques et, évidemment, un groupe comme celui des infirmières nous en ont adressées. Je ne vous dirai pas que c'est ce à quoi je m'attendais exactement, mais je suis content que votre mémoire ait été présenté sous cette forme.

Mlle Miner: Merci, monsieur Francis.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Oui, monsieur le président, merci. Je viens de lire une petite note au sujet de la même question qu'a soulevée M. Francis. Vous êtes l'un des rares groupes qui soit en faveur d'inclure la maladie, la grossesse et les choses de ce genre dans un régime d'assurance-chômage, parce que souvent il a été dit à notre Comité que ces questions ne relèvent pas de l'assurance-chômage. Prévoyez-vous des difficultés que ferait l'inclusion de ces prestations, comme vous l'exprimez à votre satisfaction dans votre mémoire?

[*Text*]

Miss Miner: I do not think so, Mr. Knowles. I think I appreciate thoe administrative costs. I think this is very sound from where I sit. Whether or not it was the best place to put it, I do not think we have any real disagreement with it.

Dr. Mussallem: No, I would say, no. I think sometimes people get hung up on the words, but certainly we believe it should be included and I do not think the Association would pretend to argue under what part of the government this should be administered. I would say we believe in it. We support it. I noticed the previous delegation commented on whether it was an unemployment or a health benefit. I believe our Association would support the point of view that the government should and would place its administration under the best available department.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): We have to weigh this, of course, and the Committee has to arrive at a decision. We have heard all points of view, so I am interested. You mentioned administrative costs as a reason for including it under unemployment insurance. We do not have too many people who have given reasons why it should be included. Most of them gave the other type of reasons, you see, so, I was interested in having that on the record. Thank you.

Miss Miner: I rather like the idea that this is related to work. I think there is some good psychology here in relating sickness benefits to your work situation and not separating it out somewhere. We are well aware of the abuses that can be made of this, but this, I think, could be better controlled in some work situations than it is and I think you will have this abuse regardless of what aegis you have it under.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? If there are no further questions, I would like, on your behalf, to thank Miss Louise Miner, Dr. Helen Mussallem and Mr. George Hynna for being with us today. Thank you very much.

We will adjourn until 2.30 this afternoon when we will hear the Mining Association of Canada.

• 1441

AFTERNOON SITTING

The Chairman: Order, please. Gentlemen, we have with us this afternoon a delegation

[*Interpretation*]

Mlle Miner: Je ne le pense pas, monsieur Knowles. Je pense que je me rends compte des frais administratifs. Vu ma position, je pense que c'est très viable. Que ce soit au nom d'un meilleur régime où les inclure, je ne pense pas qu'il y ait vraiment de désaccord sur ce sujet.

Dr Mussallem: Non, certainement non. Je pense que quelquefois les gens s'arrêtent aux mots, mais nous croyons certainement que ces prestations devraient être incluses et je ne pense pas que notre Association prétendrait discuter à quel Service gouvernemental son administration devrait être confiée. Je dirais que nous y croyons, et nous l'appuyons. J'ai remarqué que la délégation précédente a fait des remarques pour déterminer si c'était une prestation de chômage ou de maladie. Je crois que notre Association soutiendrait l'opinion que le gouvernement devrait confier et en confierait l'administration au meilleur ministère indiqué.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Bien entendu, nous devons bien réfléchir à cette question et notre Comité doit arriver à une décision. Nous avons entendu tous les points de vue, aussi je m'intéresse à cette question. Vous avez mentionné les frais administratifs, comme raison de leur inclusion dans l'assurance-chômage. Il n'y a pas beaucoup de gens qui nous aient donné des raisons indiquant pourquoi ces prestations devraient y être incluses. La plupart d'entre eux nous ont donné un autre genre de raisons, vous comprenez. Aussi, je me suis intéressé à les faire inscrire au dossier. Merci.

Mlle Miner: J'aime bien que ce soit rattaché au travail. Je pense que du point de vue psychologique il est bon de rattacher complètement les prestations de maladie au travail. Nous nous rendons compte des abus qui peuvent être commis, mais, à mon avis, ceci peut être mieux contrôlé dans le cas de certains emplois qu'il ne l'est actuellement, et je pense que ce genre d'abus existera, quelle que soit l'autorité qui en sera responsable.

Le président: Avez-vous des questions à poser, messieurs? Si vous n'en n'avez pas d'autres, j'aimerais remercier en votre nom Mlle Louise Miner, le Dr Helen Mussallem et M. George Hynna de leur présence parmi nous aujourd'hui. La séance est levée jusqu'à 14 h. 30 et nous entendrons cet après-midi les représentants de l'Association minière du Canada.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, nous avons parmi nous cet après-midi,

[*Texte*]

from The Mining Association of Canada. You will recognize at least a couple of the same faces as from the delegation of the Chamber of Commerce this morning, but at this time I would like to introduce you to Mr. John Bonus, the Managing Director of The Mining Association of Canada. Mr. Bonus, would you introduce the other members of your delegation and make a short opening statement.

Mr. John L. Bonus (Managing Director, The Mining Association of Canada): Yes, Mr. Chairman. We certainly appreciate this opportunity of appearing before your Committee to submit our views on the White Paper entitled *Unemployment Insurance in the 70's*. Having had the opportunity of sitting in on this morning's submission by the Canadian Chamber of Commerce, I am very conscious, of course, of the predictability factor which Mr. Stanley Knowles mentioned this morning, not only as between employer and employee briefs but also occasionally in terms of the people who appear representing the various groups. One is tempted to use the French saying «plus ça change, plus c'est la même chose".

I am privileged to be accompanied by Mr. Frank C. Burnett on my immediate right. He is the Director of Industrial Relations of the International Nickel Company of Canada, Limited. You have seen him operating this morning, wearing a different hat. Mr. R. P. Riggin, next to him, is Vice-President, Corporate Relations of Noranda Mines Limited. You have also had occasion to listen to him; and Mr. E. R. Mather, Superintendent of Industrial Relations, Sudbury Operations of Falconbridge Nickel Mines Limited, who I believe has also appeared before you in a previous incarnation.

Since you are familiar with the calibre of our delegates, I need not stress the point that all are specialists in the field within which fall the broad concerns of the White Paper presently under review, and I am very happy to say that they have agreed to deal with any questions of a technical nature which the Committee may wish to submit to them.

Very briefly I will say that the submission is presented on behalf of The Mining Association of Canada, which is the recognized national organization of the metallic and non-metallic sections of the Canadian mining industry. You will note from the list of member companies which is appended to our submission that the Association is representative of a sector which constitutes Canada's

[*Interprétation*]

une délégation de l'Association minière du Canada. Vous reconnaîtrez au moins quelques visages appartenant à des délégués de la Chambre de commerce qui ont comparu ce matin, mais présentement je voudrais vous présenter M. John Bonus, administrateur-directeur de l'Association minière du Canada. Monsieur Bonus, voulez-vous présenter les autres membres de votre délégation et faire une brève déclaration d'ouverture?

M. John Bonus (administrateur-directeur de l'Association minière du Canada): Oui, monsieur le président. Nous apprécions certainement cette occasion de comparaître devant votre Comité et d'exprimer nos vues sur le Livre blanc intitulé: «L'assurance-chômage pour les années 70». Ayant eu ce matin l'occasion d'assister à la présentation du mémoire de la Chambre de commerce du Canada, bien entendu je suis très conscient que l'élément de similarité qu'a mentionné M. Stanley Knowles ce matin, non seulement entre les mémoires soumis par les employeurs et les employés, mais aussi occasionnellement en ce qui concerne les représentants des divers groupes qui comparaissent. On est alors tenté de citer le dicton français: «Plus ça change, plus c'est la même chose».

J'ai le privilège d'être accompagné de M. Frank C. Burnett, se tenant juste à ma droite. Il est directeur des relations industrielles de l'*International Nickel Company of Canada, Limited.* Vous l'avez vu en action ce matin, coiffé d'un autre chapeau. A côté de lui se tient M. R. P. Riggin qui est vice-président des relations intersociétés de la *Noranda Mines Limited,* vous avez également eu l'occasion de l'écouter et M. E. R. Mather, surveillant des relations industrielles à l'exploition de Sudbury de la *Falconbridge Nickel Mines Limited,* qui je crois a également comparu devant vous dans un autre rôle.

Puisque vous connaissez les qualités de nos délégués, je n'ai pas besoin d'insister sur le fait qu'ils sont tous spécialisés dans le domaine qui intéresse largement le Livre blanc actuellement à l'étude, et j'ai le plaisir de vous dire qu'ils ont accepté de répondre à toute question de nature technique que les membres du Comité pourraient désirer leur soumettre.

Je vous dirai très brièvement que le mémoire est présenté au nom de l'Association minière du Canada, qui est l'organisation nationale officielle représentant les secteurs miniers des métaux et des autres substances de l'industrie minière canadienne. En parcourant la liste des compagnies membres annexée à notre mémoire, vous remarquez que notre Association représente un secteur qui

[*Text*]

leading resource industry with a production of over 60 minerals and an annual output value in excess of $3 billion at the present time.

I am sure you are aware that mining is a very substantial source of employment across the country and, of course, it generates considerable additional employment in other industries on a nationwide basis. It also makes a major contribution to regional development and plays an exceptional part in exports, thus contributing to the economic well-being of the country as a whole.

In our submission we recall briefly what were the views expressed by the Association when it made a presentation on the subject of Unemployment Insurance to the Committee of inquiry headed by Mr. Ernest C. Gill. Emphasis was then laid on the sound insurance principles on which Unemployment Insurance should be based. They were enunciated this morning. They are again enunciated in our brief.

The mining industry's view then was that Unemployment Insurance should not be used to provide public assistance or social welfare, to provide sickness insurance, to assist depressed industries nor to dispense relief to self-employed people, and at that time we also opposed the concept of using Unemployment Insurance to indemnify for loss of earnings persons whose attachment to insurable employment was so limited or so slight that in effect they had nothing material to lose.

We believe that those views are still valid today as indeed are the six specific recommendations which we then made and which are restated in our present submission. Regarding some of the essential proposals recommended in the White Paper, we note that seasonal benefits are to be eliminated, and this was one of our recommendations in 1961.

However, we question the appropriateness of reducing the period of attachment to the labour force in order to qualify for those benefits. This we consider offsets considerably the benefits' elimination. We certainly agree with the proposal that provision be made for two personal interviews with all claimants. We also support the principle of experience rating though perhaps we would like to comment on this at a later stage of the hearing although the subject has been ventilated quite fully this morning.

[*Interpretation*]

constitue l'industrie majeure des ressources du Canada avec une production de plus de 60 minerais et avec un rendement annuel d'une valeur supérieure à trois milliards de dollars présentement.

Je suis certain que vous vous rendez compte de ce que l'industrie minière est une source très importante d'emploi d'un bout à l'autre de notre pays et que, bien entendu, elle est à l'origine d'un nombre considérable d'emplois additionnels dans d'autres industries et ceci au niveau national. Elle apporte également une contribution majeure au développement régional et joue un rôle exceptionnel dans les exportations, contribuant ainsi au bien-être économique du pays dans sa totalité.

Dans notre mémoire, nous rappelons brièvement les opinions exprimées par notre Association dans un exposé traitant de l'assurance-chômage et qu'elle présenta au Comité d'enquête présidé par M. Ernest C. Gill. A ce moment l'accent avait été mis sur les solides principes d'assurance sur lesquels l'assurance-chômage devrait être basée. Ils ont été exposés ce matin, et le sont à nouveau dans notre mémoire. L'opinion de l'industrie minière était alors que l'assurance-chômage ne devrait pas servir à des fins d'assistance publique ou de bien-être social, d'assurance-maladie, d'assistance aux industries défavorisées, ni pour apporter une aide aux gens travaillant à leur compte, et à ce moment-là nous étions également opposés à l'idée d'utiliser l'assurance-chômage pour indemniser pour perte de gains les personnes dont l'emploi susceptible d'être couvert par une assurance était si limitée ou si peu important qu'en effet elles n'avaient rien à perdre sur le plan matériel.

Nous pensons que ces vues sont encore valables aujourd'hui comme le sont en fait les six recommandations très précises que nous avions alors adressées et que nous avons à nouveau exprimées dans notre présent mémoire. En ce qui concerne certaines des propositions essentielles recommandées dans le Livre blanc, nous remarquons que les prestations saisonnières doivent être éliminées et c'était l'une de nos recommandations en 1961.

Néanmoins, nous contestons le bien-fondé de réduire la période d'appartenance à la main-d'œuvre afin d'avoir droit à ces prestations. Nous considérons que ceci compense considérablement l'élimination des prestations. Nous sommes certainement d'accord avec les propositions que deux entrevues personnelles avec tout requérant devraient être prévues. Nous soutenons également le principe de la tarification selon l'expérience professionnelle, bien que nous aimerions peut-être commenter cette question à un stade

[*Texte*]

The proposal for universal coverage is also acceptable to us but only if other aspects of the program adhere to those basic insurance principles which we referred to earlier.

On the other hand there are a number of features in the White Paper which we say in our brief we cannot support, and the first concern is eligibility for benefits. Secondly, we cannot support the benefit ratios proposed, and neither can we support the proposal for duration of benefits nor those recommended for sickness and retirement.

In regard to the costs of the proposed program we believe, Mr. Chairman, that your Committee and every Canadian is entitled to know what these are likely to be, and we presume that this not in detail will be made available in your report.

In summary and conclusion, we welcome the White Paper on Unemployment Insurance. We believe they should be commended for their considerable efforts in putting forward a document inspired by the desire to promote social policies aimed at encouraging progress for the country and its people. It is certainly our conviction that adequate provision should be made to support the less fortunate among us but we also suggest that social policy should be realistic and strongly tempered by the over riding objective of encouraging Canadians to make full use of their individual or collective spirits of enterprise in seeking out new opportunities and promoting imaginative and worthwhile endeavours. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Bonus. Gentlemen, before we get into the questioning, perhaps we should have the usual motion that the brief submitted by the The Mining Association of Canada in English only be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence .

Mr. Cullen: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: I am open for questioning. gentlemen. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Would it be possible, Mr. Chairman, to accede to Mr. Bonus' request for answers to the legitimate questions that are raised on page 8 of his brief in the second paragraph, perhaps

[*Interprétation*]

ultérieur de l'audience et bien que le sujet ait été complètement traité ce matin. Nous sommes également favorables à la protection étendue à tous les travailleurs, mais seulement si d'autres aspects du programme sont conformes à ces principes fondamentaux d'assurance que nous avons mentionnés précédemment.

D'autre part, il y a un certain nombre de propositions du Livre blanc que dans notre mémoire nous disons ne pas pouvoir soutenir, et notre première inquiétude est au sujet du droit aux prestations. Deuxièmement, nous ne pouvons appuyer les taux de prestations proposés, et nous ne pouvons non plus soutenir la proposition concernant la durée de versement des prestations ni celle recommandée au sujet de la maladie et de la retraite.

En ce qui concerne les frais du programme proposé, nous croyons, monsieur le président, que votre Comité et chaque Canadien ont le droit de connaître leur montant probable, et nous supposons que ceci soit présenté en détail dans votre rapport.

En résumé et en conclusion, nous appuyons favorablement le Livre blanc sur l'assurance-chômage. Nous pensons que ses promoteurs devraient être félicités pour les efforts considérables qu'ils ont accomplis en présentant un document inspiré du désir de promouvoir des politiques sociales visant à encourager le progrès de notre pays et de son peuple. Nous sommes certainement convaincus que des dispositions satisfaisantes devraient être prises pour aider les moins fortunés, mais proposons également que la politique sociale devrait être réaliste et fortement tempérée par l'objectif primordial d'encourager les Canadiens d'utiliser de leur mieux leur esprit d'entreprise collectif et individuel en recherchant de nouvelles opportunités et en encourageant les efforts valables et créateurs. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bonus. Messieurs, avant de passer aux questions, je pourrais demander de proposer la motion habituelle selon laquelle le mémoire soumis en anglais par l'Association minière du Canada doit être imprimé en appendice à nos procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

M. Cullen: Je propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Vous pouvez poser vos questions, messieurs. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Serait-il possible, monsieur le président, d'accéder à la requête de M. Bonus concernant les réponses aux questions légitimes qui sont soulevées à la page huit de son mémoire au

[*Text*]

in due course when the report is prepared or in a separate communication to The Mining Association of Canada, which might also be of some unsefulness to the members of this Committee.

The Chairman: Mr. Caccia, we will certainly have to obtain this information for our own Committee use and I think our report will refer in considerable measure to this sort of thing. Are you suggesting that we send special correspondence to the Mining Association?

Mr. Caccia: Any technique as long as we acknowledge that these questions deserve to be answered for the sake of the dialogue that we are indicating.

• 1450

The Chairman: There are some preliminary figures of course in our yellow Facts and Figures booklet that may not have been available to the delegation when they were preparing their brief, but their questions on page eight of their brief go beyond. I think, at first glance, what is in that Facts and Figures booklet. I think if our Clerk takes a note of your request, Mr. Caccia, we could get those figures to The Mining Association of Canada at a later date.

Mr. Bonus: Mr. Chairman, if I may just but in, am I to presume that a detailed cost valuation of the proposed program has been made?

The Chairman: I am not sure, Mr. Bonus, if you have seen this Facts and Figures booklet. There is considerable more detail there than was in the White Paper. Glancing at your questions, though, there may be some for instance, you ask on page 8:

> How much will administrative costs increase, particularly in view of adoption of a double-interview procedure?

I do not pretend to have memorized the Facts and Figures booklet, but my recollection is that that is not mentioned in there per se.

Mr. Cullen: If I may speak on a point of order, I think we did have it in evidence here somewhere, that is, the suggestion that there was a potential saving of $15 million to $30 million from this, and it would involve something in the neighbourhood of 400 man-years. Taking that into account, it seemed to me

[*Interpretation*]

second paragraphe, peut-être au moment opportun lorsque le rapport aura été préparé ou dans un communiqué séparé adressé à l'Association minière du Canada, et qui pourrait également être de quelque utilité aux membres de notre Comité.

Le président: Monsieur Caccia, nous devrons certainement obtenir ces renseignements à nos propres fins et je pense qu'il en sera largement mention dans notre rapport. Proposez-vous que nous envoyions un pli spécial à l'Association minière?

M. Caccia: Quel que soit le procédé employé, et aussi longtemps que nous admettons que ces questions méritent une réponse afin d'entretenir le dialogue dont nous parlons.

Le président: Il existe certains chiffres préliminaires dans notre brochure jaune de données et de chiffres qui probablement n'ont pas été fournis à votre délégation lorsqu'elle préparait son mémoire. Mais à première vue, je pense que les questions qui figurent à la page 8 de leur mémoire vont au-delà de ce que contient cette brochure de données et de chiffres. Je pense que si notre greffier prend note de votre requête, monsieur Caccia, nous pourrions communiquer ces chiffres à l'Association minière du Canada à une date ultérieure.

M. Bonus: Monsieur le président, si je peux juste placer quelques mots, pourrais-je poser une évaluation détaillée, le coût du programme proposé a été établi.

Le président: Je ne suis pas certain, monsieur Bonus, si vous avez vu cette brochure de données et de chiffres. Elle contient beaucoup plus de détails que ceux qui figurent dans le Livre blanc. Parcourant vos questions, pourtant, qui semblent aller au-delà, par exemple, vous demandez à la page 8:

> Quelle sera l'augmentation des frais administratifs, particulièrement en fonction de l'adoption de la procédure d'une double entrevue?

Je ne prétends pas avoir appris par coeur la brochure des données et des chiffres mais, à ma souvenance, ceci n'y figure pas directement.

M. Cullen: Si je peux invoquer le Règlement, je pense que nous en avons eu le témoignage quelque part, à savoir qu'il était mentionné que ceci permettrait probablement d'économiser 15 à 30 millions de dollars, et que cette procédure nécessiterait quelque chose dans le voisinage de 400 années-hom-

[*Texte*]

that that aspect of it was well founded. I have that note.

The Chairman: Yes. I think you are right, Mr. Cullen.

Mr. Cullen: That is only one question on that, and I agree with Mr. Caccia that the more information we can get, the better we will be.

The Chairman: Mr. Bonus, the Clerk has reference to Mr. Caccia's queries and the comments here, and we will see if we can get you more information before the report comes out. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you. Would Mr. Bonus enlarge on his thoughts on the topic of eligibility for benefits? Yesterday presentations were made to us to the effect that eligibility for Unemployment Insurance ought to begin on the first day of unemployment, and this was supported by the thought that in the same manner as the provincial governments have recognized eligibility for benefits in case of an industrial accident, beginning on the first day of the date of the accident taking place and causing interruption of earnings, a similar concept ought to be adopted when it comes to interruption of earnings in the case of unemployment. Here Mr. Bonus is suggesting that eight weeks is too short a period for eligibility. Could he perhaps indicate to us what his philosophy or approach would be? Where does he draw the line, and what is the rationale for it?

Mr. Bonus: The matter, I believe Mr. Chairman, was debated quite fully this morning. I believe that Mr. Riggin was discussing this this morning at the Chamber brief. Perhaps he would care to comment on that one.

Mr. Riggin (Vice-President, The Mining Association of Canada): One of the points that was made this morning, Mr. Caccia, in this respect was that regarding people with a very short attachment to the labour force—and as Mr. Broadbent pointed out, this could well apply to people entering the labour force for the first time—we recognize that these people may require help, but we do not feel that the unemployment insurance scheme is the place to do it. They may require other help through other avenues, but there must be some basic position where the unemployment insurance scheme comes into play. We say that that should commence and apply only where there is a meaningful and substantial attachment to the labour force.

[*Interprétation*]

mes. En tenant compte de ces renseignements, il me semblait que cet aspect de la question était bien fondé. Je possède cette note.

Le président: Oui, je pense que vous avez raison, monsieur Cullen.

M. Cullen: Ceci répond seulement à une question sur ce sujet; et je suis d'accord, avec M. Caccia, que, plus nous pouvons obtenir de renseignements, mieux cela vaudra.

Le président: Monsieur Bonus, le greffier a pris note des requêtes de M. Caccia et des commentaires exprimés ici, et nous verrons si nous pouvons vous obtenir de plus amples renseignements avant la publication du rapport. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci. M. Bonus voudrait-il s'étendre sur le sujet du droit aux prestations? Hier, des pétitions nous ont été adressées, exprimant que le droit à l'assurance-chômage devrait être effectif à compter du premier jour de chômage; et ceci reposait sur l'idée que, la même façon que les gouvernements ont reconnu le droit aux prestations dans le cas d'accident industriel, effectif à compter du premier jour de la date à laquelle a lieu l'accident et causant une interruption d'obtention de gains, une conception similaire devrait être adoptée dans le cas de l'interruption de l'obtention de gains due au chômage. Ici, M. Bonus dit que huit semaines est une période trop courte pour y avoir droit. Pourrait-il nous indiquer sa conception ou la méthode qu'il emploierait? Comment établit-il une limite et suivant quels raisonnements

M. Bonus: Je crois, monsieur le président, que cette question a été discutée complètement ce matin. Je crois que M. Riggin en a discuté ce matin au cours de la soumission du mémoire de la Chambre de Commerce. Peut-être voudrait-il faire une remarque à ce sujet.

M. Riggin (vice-président de l'Association minière du Canada): Un des arguments qui a été présenté ce matin, monsieur Caccia, à ce sujet, c'était qu'en ce qui concerne les gens appartenant depuis très peu de temps à la main-d'œuvre,—et comme l'a signalé M. Broadbent, ceci pourrait s'appliquer aux gens qui commencent à travailler,—nous reconnaissions que ces gens peuvent avoir besoin d'assistance, mais nous n'avons pas le sentiment que le Régime d'assurance-chômage soit l'instrument permettant de le faire. Ils peuvent chercher de l'aide par d'autres moyens, mais il doit exister une position fondamentale où le Régime d'assurance-chômage entre en jeu. Nous disons que ceci doit commencer et être appliqué seulement lorsqu'il existe une affilia-

[*Text*]

This is a question of judgment. Obviously, and in our view, a longer attachment than eight weeks should be required to have a meaningful attachment to the labour force, and are suggesting a minimum of 20 weeks. We are not denying that the people you have in mind perhaps do require some help. We question very much whether it should come under the unemployment insurance scheme.

Mr. Caccia: Mr. Riggin, how do you arrive at 20 weeks?

Mr. Riggin: As I said, it is a matter of personal judgment. What is a meaningful or substantial attachment to the labour force? As we know now the way the Act is now and in the regulations, it must be 30 weeks over the last two years, 20 of those—8 of those, I suppose—in the last 52. You will recognize and remember that the Gill recommendations were for 20 weeks in the last year. It has been studied and thought about by thoughtful people, and that is how we arrived at 20 as being a meaningful attachment. We think 8 is clearly too short.

Mr. Caccia: It is definitely a question of interpretation of meaningful and substantial, Mr. Chairman, and this is where the question of judgment comes in. Considering that the productive life of a man may be 40 years, would you say that 20 weeks in relation to 40 years is meaningful and substantial?

Mr. Riggin: In relation to what exists now, yes.

Mr. Caccia: No, in relation to the productive life of the average worker.

Mr. Riggin: Well, it is more substantial by far than eight.

Mr. Caccia: So you do it in relation to the proposal rather than in relation to the productive life of the working man.

Mr. Riggin: I think that is a fair comment. We focussed our attention on what has been proposed, and formulated our response in that context.

Mr. Caccia: Had the government proposed, let us say, 20 weeks, what would have been your position?

[*Interpretation*]

tion à la main-d'œuvre qui soit significative et d'assez bonne durée.

C'est une question de jugement. Évidemment, à notre avis, une affiliation de plus de huit semaines devrait être exigée pour qu'elle soit significative, et nous proposons un minimum de vingt semaines. Nous ne nions pas le fait que les gens auxquels vous pensez ont peut-être besoin d'aide; nous contestons sérieusement le fait qu'elle doive être accordée dans le cadre du Régime d'assurance-chômage.

M. Caccia: Monsieur Riggin, comment arrivez-vous au chiffre de vingt semaines?

M. Riggin: Comme je l'ai dit, c'est une question de jugement personnel. Qu'est-ce qui représente une affiliation significative et de longue durée à la main-d'œuvre? Comme nous le savons actuellement, dans les modalités actuelles de la loi et dans les règlements, cette période doit être de 30 semaines pour les deux dernières années, vingt semaines, huit semaines, je suppose, pour les 52 dernières années. Vous admettrez et devez vous souvenir que les recommandations de la Commission Gill préconisait vingt semaines pour la dernière année. Cette question a été étudiée par des gens capables, et, c'est ainsi que nous sommes arrivés à la conclusion que vingt semaines représentent une affiliation significative. Nous pensons qu'une période de huit semaines est évidemment trop courte.

M. Caccia: Ceci résulte, en définitive, de l'interprétation de ce qui est significatif et de longue durée, monsieur le président, et c'est là qu'intervient la question de jugement. Étant donné que la vie productive d'un homme peut être de 40 ans, diriez-vous que vingt semaines, par rapport à 40 ans, représentent une période significative et de longue durée?

M. Riggin: Par rapport à ce qu'il existe actuellement, oui.

M. Caccia: Non, par rapport à la vie productive de l'ouvrier moyen.

M. Riggin: Eh bien! c'est de beaucoup plus une longue durée que huit semaines.

M. Caccia: Ainsi, vous établissez ce chiffre en tenant compte de la proposition plutôt que de la vie productive du travailleur.

M. Riggin: Je pense que votre remarque est correcte. Nous avons concentré notre attention sur ce qui a été proposé et nous avons formulé notre réponse dans ce contexte.

M. Caccia: Le gouvernement aurait-il proposé, disons, vingt semaines? Quelle aurait été votre attitude?

[*Texte*]

Mr. Riggin: I will give you the answer that many of you get in the House. It is a theoretical question. They did not propose that.

Mr. Caccia: Would you have thought perhaps that this was a... Well, I agree with you. Yes, it is a theoretical question.

Mr. Chairman, I have a second question.

On benefit ratios, you take the position that the proposed benefit ratios would considerably lessen incentive to work. Do you have evidence to support this statement here today?

Mr. Bonus: Well, again, Mr. Chairman, this is a matter that was debated this morning. I suppose one could point to experience in certain sectors where it has not proved to be a considerable lessening of incentive. On the other hand, if you consider some of the economies of various countries that have adopted policies aimed at these kinds of assistances, you find that definitely it has lessened incentive to work. I think I am right in saying that this has occurred in Britain and probably in other countries where some of these social policies have been implemented to a very great extent. I do not know whether Mr. Burnett has an observation on this.

Mr. F. C. Burnett (Director, Industrial Relations, International Nickel Company of Canada): No, I do not think I could add to that.

Mr. Caccia: Would you say that in the industrial experience you have had, the payment at time and a half in overtime has proven to be an incentive to workers to work overtime?

Mr. Bonus: I believe that remuneration on a high scale certainly is a form of incentive.

Mr. Caccia: You do not think that time and a half of the 66⅔ per cent proposed, which would make 100 per cent, would be sufficient incentive to seek employment.

Mr. Bonus: Have you any comments on this, Mr. Mather?

Mr. E. R. Mather (Superintendent of Industrial Relations, Sudbury Operations, Falconbridge Nickel Mines Limited): We mentioned

[*Interprétation*]

M. Riggin: Je vous donnerai la réponse que plusieurs d'entre vous obtiennent à la Chambre, à savoir qu'il s'agit là d'une question hypothétique. Ils ne l'ont pas proposée.

M. Caccia: Auriez-vous pensé peut-être que c'était... Eh bien! je suis d'accord avec vous; oui, c'est une question hypothétique.

Monsieur le président, j'ai une deuxième question à poser.

En ce qui concerne les taux de prestations, vous exprimez l'opinion que les taux de prestations proposés diminueraient considérablement l'incitation à travailler. Pouvez-vous nous fournir des preuves aujourd'hui à l'appui de cette déclaration?

M. Bonus: Eh bien! monsieur le président, là encore, c'est une question qui a été discutée ce matin. Je suppose que l'on pourrait signaler l'expérience faite dans certains secteurs où une telle augmentation des prestations n'aurait pas causé une diminution considérable de l'incitation à travailler. D'un autre côté, si vous considérez l'économie de divers pays ayant adopté des politiques visant à accorder ce genre d'assistance, vous découvrerez que cela certainement a causé la diminution de l'incitation au travail. Je pense ne pas me tromper en disant que ceci s'est produit en Grande-Bretagne et probablement dans d'autres pays où certaines de ces politiques sociales ont été très largement appliquées. Je ne sais pas si M. Burnett a une remarque à faire sur ce sujet.

M. F. C. Burnett (directeur des relations industrielles de l'International Nickel Company of Canada): Non, je ne pense pas pouvoir ajouter quoi que ce soit à ce que vous avez dit.

M. Caccia: Diriez-vous qu'au cours de votre expérience dans l'industrie, le paiement d'une heure supplémentaire, comme équivalant à une heure et demie de travail ordinaire, s'est avéré être un encouragement incitant les ouvriers à travailler en surtemps?

M. Bonus: Je pense que des salaires élevés sont certainement une forme de stimulation.

M. Caccia: Vous ne pensez pas que des heures et demie, des 66⅔ proposées, ce qui ferait 100 p. 100, seraient un stimulant suffisant incitant à chercher un emploi.

M. Bonus: Monsieur Mather, avez-vous une remarque à faire à ce sujet?

M. E. R. Mather (surveillant des relations industrielles, Exploitations de Sudbury, Falconbridge Nickel Mines Limited): Nous avons

[*Text*]

on Monday in relation to our sickness and accident programs, without having fixed the statistics, that the higher the ratio of benefits, there seems to be a lessening of incentive to return as quickly as one did previously. We have found, too, in trying to hire people from different parts of the country, that those people who have a low standard of living compared to ours seem to be fairly happy to stay there with what in their situation is relatively better than what it would be in ours.

We have found it difficult to attract workers. So we suspect that the higher the unemployment insurance goes, the more difficult it will be.

• 1500

Mr. Caccia: Could you supply this Committee with evidence to support this position?

Mr. Mather: I am sure we could—I should say I think we could. This has been an opinion formed just generally over the years.

Mr. Caccia: May we expect some documentation to this effect through you Mr. Chairman?

Mr. Bonus: If we have it available, Mr. Chairman, we will be glad to submit it.

An hon. Member: Thank you.

Mr. Mather: I do not really know whether we have the full records to back it up, but we can certainly look at what we have in our company.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: Yes. The brief has a certain similarity to others we have seen, but there are specific points I would like to touch on. On page 3 of your brief, you say that you are reiterating some of the views expressed to the Gill Committee, and in number 3 on page 3, you do not think unemployment insurance should be used to assist depressed industries. Is there any suggestion of that, or did you find any suggestion of that in the White Paper?

An hon. Member: No.

Mr. Cullen: So that position does not have to be maintained in connection with this particular paper. Similarly, again on page 3:

> ... we stressed that it was not one of the orthodox functions of unemployment

[*Interpretation*]

mentionné, lundi, au sujet de nos programmes de protection contre la maladie et les accidents, sans y avoir établi des statistiques, que, plus le taux de prestation est élevé, il semble se manifester une diminution de l'incitation à retourner travailler aussi rapidement qu'il le faisait auparavant. Nous avons également découvert, en essayant d'embaucher des gens originaires de différentes parties de notre pays, que les pays qui ont un niveau de vie inférieur au nôtre semblent assez satisfaits de rester dans leur région d'origine en percevant ce qui, dans leur situation, est relativement meilleur que ce qu'ils auraient dans la nôtre.

Nous avons eu des difficultés à embaucher des ouvriers. Aussi, nous soupçonnons que, plus les prestations d'assurance-chômage sont élevées, plus ce sera difficile.

M. Caccia: Pouvez-vous fournir au Comité les preuves nécessaires qui appuient votre position?

M. Mather: Je crois que nous le pouvons. C'est une opinion qui a pris forme au cours des années.

M. Caccia: Pourrions-nous obtenir des renseignements nécessaires, monsieur le président?

M. Bonus: Si nous en avons, monsieur le président, nous serons heureux de vous les envoyer.

Une voix: Merci.

M. Mather: Je ne peux vous dire si nous avons tous les documents nécessaires, mais nous ferons sûrement un inventaire de ce que nous avons.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Sous certains aspects, le mémoire ressemble à ceux dont nous avons déjà pris connaissance mais je voudrais relever certains points déterminés. A la page 3, vous reprenez certains points de vue exprimés au Comité Gill et au n° 3 de la même page, vous affirmez que l'assurance-chômage ne devrait pas servir à aider les industries en détresse. Avez-vous trouvé quelques suggestions à cet égard dans le Livre blanc?

Une voix: Non.

M. Cullen: Ainsi, cette affirmation n'a rien à voir avec le Livre blanc. Et encore à la page 3 vous dites ceci:»

> ...nous *insistons* qu'il ne s'agit pas d'une des fonctions normales de l'assurance-

[*Texte*]

insurance scheme to take care of long-term unemployment.

Here again it may be a judgment answer, but in your opinion what do you consider long-term unemployment?

Mr. Bonus: Unemployment over 25 weeks.

Mr. Burnett: Yes, I think there was some discussion of this also in the Gill Report, and I believe, if my memory is correct, that something over 25 or 26 weeks was what he thought would be long-term unemployment and not susceptible to the shorter term approach; that at that point there came to be a need for additional or different methods such as retraining and these other more basic or fundamental things perhaps.

Mr. Cullen: Now Women's Liberation are listening, and on page 3, number 4 you say:

> We recommended more particularly:
> 4. the strengthening and enforcement of regulations governing benefits to married women:

Do I read into that you think they are getting too many benefits now, or there is too big a benefit provided under the White Paper, or what specifically does that phrase mean?

Mr. Riggin: We had in mind there some of the abuses, if I could call them that, that were cropping up with pregnancy situations under the plan. I think particularly back in the early sixties when this was drafted. You will recollect this morning we did commend the Commission, and we do so now for their control program, and we encourage them to step it up and improve it as much as they can. We think the Commission is doing a good job in this respect, but that is what we had in mind, Mr. Cullen.

Mr. Burnett: I think there was an additional point at that time, if I am not mistaken, that over and above the pregnancy situation, we are concerned about the possibility to some extent of the situation of women who upon marriage in fact were withdrawing from the market whether pregnant or not, but still were collecting. At that time, I think there was some intention here that any enforcement or control measures along that line would also be very desirable.

Mr. Cullen: Do you feel that the present measures as suggested in the White Paper are a step in the right direction?

[*Interprétation*]

chômage de s'occuper du chômage à long terme.

J'aimerais savoir ce que vous entendez par le chômage à long terme?

M. Bonus: Une période de chômage qui dépasse 25 semaines.

M. Burnett: Je pense qu'il est question de cette période dans le rapport Gill et une période de chômage à long terme durerait environ 25 à 26 semaines. En pareil cas, il faudrait envisager une autre méthode d'aider le chômeur comme lui faire subir une sorte de recyclage général.

M. Cullen: Et au numéro 4 encore à la page 3 vous dites ceci:

> Nous recommandons plus particulièrement:
> 4. Le renforcement et l'application des règlements touchant les prestations versées aux femmes mariées;

Dois-je comprendre qu'à votre avis ces femmes reçoivent trop de prestations à l'heure actuelle ou que le Livre blanc ne devrait pas envisager de leur en verser ou bien encore que cette phrase veut dire toutes sortes de choses?

M. Riggin: En parlant ici, nous nous attaquons à certains abus auxquels donnait lieu l'application du régime actuel dans les cas de grossesse. Ce régime avait été établi au début des années 60, je crois. Vous vous rappellerez peut-être que nous avions alors recommandé à la commission, comme nous le faisons aujourd'hui pour leur programme de contrôle, d'améliorer le système dans la mesure du possible. Nous estimons que la Commission fait un excellent travail à ce sujet, mais telle était notre opinion, monsieur Cullen.

M. Burnett: Je pense qu'en plus des problèmes de grossesse, il y a le cas des femmes qui, à la suite de leur mariage, quittent leur emploi qu'elles soient enceintes ou non, et perçoivent alors des prestations de chômage. Nous avions alors exprimé l'avis que les mesures d'application ou de contrôle devaient être plus efficaces dans ce domaine.

M. Cullen: Croyez-vous que les mesures envisagées par le Livre blanc constituent un pas dans la bonne direction?

[*Text*]

Mr. Burnett: Are you referring to the pregnancy situation?

Mr. Cullen: Yes, and the interview system.

Mr. Burnett: We are very much in favour of the interview system. We think this is a good step. We are not in favour of the pregnancy and sickness benefits as such.

Mr. Cullen: I will not belabour it, but you make the same position as many, although you might agree with sickness and accident, you do not think this is the vehicle. With the greatest respect to the mining industry, they were wrong once before when they put production ahead of safety and they were proven wrong in that. Maybe we can prove you wrong on this one. Thank you.

An hon. Member: Thank you.

The Chairman: Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I do not want to repeat questions I have asked before, but I want to ask something about the section, Conclusions on pages 8 and 9 of the Brief.

We are all agreed that growth is fundamental and if we do not create wealth we are not going to be able to share it. We share the concern you express about programs with adequate incentives and so on. I just want to put it this way. Even given the best of circumstances, we are going to look for more technological change, more research, more innovations, more shifting of job categories, more obsolescence of certain skills, this is certainly the picture for the period ahead is it not? This is what will really be behind the improvement in our standard of living, without these things we will not really make the improvement in the standard of living we want. Is this not precisely the reason why the strengthening of unemployment insurance is important?

Here I really take issue with you on the principle in which you say that part of the burden should be turned over to the social assistance or unemployment assistance side. I am concerned about what social assistance does to incentives, as against social insurance. When social assistance is paid—and Mr. Knowles and I are looking at each other now because we have our quarrels in other places, but I do not think we have it on this one—you have got to investigate each situation. You have got to look at the resources; you have to pry; you have to build up case histo-

[*Interpretation*]

M. Burnett: Parlez-vous des cas de grossesse?

M. Cullen: Oui et du système des entretiens.

M. Burnett: Nous sommes grandement en faveur du système des entretiens. Par contre, nous ne le sommes pas pour ce qui est des prestations de grossesse et de maladie.

M. Cullen: Je ne veux pas en discuter, mais votre attitude est semblable à celle de beaucoup d'autres et bien que vous soyez d'accord pour ce qui est de la maladie et des accidents, vous ne croyez pas que ce soit le bon moyen. Prenez le cas de l'industrie minière par exemple, ils ont grandement trompé lorsqu'ils ont mis l'accent sur la production plutôt que sur la sécurité. Peut-être que vous vous trompez également. Merci.

Une voix: Merci.

Le président: Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, je ne voudrais pas reprendre les mêmes questions que j'ai posées précédemment, mais je voudrais que l'on me précise certains points au sujet des conclusions aux pages 8 et 9 du mémoire.

Nous admettons tous que l'expansion d'une entreprise est essentielle et que si nous ne créons pas de richesses nous ne pourrons pas nous la partager. Nous comprenons parfaitement vos préoccupations à l'endroit des programmes, des stimulants suffisants, etc.

Même dans les meilleures circonstances, il y aura des transformations techniques, nous ferons des recherches, des innovations, les endroits seront de plus en plus mobiles, certaines spécialités deviendront désuètes et telle est la situation qui nous attend dans un avenir prochain. Tel est sans aucun doute le prix qu'il faut payer pour améliorer notre niveau de vie sinon cette amélioration ne pourra se faire. Et n'est-ce pas précisément pour cette raison qu'il faut renforcer les programmes d'assurance-chômage?

Je partage votre opinion lorsque vous dites qu'une partie du fardeau devrait être partagée par la sécurité sociale ou par l'assistance au chômage. Il est malheureux que l'assistance sociale soit un peu contre les principes de l'assurance sociale. Lorsque vous versez des prestations d'assistance sociale—et si je regarde M. Knowles c'est que nous avons parfois des discussions à ce sujet en d'autres endroits—il faut faire une enquête dans chaque cas. Il faut tenir compte des ressources, il faut chercher à connaître les antécédents et c'est toujours quelque chose de

[*Texte*]

ries, and there is always that demeaning and demoralizing feature of way back what was called the dole, the hand out of welfare.

All the evidence we have is that this situation is truly demoralizing in terms of incentives, and the whole purpose of social insurance is to give the person the ability to say, "This is mine as a matter of right. It comes to me. Nobody has to go and look into my family and my background, and my resources and so on, it comes because I am meeting a predetermined condition of claim." Is there not more likely to be maintenance of a man's or woman's self respect, ability to contribute, initiative—those qualities we want—when they are drawing their benefits under a social insurance program rather than under social welfare? This is why I personally feel that the longer term benefit is more desirable, and I welcome the government's assuming a greater proportion of the cost when it goes beyond 25 weeks of benefit, and the scaling in of a greater responsibility of the government there. Is this not what you and I both want, a type of program that maintains the maximum self respect and the maximum incentive, and the maximum productivity of the worker, the man or woman who works? Why do you feel that turning over the long-term to social welfare is a help?

Mr. Bonus: I do not think we imply Mr. Chairman that it might be a help. All we are saying is that if you accept the basic principles of unemployment insurance as enunciated by a number of people, then you have to consider that compensating for sickness, pregnancy and so on, is illogical. It is not logical that it should be covered under that label.

Mr. Francis: What would you do with it? How would you cover it? At one point in your brief you say that cash compensation for illness is a principle recognized in private industry. You say that all of your members have recognized it, but there are 2.3 million Canadians in the labour force who have not got this kind of coverage. At one point, I believe you go so far as to say that for people who are not really accessible to this kind of coverage, there should be some government protection. How? Where? Is this not the most logical vehicle to do it?

• 1510

Mr. Riggin: To begin with, Mr. Francis, it need not, of course, be part of what I think you have properly termed the dole.

[*Interprétation*]

dégradant et de démoralisant et c'est pourquoi on l'appelle parfois une aumône versée par le bien-être.

Le fait de vivre au crochet de l'assistance publique est vraiment démoralisant et l'assurance sociale a pour but de faire disparaître ce sentiment qu'éprouvent les personnes qui en bénéficient. Lorsque vous recevez des prestations d'assurance sociale, personne ne fera enquête sur votre famille, sur vos antécédents ou sur vos ressources puisque vous avez déjà droit à vos réclamations. Contrairement à ce qui se passe dans le cas de l'assistance sociale, lorsqu'un homme ou une femme, perçoit des prestations d'assurance sociale, il sait qu'il a parfaitement droit à ces bénéfices. Et c'est pourquoi je serais d'avis que les prestations à long terme seraient très souhaitables et je suis heureux que l'État assume une grande part des frais des prestations qui seront versées après 25 semaines. N'est-ce pas une sorte de programme qui permet à l'individu de garder un bon moral, de se respecter lui-même, de garder sa productivité intacte? Pourquoi donc l'assistance sociale devrait-elle intervenir en cas de chômage prolongé?

M. Bonus: Ce n'est pas exactement ce que nous voulons dire, monsieur le président. Nous disons simplement que s'il faut accepter les principes de base de l'assurance-chômage tel que beaucoup de personnes s'en font une idée, il faut alors envisager de verser des indemnités en cas de maladie, de grossesse, etc. et c'est illogique. Je ne pense pas qu'il faudrait couvrir ce genre d'invalidité.

M. Francis: Alors que feriez-vous? Comme alors régler ces problèmes? Vous dites dans votre mémoire que l'industrie privée admet le principe de l'indemnisation monétaire en cas de maladie. Vous dites que tous vos membres l'ont accepté, mais qu'il existe 2,300,000 travailleurs au Canada qui ne jouissent pas de cette sorte de protection. A un certain endroit, vous allez même jusqu'à dire que dans le cas de ces gens qui ne sont admissibles à aucun régime, l'État devrait s'occuper de leur protection. Mais de quelle manière et comment? N'avons-nous pas l'instrument tout désigné?

M. Riggin: D'abord, monsieur Francis, il n'est pas nécessaire que le régime fasse partie de ce que vous avez appelé l'aumône publique.

[*Text*]

Mr. Francis: Social welfare has these aspects when you deal it out after asking a means test or needs test or other inquiry. That is what you do in welfare. There is no mistake about that. It is a very painful business.

Mr. Riggin: Other situations could be developed which do not require that. What I suggest to you, with all respect, is that in administering a sick benefit you are going to have to have a lot of people asked a lot of personal questions or you are not going to have any kind of claims control, as we call it under the insured and under written plans.

Mr. Francis: They are not the same kind of questions, are they? I mean the problem is to determine whether or not illness exists. That is entirely different from having to make an estimate of whether you have any resources that are concealed or hidden or beyond the allowable scale set and so on. The means test is a very different thing. You do it under your private insurance agreements. You test whether or not illness exists, but you do not do it in the same way that a social worker is involved in going into and building up a case history on eligibility for social welfare. It is not the same thing at all.

Mr. Riggin: There is nothing to say that because it is put under some other agency for administration other than unemployment insurance that this same approach cannot be taken. That is where I think you and I differ on this, Mr. Francis.

Mr. Francis: If you concede that insurance is desirable for this purpose, I ask you, where, who does it, and how? To me the unemployment insurance mechanism collects premiums, distributes benefits, it is wage related, and these are the criteria for a sickness benfit, as far as I am concerned. I want sickness and maternity to be wage related. I do not want them to be just flat to everybody. I want them to be wage related benefits and I want them to be geared to participation in the labour force. It seems to me that this is the best, most economical and efficient mechasism of administration of such a benefit. It seems to me that the briefs which have attacked it and said unemployment insurance must be Simon pure, and must deal only with the strict literal, have not come to grips with the point of what is the alternative.

Mr. Riggin: No, we are looking to the government first to recognize that we should keep unemployment Simon pure and then come up with an alternative suggestion. We

[*Interpretation*]

M. Francis: C'est l'aspect que revêt l'assistance sociale lorsqu'on vous demande de faire l'inventaire de vos moyens et de vos besoins. C'est ça l'assistance sociale, c'est quelque chose d'assez pénible.

M. Riggin: Il peut y avoir d'autres situations où un tel inventaire n'est pas requis. Cependant, j'estime que lorsqu'il s'agit de verser des prestations de maladie, il faudra que les bénificiaires répondent à une foule de questions personnelles si non vous n'aurez aucun contrôle sur les prestations que vous allez verser.

M. Francis: Mais les questions ne sont pas les mêmes n'est-ce pas. Il s'agit de déterminer si la maladie existe réellement. Il ne s'agit donc pas de déterminer quelle genre de ressource vous avez et si vous êtes admissible à telle prestation. L'évaluation des moyens est une chose très différente. Dans le cas de maladie, il s'agit de savoir si l'invalidité est réelle, mais il n'est pas question de se comporter comme un travailleur social qui doit établir un dossier des antécédents afin de déterminer l'admissibilité à l'assistance sociale. Les deux choses ne se ressemblent pas du tout.

M. Riggin: Cela n'ajoute rien au problème parce que l'enquête est alors effectuée par un organisme autre que la Commission d'assurance-chômage qui elle ne pourrait procéder de cette façon. Je pense que c'est là les points sur lesquels nous ne sommes pas d'accord monsieur Francis.

M. Francis: Si vous estimez que l'assurance est souhaitable à cette fin, j'aimerais savoir de quelle manière? A mon avis, un régime d'assurance-chômage sert à recueillir les cotisations, à répartir des prestations qui sont fondées sur le salaire et les critères qui déterminent le versement de prestations en cas de maladie ou de maternité doivent également tenir compte du salaire. Le taux ne doit pas être identique pour tout le monde; il doit être établi en fonction du revenu de la personne et de son activité. A mon avis, il s'agit là du mécanisme le plus efficace et le plus économique. Il me semble que les mémoires qui contestent ce point de vue et qui affirment que l'assurance-chômage doit être une forme, n'ont pas très bien compris l'ensemble de la question.

M. Riggin: Non, nous attendons que le gouvernement agisse d'abord avant de reconnaître la véritable fin de l'assurance-chômage et de proposer ensuite une solution de rechange.

[*Texte*]

would be quite happy to present our views and observations to you on what you come up with.

Mr. Francis: We have come up with a proposal now and all you are saying is that this should not be part of it.

Mr. Riggin: Right.

Mr. Francis: We are saying to you we think it is logical and fair and equitable that it should be part of it.

Mr. Riggin: Well, there is our difference of opinion.

Mr. Mather: Mr. Francis, is it not just as logical to put other things in there as well? If you are going to take the attitude that administratively and mechanically you have a setup then what is the matter with putting pensions in there and life insurance and disaster to your house or to your plumbing? Any of these things affect the wage earner's earnings.

Mr. Francis: When you write a private package with your private insurer this is what you do, is it not? Your private package is usually a range of benefits that you negotiate privately and you use the same carrier and administrative techniques for administering a spectum of benefits. I personally think ultimately we will effect some savings in our public sector through consolidation of programs. I think the age of computers permits a much more extensive centralization of records efficiently. For example, I will say quite frankly about the Canada Pension Plan and Unemployment Insurance, ultimately I think we should look at the possible ultimate savings through avoiding a duplicate mechanism, but I put to you the question, public policy must think of the board general course and over a longer period. Is not the unemployment insurance mechanism a logical means of providing the sickness benefit suggested in the White Paper?

Mr. Riggin: As we said this morning it well could be as long as it is recognized that the sickness scheme is completely separate and apart from your unemployment insurance. We do not say it is the logical place to put it but by the same token we do not say it is not the place to put it. We say, for goodness sakes, let us recognize that we are contaminating, if you will, the fundamental basic purpose of an unemployment insurance scheme.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I realize that the witnesses have their views and I know they are very sincerely held and I do not wish in any way to reflect on them. I just personal-

[*Interprétation*]

Nous serions trop heureux de vous présenter nos points de vue sur les propositions que vous feriez.

M. Francis: Nous avons pourtant mis au point une proposition et tout ce que vous en dites c'est qu'elle n'est pas adéquate.

M. Riggin: C'est vrai.

M. Francis: Or, nous vous disons qu'il est logique, juste et équitable que cette proposition fasse partie de l'assurance-chômage.

M. Riggin: Et c'est là où nous divergeons d'opinion.

M. Mather: Monsieur Francis, ne serait-il pas également juste et logique d'envisager également d'autres solutions? Du point de vue administratif et fonctionnel, on pourrait même mettre ensemble la question des pensions, de l'assurance-vie, et de toutes autres sortes d'assurances. En effet, tout cela affecte d'une manière ou d'une autre le revenu des travailleurs.

M. Francis: Lorsque vous demandez à une entreprise privée d'assurer tous vos biens, c'est ce que vous faites n'est-ce pas? Il s'agit ordinairement d'une gamme de prestations que vous négociez et l'on a recours aux mêmes techniques administratives pour distribuer toutes sortes de prestations. Je serais porté à croire que nous réaliserions certaines économies dans le secteur public en consolidant tous les programmes. Je pense qu'à l'âge de l'ordinateur on peut facilement centraliser un grand nombre de dossiers. Par exemple, je pense au régime de pensions du Canada et à l'assurance-chômage; on pourrait sûrement réaliser des économies en évitant de doubler les mécanismes mais ne faut-il pas se rappeler que les pouvoirs publics doivent tenir compte de beaucoup de facteurs et planifier leur action. L'assurance-chômage n'est-elle pas un excellent moyen de fournir des prestations de maladie comme le suggère le Livre blanc?

M. Riggin: Comme nous le disions ce matin, cela serait possible du moment que l'on admet que la question des maladies est complètement différente de celle de l'assurance-chômage. Nous ne disons pas que c'est le mauvais endroit pour insérer un tel programme ni que c'est le bon endroit. Nous doutons que cela soit conforme à la fin ultime d'un programme d'assurance-chômage.

M. Francis: Monsieur le président, je me rends compte que les témoins ont des vues bien précises et je ne mets nullement en doute leur sincérité. Mais je trouve anormal

[*Text*]

ly find it anomalous that the private package which as employers they can negotiate can be very efficiently covering up on major benefits, but when we go to the public package it has to be Simon pure and point by point. This I find hard to understand.

Mr. Riggin: Oh, do not misunderstand us, Mr. Francis, you will get no argument from this part of the table if you can do things in the Public Service that save costs.

Mr. Francis: Which we want to do.

Mr. Riggin: Oh, yes, we would love that.

Mr. Francis: Believe me I want to do it.

Mr. Riggin: Yes.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I notice that Mr. Riggin enjoyed the reference made earlier to his previous incarnation. I did not know that in the theory of reincarnation or in the practice of it we would recognize each other the second time around. I was in that one and until Mr. Dionne came in this afternoon I thought in this reincarnation I would become Leader of the Opposition, but I have to divide it with him now. However, I suppose all that adds up to is that we are having kind of an instant replay this afternoon of what we did this morning, but we are touching on some new points. May I ask whether you have any views on something that was not discussed this morning; namely, the government's proposal in the White Paper to the effect that very little government money goes into the cost of providing unemployment insurance benefits until 4 per cent unemployment is reached, but that at that point the government contribution becomes rather heavy. Have you any views on this aspect of the White Paper proposal?

Mr. Riggin: We have nothing particular on that, Mr. Knowles. Personally, I think there is merit in that kind of a scheme with a couple of qualifications. First, let us clearly recognize that government money is tax money as we all know and have emphasized, and, second regarding the 4 per cent situation, we have no comment, but we clearly recognize how the drafters of the White Paper arrived at it, looking at our statistical experience on unemployment and so on. Other than that we have no comments.

[*Interpretation*]

que les ententes privées que les employeurs peuvent négocier puissent couvrir efficacement un grand nombre de prestations, tandis que lorsqu'il est question de négocier des ententes publiques, il faut que cela soit sans tache et très détaillé. Je n'arrive pas à comprendre.

M. Riggin: Eh bien, monsieur Francis, personne de nous n'osera vous faire opposition si vous pouviez faire des économies en instituant un service public.

M. Francis: C'est ce que nous aimerions faire.

M. Riggin: Cela nous conviendrait beaucoup.

M. Francis: Croyez-moi c'est ce que je veux faire.

M. Riggin: Oui.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, je remarque que M. Riggin a bien écouté l'allusion faite tout à l'heure. Je ne savais pas que dans la théorie de la réincarnation nous nous reconnaîtrions l'un et l'autre. Avant que M. Dionne se joigne à nous cet après-midi j'ai cru en cette réincarnation et je serais devenu le chef de l'opposition, mais je dois maintenant partager ce privilège. Cependant, je suppose qu'en fin de compte nous sommes en train de revoir en un instant cet après-midi ce que nous avons fait ce matin. J'aimerais savoir si vous avez des opinions à exprimer sur quelque chose qui n'a pas été discuté ce matin, c'est-à-dire la proposition du gouvernement dans le Livre blanc qui veut que le gouvernement ne contribue que très faiblement à l'assurance-chômage jusqu'à ce que le taux du chômage atteigne 4 p. 100; à partir de ce niveau, la contribution de l'État devient importante. Que pensez-vous de cette proposition?

M. Riggin: Rien de particulier, monsieur Knowles. Personnellement, j'estime que la proposition est très bonne, mais qu'elle mérite une couple de commentaires. D'abord, remarquons que l'argent de l'État provient de nos impôts et en second lieu, au sujet du taux de 4 p. 100, nous n'avons rien à dire sauf que nous savons comment les auteurs du Livre blanc sont arrivés à ce chiffre puisque nous avons nous-mêmes certains chiffres au sujet du chômage.

[*Texte*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Have you any preference between that scheme and the scheme such as now exists which we defined this morning as 50-50-20?

Mr. Francis: Which you defined.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): May I make it clear that at the present time employers and employees contribute an equal amount and the government contributes 20 per cent of that total, so it is 50-50-20.

Mr. Francis: Absolutely, oh, yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We are having a good day today, you and I, Lloyd.

Mr. Riggin: We have no particular comment. Mr. Burnett may wish to add to that.

Mr. Burnett: No, I do not think I really can except to say I think, regarding the 50-50-20 or whatever the ratio is, if I am not mistaken historically the 20 has at times risen during periods of excessively high unemployment has it not? In other words, to keep the fund solvent more input may be required and the existing proposal, I think, recognizes that. We all recognize that there is a level at which this fund if it is to be maintained in a sound position will require additional input. These are built into the scheme and I do not think we have any complaint.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is fine. I just wanted your views on that question.

Now I turn to a question we discussed this morning. I hope you do not think I am just pushing it because I thought you detected your own weakness, but this question of experience rating, I am interested in the way you put it at the bottom of page 5 of your brief where you say:

• 1520

> We also support the principle of experience rating. This feature should help to provide greater stabilization of employment patterns, though care should be taken in the application of this measure to take into account circumstances of less favourable experience for which employers may not be responsible. We have in mind industries where turnover is not controllable by management.

By the time you do this, by the time you make allowance for the construction industry and other industries affected by conditions

[*Interprétation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Préfèreriez-vous le régime envisagé ou le régime actuel que nous avons défini ce matin comme 50-50-20?

M. Francis: Que vous avez défini.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'aimerais préciser qu'à l'heure actuelle employeurs et travailleurs contribuent une somme égale et que le gouvernement verse 20 p. 100 de l'ensemble, ce qui fait 50-50-20.

M. Francis: C'est très vrai.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous avons bien travaillé aujourd'hui n'est-ce pas Lloyd.

M. Riggin: M. Burnett veut ajouter quelque chose.

M. Burnett: Au sujet de la proportion 50-50-20 si je ne me trompe pas, le 20 p 100 est versé dans les périodes où le chomage est très élevé n'est-ce pas? Autrement dit, il faut alors renflouer la caisse d'assurance-chômage et la proposition actuelle en tient compte. Nous admettons que la caisse doit être toujours garnie et qu'il arrive qu'elle doive être renflouée. Le régime tient compte de pareille situation et nous n'avons aucune objection.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est bon. Je voulais simplement connaître votre opinion sur cette question.

Parlons maintenant d'une autre question que nous avons discutée ce matin. J'espère que vous ne croyez pas que si j'en parle, c'est ce que nous avons découvert notre propre faiblesse; c'est la question de la cote ou encore de la tarification fondée sur l'expérience. La manière dont vous en parlez au bas de la page 5 de votre mémoire me plaît beaucoup. Vous dites ce qui suit:

> Nous acceptons le principe de la tarification fondée sur l'expérience. Cette mesure devrait permettre une meilleure stabilisation de l'emploi, mais il faudra prendre certaines précautions dans son application afin de prendre en considération certaines circonstances défavorables qui ne seraient pas imputables aux employeurs. Par exemple, dans certaines industries la direction n'a aucun pouvoir sur le roulement des travailleurs.

Or, si vous faites exception pour l'industrie de la construction et d'autres industries affectées par des circonstances qu'ils ne peuvent

[*Text*]

beyond their control, and by the time you make allowance for an industry which lost ground because of government policy, are you not right back where you started with a universal scheme, the same rate for everyone?

Mr. Burnett: It may be, Mr. Knowles. I think what you are highlighting is that the principle is acceptable as far as we are concerned, but the application is extremely difficult and it may well turn out that in examining the alternatives available it may become impractical from some sense. We do not know, but we think perhaps you could have a system which is based upon industry and that the construction companies within the construction industry may compete against each other within the broad framework of conditions in that industry and arrive at a merit rating scheme. That industry should not, however, be compared to secondary manufacturing or something of this kind. It has to be modified and qualified.

What we are really saying here is that we gather the principle is desired to provide an incentive for good manpower planning, for achieving a stable work force and to provide a penalty for failing to do so. We will support any scheme which emerges if it achieves that objective, but we think the broad inclusion of all claims experience for merit rating would not achieve the principle we are seeking. So we would be in a position where we say we have experience ratings and in fact we would have perhaps a quite inequitable allocation of the cost. We have no specific answer, but we are very, very concerned about the magnitude of the problem as you have indicated, you are, too.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We seem to be agreed that we have to take a pretty close look.

Mr. Burnett: That is right.

Mr. Riggin: It well could be, Mr Knowles, that there will have to be considerable creeping before you can walk on this one. Experience with experience rating even in perhaps a narrow field to begin with will have to be looked at closely before we find out how it can be meaningful in extension.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I would like to turn now and put a question or two to you regarding the matter of incentives. I commend this delegation for not having indulged in some of the language we have had from employers about workers. You have not called them rotters or people who are

[*Interpretation*]

contrôler, si vous faites exception dans le cas d'une industrie dans la position incompromise par suite de la politique du gouvernement, ne revenez-vous pas simplement à votre point de départ c.à-d. à un taux uniforme pour chacun?

M. Burnett: C'est peut-être vrai, monsieur Knowles. Je pense que dans notre cas, le principe est acceptable, mais son application excessivement difficile et si l'on envisage toutes les solutions possibles, il peut devenir inutile. Peut-être qu'on pourra mettre au point un système qui permettrait aux entreprises de construction de se concurrencer l'une l'autre compte tenu de toutes les conditions dans lesquelles évolue cette industrie et on en arrimera à une sorte de système de tarification fondée sur l'expérience. On ne peut cependant comparer l'industrie de la construction à celle de la fabrication secondaire ou une autre industrie de ce genre. Il faudrait modifier les applications du principe.

Cependant nous croyons que le principe est souhaitable pour en arriver à une bonne planification de la main-d'œuvre, à une stabilité dans l'emploi ou même à un système de fonction nécessaire. Nous sommes disposés à appuyer tout programme qui permettrait d'atteindre cet objectif, mais nous continuons de croire que l'application de cette règle de tarification ne nous permettrait pas de l'atteindre. Il pourrait arriver que ce système de cote existe et que nous ayons une répartition fort inégale des frais. Nous n'avons pas de solution précise à fournir, mais nous saisissons parfaitement l'ampleur du problème.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je pense qu'il nous faudra étudier de près cette question.

M. Burnett: C'est vrai.

M. Riggin: Peut-être qu'il faudra essayer beaucoup de solutions avant de trouver la bonne. Il faudra étudier de près l'application de cette règle de tarification avant d'en faire une applicaton générale.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je voudrais maintenant poser une ou deux questions au sujet des stimulants. Je dois féliciter les témoins de ne pas avoir trop employé ce langage qui est spécifique aux employeurs à l'endroit des travailleurs. Vous ne les avez pas appelés des bons à rien ou des gens qui

[*Texte*]

trying to abuse the system and so on. We have had that. You have not said such things and I commend you for it.

However, you do talk pretty glibly about the effect of these benefit rates on the incentive to work. When asked for statistics, I think it is fair to say that your reply has been that if they were available, you would be glad to provide them for us. You are not sure whether they are available. I suspect any attempt to arrive at statistics about our incentives or how hard we work would really defy the statisticians, but it strikes me there is one way we could look at this. We have had unemployment insurance in Canada for 30 years, so there are many statistics available. We get books of them every month or so. My understanding is that the average duration of the benefit period has corresponded to the unemployment level generally and there does not seem to be variation for other factors. I wonder if it would not be better to look at that kind of statistic, rather than to talk somewhat mythically about these incentives of this kind.

I think the statistics that the Unemployment Insurance Commission supplies us with can tell us the stories about the people who have abused them, but generally speaking people are on benefit for a certain length of time when the unemployment level is at 2 per cent; they are on for a longer period when the level is at 6 or 8 per cent and that is what determines how long people will be on benefit; in other words, their inability to get a job, rather than a desire to live on a benefit rather than on a wage. I suppose what I am saying is if you cannot come up with statistics in support of incentives, should we not fall back on the statistics available about the duration of benefit periods?

Mr. Riggin: I think what you are saying, Mr. Knowles, is true. Certainly when unemployment levels generally are higher, it is going to be more difficult to get a job and benefit periods are going to extend for longer periods of time. I am not so sure that I concur with you in saying that it necessarily follows that indicates incentives or disincentives to work. I am not so sure that I agree with you on that step.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): No, but, it would seem that is a relationship we can establish statistically and it is pretty hard to establish a relationship to incentive.

Mr. Mather: Mr. Knowles, if I might answer, since Mr. Caccia asked the question originally, I have been thinking about the sort of statistics we would have to have. I do not

[*Interprétation*]

essayent d'abuser du système. Je dois vous féliciter de votre retenue.

Cependant, vous parlez assez longement des effets qu'auront les taux de prestations sur les stimulants au travail. Quand on vous a demandé des statistiques, vous avez dit que s'il y en avait, vous seriez heureux de nous les fournir. Il nous semble pas sûr qu'il y en ait. Je suppose que ceux qui essaieraient d'arriver avec des statistiques, l'ampleur de la tâche pose beaucoup de difficultés mais il y a sûrement un moyen de procéder. L'assurance-chômage existe au Canada depuis trente ans et il y a sûrement des statistiques. Nous les recevons d'alileurs chaque mois. Je crois que la période moyenne de prestations correspond à peu près au niveau du chômage et l'autre section ne semble pas varier. Je me demande s'il ne faut pas plutôt parler de ces stimulants. J'estime que les données fournies par la Commission d'assurance-chômage révèlent assez bien le nombre de personnes qui abusent des prestations, mais d'une manière générale on note que les prestations sont versées pendant un certain temps lorsque le niveau du chômage est de 2 p. 100. La période est plus longue lorsque le niveau atteint 6 p. 100 et cela se réflète finalement sur la période de prestations. En d'autres termes, si les chômeurs ne trouvent pas d'emploi, ce n'est pas parce qu'ils veulent vivre des prestations plutôt que de leur salaire. Si vous ne pouvez nous procurer des statistiques, nous pourrions peut-être nous fier aux données concernant la durée des périodes de prestations.

M. Riggin: Je pense que vous avez parfaitement raison monsieur Knowles. Il est sûr que, lorsque le taux du chômage est élevé, il est beaucoup plus difficile d'obtenir un emploi et les périodes de prestations sont sûrement plus longues. Cependant je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites que ceci est en relation avec les stimulants au travail. Je me demande si vous avez raison en affirmant ceci.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Non, mais nous pourrions peut-être établir un rapport statistique puisque qu'il est assez difficile d'établir un rapport avec les stimulants.

M. Mather: Puisque Monsieur Caccia a demandé la même question au début, j'ai repensé au genre de statistiques dont nous disposons. Je crois que c'est une vérité évi-

[*Text*]

think it is a mythical condition. I think this is a truism and it will remain one until it is backed up statistically. It could be done. We, for instance, could take a look at our own hiring payrolls over the years. We would have to start doing it now, because I do not think we have the figures, but we would see the turnover that we got from different parts of the country where the standard of living was different. For instance, we find from one particular area of the country we get workers up there; they do not stay; they go back. Now workers from other parts of the country where the standard of living has been higher and perhaps the benefits, whether they are unemployment insurance or whatever they are receiving which are the same in all parts of the country—these benefits do not go as far in their community so these people are the ones who stay.

Now this is our general observation. As I say, to get the statistics we would have to probably set up a fairly good research, but I am pretty confident there would be a correlation between the closeness of the benefit being received in relation to the standard these people are used to. For instance, we can get people from the cities pretty well but from the small areas where they are used to living on less, we just cannot attract these people. If we attract them, we cannot hold them.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The only way we can really find out whether a higher benefit rate is a disincentive to work is for us to try it out. Is that right? That is what you do not want to us do.

Mr. Mather: We are pretty sure if we jump off the fourth floor we are going to get hurt, too.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am talking about statistics that are available for a 30 year period with quite a few changes. The benefit today compared to what it was in 1930 is astronomical. My understanding is that there has been a definite correlation over the years between the length of time people stay on benefit and the level of unemployment in a region.

Mr. Mather: Oh, there is no question about that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am suggesting that as the major factor, not a desire to...

Mr. Mather: It probably is the major factor, but we are saying the other factor is very real.

[*Interpretation*]

dente et elle restera jusqu'à ce qu'on avance les statistiques. Ainsi, nous pourrions jeter un coup d'œil sur nos listes de paye, ces dernières années. Je ne pense pas que nous ayons déjà compilé ces chiffres, mais nous pourrions avoir une idée du roulement des travailleurs dans les diverses régions du pays où le niveau de vie est différent. Par exemple, dans telles régions du pays, les travailleurs ne restent pas au travail. Ailleurs, où le niveau de vie est plus élevé et peut-être où il y a les prestations d'assurance-chômage les travailleurs restent plus facilement au travail.

C'est ce que nous avons observé d'une manière générale. Comme je l'ai dit, pour obtenir ces données, il nous aurait fallu faire beaucoup de recherches et j'ai de bonnes raisons de croire qu'il existe un rapport entre les prestations versées et les niveaux de vie des bénéficiaires. Par exemple, on obtient facilement les travailleurs dans les villes, mais il est assez difficile d'en attirer dans les régions éloignées. Si nous réussissons à les embaucher, nous ne pouvons les retenir.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): La seule manière dont nous pouvons savoir si un taux de prestations élevé éloigne les travailleurs de l'ouvrage, c'est d'en faire expérience. Et ce n'est pas ce que vous voulez n'est-ce pas.

M. Mather: Si nous sautons du quatrième étage il y a bien des chances qu'on se fasse mal...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je parle des données statistiques dont on dispose pour une période de trente ans. L'écart entre les prestations versées aujourd'hui et celles versées en 1930 est considérable. Je crois qu'au cours des années, on peut constater qu'il y a eu un rapport étroit entre la période de prestations et le niveau du chômage dans une région donnée.

M. Mather: Cela ne fait pas de doute.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suppose que c'est le facteur principal, non...

M. Mather: C'est probablement le facteur principal, mais nous affirmons que l'autre facteur est réel.

[*Texte*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We can come back to that. I have one more question, Mr. Chairman, in the same field that we played this morning. As I say, perhaps we are playing back the tape, but if the football games can do it, why cannot we?

Mr. Francis: They are a little more exciting.

• 1530

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Oh, come, come! It seems to me this attitude of yours toward the inclusion of sickness as a reason for drawing unemployment insurance goes beyond just that one fact or factor. I see a relationship between it and a sentence in the final paragraph of your brief where you said:

> It is our belief that adequate provision should certainly be made to support those less fortunate among us who will need assistance even at the best of times.

We sit here in this room as good friends and we can be civil toward each other and all of the rest of it, but there is where there is a gulf between us. I just am fed up with the kind of society that talks about the unfortunate who need assistance. I think we have to move more and more in the direction of what people are entitled to by right, and I underline completely what Mr. Lloyd Francis said a while ago about sickness insurance. I want far more than this government is bringing in, yes, and maybe that is what you do not like. This is a step towards things like the guaranteed annual income, but it seems to me that a sickness benefit to which a worker is entitled under the unemployment insurance fund because he is a worker, because he is attached to the labour market, because he has paid in to the unemployment insurance fund is far better for his morale and far better for our society than assistance to him because he has need. It is that approach, I do not expect either of us to convince the other to change his views, but it is that difference in philosophy.

Should these things that are provided to Canadian people to maintain their income, to maintain their standard of living, not be extended as a matter of right? That is why I like this White Paper. I would like it to go a lot further, but I like the fact that it creeps a bit further along the line of doing things for people because they are entitled to them as a matter of right. That was supposed to have

[*Interprétation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous pourrions revenir à cette question. Je vais poser une autre question, monsieur le président, concernant un problème dont nous avons parlé ce matin. Comme on le fait au cours des parties de football, peut-être que c'est une sorte de reprise d'un jeu, mais puisqu'ils le font, pourquoi pas nous.

M. Francis: Les parties sont un peu plus excitantes.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oh, je vous en prie! J'ai l'impression que votre attitude envers l'adoption de la maladie comme raison pour retirer des prestations d'assurance-chômage ne tient pas compte d'un facteur. J'établis un lien entre cela et une phrase que l'on peut lire dans le dernier paragraphe de votre mémoire:

> Nous pensons qu'il faudrait prendre des dispositions adéquates pour aider les moins fortunés d'entre nous qui ont besoin d'aide, même quand tout va bien.

Nous sommes rassemblés dans cette pièce en bons amis et nous pouvons faire preuve de civilité entre nous, mais c'est là qu'apparaît un gouffre entre nous. J'en ai assez de cette société qui parle des malheureux qui ont besoin d'assistance. A mon avis, il faudrait de plus en plus prendre en considération ce à quoi les gens ont droit et je suis tout à fait d'accord avec ce que M. Lloyd Francis a dit il y a un moment à propos d'assurance-maladie. Je veux beaucoup plus que ce que le gouvernement propose et peut-être est-ce cela que vous n'aimez pas. On fait des progrès en ce qui concerne les revenus annuels garantis. Il me semble cependant que la prestation de maladie à laquelle un travailleur aurait droit en vertu du Régime d'assurance-chômage de par sa qualité de travailleur, parce qu'il fait partie du marché du travail, parce qu'il a versé des cotisations au fonds de l'assurance-chômage, l'aide est infiniment meilleure pour son moral et pour notre société que cette aide qu'on lui accorde parce qu'il est dans le besoin. Voilà ce qui nous sépare; je ne m'attends pas à ce que l'un d'entre nous réussisse à convaincre son voisin de changer son opinion.

Pourquoi ne pas étendre ces dispositions qui permettent de maintenir le revenu du peuple canadien, de maintenir son niveau de vie et d'en faire une question de droit en notre nation. Voilà pourquoi j'aime ce Livre blanc. J'aimerais qu'il aille encore plus loin mais j'apprécie le fait qu'il se dégage à nos volontés de vouloir des mesures parce que les gens y ont droit. Je vais poser une question.

[*Text*]

been a question. I can make it a question by saying, what is your comment?

Mr. Burnett: Perhaps one comment on it would be that if we do tailor all of our various programs more to the need then perhaps we would have more money available to do a better job for those who truly need it. In the long run this might be a better situation than the one which you visualize.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am terribly afraid that that is going to come out in Munro's White Paper and I am against it. I am a universalist.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. At the end of the brief there is a list of different employers, a list of members. How many of these members would be in the group of over $78,000 a year or are they all in there? This is in connection with the merit rating.

Mr. Burnett: The $78,000 for experience rating? Mr. Bonus perhaps could answer that.

Mr. Bonus: What was the question?

Mr. Riggin: The experience rating proposal, Mr. Bonus, in the White Paper where it is proposed that it apply to employers with total payrolls in excess of $78,000 a year or 10 employees, if you will. The answer would be, almost all of them.

Mr. Portelance: Do all of them now have their own private plans concerning sickness or do some of them not have one?

Mr. Riggin: I do not know of any . . .

Mr. Bonus: We do not know of any of these companies that do not have their sickness benefit.

Mr. Portelance: So automatically if they do have they will certainly benefit from a better rating than anyone else. Also, because of the fact they do have the sickness benefit in there, it will automatically reduce their rating, too.

Mr. Riggin: Not necessarily so, at all.

Mr. Portelance: The ones who do not have it, if somebody takes sick, will definitely be charged for the 15 weeks from the applicants, but in the case of your firms who have it if they do not make an application for sickness,

[*Interpretation*]

Je demanderais donc: quel est votre commentaire?

M. Burnett: Peut-être dirais-je que si nous adaptions nos divers programmes au besoin, nous pourrions disposer de plus de crédit pour faire un meilleur travail en faveur de ceux qui en ont vraiment besoin. A long terme, la situation serait peut-être meilleure que celle que vous envisagez.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suis terriblement inquiet de voir que cela risque de paraître dans le Livre blanc de M. Munro; je suis contre. Je suis un universaliste.

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Je vous remercie, monsieur le président. A la fin du mémoire, il y a une liste de différents employeurs, une liste de membres. Combien d'entre eux appartiennent à la catégorie supérieure de $78,000 par année? Ou en font-ils tous partie? Est-ce en rapport avec le système de cote au mérite?

M. Burnett: Les $78,000 de la règle de proportionnalité? M. Bonus pourrait sans doute vous répondre.

M. Bonus: Quelle était la question?

M. Riggin: La proposition de tarification fondée sur l'expérience, monsieur Bonus. Le Livre blanc propose qu'elle s'applique aux employeurs dont le total de payes dépasse $78,000 par année ou qui ont plus de dix employés si vous le voulez. Je répondrai alors presque tous.

M. Portelance: Ont-ils presque tous actuellement leur propre régime d'assurance-maladie ou bien certains d'entre eux n'en ont-ils pas?

M. Riggin: Je ne sais pas si . . .

M. Bonus: Nous ne connaissons aucune société qui n'ait pas de prestations de maladie.

M. Portelance: Donc, s'ils en ont, ils bénéficieront d'une cote meilleure, supérieure à n'importe qui. D'autre part, parce qu'ils ont des prestations de maladie, leur quota sera automatiquement baissé.

M. Riggin: Pas nécessairement.

M. Portelance: Si quelqu'un tombe malade, ceux qui n'en ont pas devront payer 15 semaines de salaire mais, dans le cas de votre société qui en possède un, s'ils ne font pas de demande de prestations de maladie, ils pour-

[*Texte*]

they should have benefits from it. I think this is the way this takes place.

Mr. Riggin: You are presupposing that our agreements with trade unions that cover such things as this will be exempted from the government scheme, the government proposal. I do not think you can say that is going to be the position, Mr. Portelance, not at all. We can foresee what is going to happen in the trade union's bargaining area regarding our sickness plan. They are going to say you, Mr. International Nickel, Mr. Falconbridge or Mr. Noranda, have now got a weekly indemnity plan, there is a two-week waiting period under the unemployment insurance, so first of all, you cover that for starters, then you top off over the government plan and then when the government stops, you carry on. We are not going to come out, I am convinced. I am no trade union leader, but this would be my position at the bargaining table.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The trade unions are predictable, too.

Mr. Riggin: Very much so. I cannot follow your logic on your point there, Mr. Portelance.

Mr. Portelance: This is what we want to find out, too. If there were no change you would definitely benefit from it because we would take care of your people only at the end of your coverage. Looking at it the other way round, I would say, you will have to ensure at the end of 15 weeks, but it is a long sickness if it lasts over 15 weeks.

Mr. Riggin: But the normal practice, I think we can all agree, when the government moves into these areas with a basic plan whether it is pensions, medicare or whatever, is that it is the first payer. The employer then tops off by supplements, complements and so on. It does not go the other way.

Mr. Burnett: As a matter of fact if it were to go the other way it would be very inequitable because many of us who have plans of this kind, contributory plans, financed by the employees and the employer are not, I gather, going to get any credit under the White Paper for the benefits for which they will be paying, but ineligible to receive.

Mr. Portelance: That is all.

Mr. Riggin: I am sure, as we all know, these plans are not inflexible. They are not

[*Interprétation*]

ront en bénéficier. Voilà comment cela se passe.

M. Riggin: Vous supposez que nos accords avec les syndicats à ce sujet ne tomberont pas sur le coup des plans du gouvernement et de ses propositions. Je ne pense pas que vous puissiez dire que ce sera ainsi, monsieur Portelance, pas du tout. Nous pouvons prévoir ce qui va se passer lors des négociations des syndicats concernant notre régime maladie. Ils vont vous dire: M. International Nickel, M. Falconbridge ou M. Noranda ont maintenant un régime d'indemnité hebdomadaire; l'assurance-chômage prévoit une période d'attente de deux semaines. Ainsi, tout d'abord, vous vous en chargez au début, puis vous transmettez cela au régime du gouvernement; quand ce dernier cesse de s'en charger, vous continuez. Nous ne nous en sortirons pas, j'en suis persuadé. Je ne suis pas un leader syndical, mais ce serait ma position à la table de négociations.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): On peut également prévoir la réaction des syndicats.

M. Riggin: En effet. Je ne peux comprendre la logique de vos arguments, monsieur Portelance.

M. Portelance: C'est ce que nous aimerions comprendre, nous aussi. S'il n'y avait aucun changement, vous en profiteriez certainement, car nous ne prendrions soin de vos commettants que lorsque vous cesseriez de les couvrir. Si nous prenons les choses d'une autre façon, je dirais que vous les assurerez au bout de 15 semaines, mais une maladie qui dure plus longtemps est une longue maladie.

M. Riggin: La chose courante cependant, sur laquelle nous serons tous d'accord, est que le gouvernement est le premier payeur lorsqu'il s'intéresse à ces domaines en établissant un régime, que ce soit de pension, de soins médicaux ou autre. L'employeur ajoute ses propres prestations sous forme de suppléments, de compléments, etc. Cela ne se passe pas autrement.

M. Burnett: En fait, si cela devrait se passer autrement, ce serait très inéquitable. En effet, nombre d'entre nous qui avons des régimes de ce genre, des régimes de cotisation financés par les employés et l'employeur, ne tireront aucun avantage du Livre blanc, quant aux prestations qu'ils payent; par contre, ils ne seront pas admissibles à les recevoir.

M. Portelance: C'est tout.

M. Riggin: Je suis sûr, et nous le savons, ces régimes ne sont pas inflexibles. Ils ne sont

[*Text*]

etched in granite and there will have to be a lot of rejockeying here and so on.

Mr. Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I am pleased to see in this brief it is stated that there is an acceptance of the principle that an employee who suffers a temporary interruption in earnings due to sickness or accident should be entitled to financial assistance. I also notice that most of the employers belonging to your Association have provided this type of benefit and most of those benefits have been provided probably as a result of collective bargaining. You people are aware, as I am, that only 30 per cent of the work force is covered by collective bargaining, so there is a large mass of people there who are not covered in this way.

Without going into the philosophy behind the provision of help for the sick or the pregnant under this type of scheme rather than another, but going into the business aspect of it, you suggest help should be provided or something should be provided. You state that it requires legislative correction, but not through a scheme of unemployment insurance. You are suggesting another type of help, legislative or governmental help. Do you not feel, as businessmen, that to set up another department with all of the bodies that would be required to administer this would cost more money than to incorporate it into and provide the benefits through an existing system?

Mr. Riggin: Just on your latter point, Mr. Murphy, as we said this morning, in our view even if it were to be done through the Unemployment Insurance Commission that Commission, in our respectful view, is going to build up a great body to take care of this sickness scheme as well. There may be other areas, including provincial groups, if I may use this phrase in this room, that can...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We have heard of them.

Mr. Riggin: ...adequately and very properly administer this. We say we do not know, but we do say that if coverage is to be provided for that kind of interruption in earnings and you, the government, make a proposal in this respect, sure, give us a chance, give us a crack to say how in our view it could best be set up. As we said to Mr. Francis perhaps, perhaps an adjunct to the

[*Interpretation*]

pas gravés dans le granit et devont être modifier de temps à autre.

Le président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Monsieur le président, je suis heureux de constater que ce mémoire déclare qu'en principe, un employé dont les revenus sont brusquement interrompus pour raison de maladie ou d'accident devrait avoir droit à une assistance financière. Je remarque également que la plupart des employeurs qui appartiennent à votre Association ont prévu ce genre de prestations; d'autre part, ces prestations sont probablement les résultats de négociations collectives. Vos gens savent certainement, comme moi, que 30 p. 100 seulement de la force ouvrière est protégée par des négociations collectives, de sorte qu'il y en a un grand nombre qui ne le sont pas.

Ne revenons pas au principe philosophique que l'on trouve derrière des dispositions d'aide aux gens malades et aux femmes enceintes que prévoirait ce régime plutôt qu'un autre, mais examinons l'aspect pratique. Vous suggérez d'aider les gens d'une façon ou d'une autre. Vous déclarez qu'il faudrait prendre des mesures législatives destinées à modifier la situation mais que cela ne devrait pas se faire par l'intermédiaire d'un régime d'assurance-chômage. Vous suggérez autre chose: une aide législative ou gouvernementale. En votre qualité d'hommes d'affaires, ne pensez-vous pas que la création d'un nouveau ministère comprenant tous les organismes nécessaires à l'administration serait beaucoup plus onéreuse que l'incorporation dans un système existant déjà et qui serait chargé de verser des prestations?

M. Riggin: A propos de ce dernier point, monsieur Murphy, et ainsi que nous le disions ce matin, si nous devions le faire par l'intermédiaire de la Commission d'assurance-chômage, cette Commission devrait mettre en place un gros organisme chargé de s'occuper de ce régime de maladie. Il peut y avoir d'autres domaines, y compris des groupements provinciaux, si je peux utiliser cette expression ici, qui pourraient...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous en avons entendu parler.

M. Riggin: ...se charger de l'administration d'une façon efficace et correcte. Nous déclarons certainement que s'il faut fournir une protection pour ce genre d'interruption dans les revenus et que vous, le gouvernement, faites une proposition à ce sujet, vous devez nous donner l'occasion de dire notre avis quant à la façon dont cela doit être organisé. L'adjonction à la Commission d'assu-

[*Texte*]

Unemployment Insurance Commission would be the best way. We do not know. We also say it may not be the best way.

• 1540

Mr. Burnett: I think there is also a mechanism being set up now under the Canada Pension Plan which is going to have to deal with this very question, but to a more extreme degree.

Mr. Fancis: But that is permanent and total disability, not the temporary sickness. They really are different things.

Mr. Burnett: Yes. It is a question of how permanent is permanent, and I rather suspect that when a disability pension is granted in that situation it may have to be reviewed too, because people may recover.

Mr. Francis: Oh yes.

Mr. Burnett: It may be that they will determine that an illness, which although only estimated to be of a year, or two years, will still qualify, and I think most of us would agree that it should.

Mr. Murphy: There is a border area. What I was really suggesting is that in the short time I have been down here I have seen great examples of Parkinson's Law working in the bureaucracy. It is my thought that if you limit the sphere in which that law operates the chances of it operating in a great way is going to be much more limited than if we keep setting up new departments and new branches of bureaucracy to administer these things, and the cost could really run out of hand. For every new department you set up there are about 15 more that blossom out of it.

Mr. Francis: Do not share it; it is a secret.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): The only trouble with this place is not Parkinson's Law but the Peter Principle.

Mr. Murphy: Maybe the Peter Principle too. However, that is the only comment I have. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Mather: Mr. Murphy, all you have to do is set up one government department of pay-out. There is one department coming in, and we are faced with that. Maybe you could solve the Parkinson's disease with that simple proposition.

Mr. Murphy: I think if I could ever find a way to solve it I would be Prime Minister.

[*Interprétation*]

rance-chômage constituerait peut-être la meilleure façon de procéder. Nous ne savons pas. Mais nous disons également que ce n'est pas forcément la meilleure.

M. Burnett: Je crois que le régime de pension du Canada est en train de mettre au point un système qui permettra de s'occuper de cette question, mais d'une façon beaucoup plus étendue.

M. Francis: Mais il s'agit là d'invalidité permanente et totale et non de maladie temporaire. Ce sont des choses vraiment différentes.

M. Burnett: Oui. Il reste à préciser qu'est-ce que l'on entend par permanent et je pense que si l'on accorde une pension d'invalidité dans ce cas, il faut procéder à des vérifications, car les gens peuvent guérir.

M. Francis: Oh! oui.

M. Burnett: Il peut se faire qu'ils décident qu'une maladie qui, même si on estime sa durée à un an ou deux ans, serait encore admissible. A mon avis, la plupart d'entre nous seront d'accord pour qu'elle le soit.

M. Murphy: Il y a là un domaine litigieux. Ce que je veux dire, en fait, c'est que pendant mon bref séjour, j'ai pu constater que la loi de Parkinson s'appliquait beaucoup à la bureaucratie. A mon avis, si vous limitez le domaine d'application de la loi, les chances pour qu'elle fonctionne très bien sont beaucoup plus limitées que si vous créez de nouveaux ministères, de nouvelles divisions de bureaucrates chargés de l'administrer, et le coût pourrait être prohibitif. A chaque fois que vous créez un nouveau ministère, vous donnez naissance à une réaction à chaîne.

M. Francis: Ne le dites pas, c'est un secret.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): La difficulté que l'on rencontre alors n'est pas la loi de Parkinson, mais le principe de Peter.

M. Murphy: Peut-être aussi le principe de Peter. Cependant, c'est tout ce que j'ai à dire. Je vous remercie monsieur le président.

M. Mather: Monsieur Murphy, tout ce que vous avez à faire, c'est de mettre en place un ministère gouvernemental chargé des prestations. Un ministère se prépare et nous devons y faire face. Peut-être pourriez-vous résoudre cette difficulté de la loi de Parkinson par cette simple proposition.

M. Murphy: Je crois que si un jour je réussissais à résoudre cette difficulté, je serais premier ministre.

[*Text*]

The Chairman: Gentlemen, do we have any further questions of the delegation this afternoon?

If not, I would like to thank Mr. Bonus and the other delegates for being with us this afternoon.

We will adjourn until 10.00 a.m. tomorrow morning, at which time we will have the Fisheries Council of Canada, the Railway Association of Canada and the Canadian Health Insurance Association.

[*Interpretation*]

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser à la délégation cet après-midi?

Sinon, j'aimerais remercier M. Bonus et les autres délégués de leur présence ici cet après-midi.

Nous ajournons jusqu'à 10 h. demain matin, heure à laquelle nous recevrons le Conseil canadien des Pêcheries, l'Association des chemins de fer du Canada et l'Association canadienne d'assurance santé.

APPENDIX A-5

Submission on "Unemployment Insurance in the '70's" to the Standing Committee, Labour, Manpower and Immigration of the House of Commons by the Executive Council of The Canadian Chamber of Commerce September 1970.

SUMMARY

This submission is presented in the name of, and on behalf of, the Executive Council of The Canadian Chamber of Commerce which acts during the interim between the meetings of the National Board of Directors. The following views are based on, and derived from the Statement of Policy of the Chamber.

The Chanadian Chamber of Commerce is the national voluntary federation of some 800 autonomous Boards of Trade and Chambers of Commerce (the terms are synonymous) in communities throughout Canada.

The philosophy set forth in the White Paper is needlessly alarmist and we are not aware of facts that may support it.

No credit is given to the number of enlightened employers that are providing advance notice of lay-offs and are affecting transitions in co-operation with employees and unions in an orderly and humane manner.

Chamber Policies

The Canadian Chamber policies on Social Security, and Unemployment Insurance are set out.

Considerations of Cost

Canada's Social Security burden is now $8.7 billion. Cost factors must be kept in mind because of Canadian competitive friction.

Study on Growth

The most important concern for Canada is buoyant and sustained economic growth. Studies are now under way on various subjects but not on growth. Growth is the condition that will create and sustain the good life for all our people. The Brief recommends the creation of a Study on Growth. Possibly the Economic Council could be requested to undertake further studies on balanced growth, taking into account the policies re-

APPENDICE «A-5»

Mémoire sur «L'ASSURANCE-CHÔMAGE AU COURS DES ANNÉES 70» présenté au Comité permanent du travail, main-dœuvre et immigration de la Chambre des communes. Conseil exécutif de la Chambre de Commerce du Canada, septembre 1970.

CONDENSÉ

Ce mémoire est présenté au nom du Conseil exécutif de la Chambre de Commerce du Canada qui représente le Conseil national d'administration dans l'intervalle de ses réunions. Les points de vue énoncés ci-dessous s'appuient sur les principes directeurs de la Chambre ou en découlent.

La Chambre de Commerce du Canada est l'association nationale librement consentie de quelque 800 Chambres de Commerce et Boards of Trade (ces deux termes sont équivalents) répartis dans les diverses régions du Canada.

Le ton du Livre blanc est inutilement alarmiste et nous n'avons connaissance d'aucun fait justifiant un tel pessimisme.

Il n'est pas tenu compte des nombreux employeurs perspicaces qui ont l'habitude de donner des préavis de licenciement et effectuent les transformations nécessaires avec la collaboration des syndicats et des employés et en faisant preuve d'humanité et d'esprit de méthode.

Principes de la Chambre

Les principes de la Chambre sur la sécurité sociale sont énoncés.

Aspect financier

La sécurité sociale coûte actuellement 8.7 milliards de dollars au Canada. La position concurrentielle du Canada exige que le facteur «coût» soit pris en considération.

Étude sur la croissance

La croissance soutenue de l'économie canadienne fait l'objet des plus vives préoccupations. Plusieurs études sont en cours sur divers sujets, mais il n'y en a aucune sur la croissance. Pourtant, n'est-ce pas grâce à la croissance que le peuple canadien pourra avoir ou conserver de bonnes conditions de vie? Le mémoire recommande que l'on entreprenne une étude sur la croissance. «Peut-être pourrait-il être demandé

quired for growth and the factors that are now limiting our growth potential.

Insurance Principles

The basic principles with which we concur for Canada's insurance plan as set out by a former Chief Commissioner are listed below.

(1) A fund must be accumulated.

(2) The plan is designed to give protection against uncertainties but not against those things that are certain to come about.

(3) The scheme is not designed to provide benefit for voluntary unemployment or long-term unemployment.

(4) The amount of benefit and the conditions of payment should not be such that workers are discourage from taking employment either insurable or non-insurable.

(5) There must be adequate machinery for the verification of the statement of unemployment and the payment of contribution.

Provisions which the Executive Council Supports

The Executive Council supports the following proposals in the White Paper: Elimination of Seasonal benefits; the double-interview procedure; control of abuses. experience rating, provided a workable application can be developed; taxation of benefits; and deductions of contributions; universal coverage.

Provisions which the Executive Council Does not Support

The Executive Council does not support the following proposals in the White Paper: The shortening of the attachment to the labour market for eligibility for benefit purposes; the proposed benefit ratio (the Executive Council suggests 60 per cent); the duration of benefits (the Executive Council recommends twenty-six weeks); the sickness and pregnancy benefit; the benefit to pensioners.

Co-ordination of Manpower Policies

The Brief expresses concern that Social Security Policy is beig developed "fragment by fragment" and in "isolation cells". The

au Conseil économique d'entreprendre de nouvelles études sur la génèse d'une expansion équilibrée, compte tenu des mesures à prendre en vue de l'expansion et des facteurs limitant nos possibilités de développement.»

Principes de l'assurance-chômage

Voici les principes de base tels qu'ils ont été indiqués par un ancien commissaire de la Commission de l'assurance-chômage, principes auxquels nous souscrivons.

(1) Une réserve doit être constituée.

(2) Le but de l'assurance-chômage est de protéger contre les aléas et non contre les événements que l'on peut prévoir.

(3) L'assurance-chômage n'est pas destinée à couvrir le chômage volontaire ou le chômage de longue durée.

(4) Le montant et les modalités de versement des prestations ne doivent pas être de nature à inciter les travailleurs à ne pas prendre d'emploi, que cet emploi soit couvert ou non par l'assurance.

(5) Un appareil administratif doit être mis sur pied pour le contrôle de la déclaration de chômage et le paiement des cotisations.

Dispositions auxquelles le conseil exécutif donne son adhésion

Le Conseil exécutif donne son adhésion aux propositions suivantes contenues dans le Livre blanc: suppression des prestations saisonnières; méthode de la double entrevue; lutte contre les abus; système de cotes, à condition que ce système soit bien appliqué; imposition des prestations; exonération fiscale des cotisations et régime universel.

Points sur lesquels le conseil exécutif est en désaccord

Les propositions du Livre blanc que le Conseil exécutif n'approuve pas sont les suivantes: raccourcissement de la période de temps pendant laquelle il faut avoir travaillé pour avoir droit aux prestations; taux des prestations proposé (le Conseil exécutif suggère 60); période de versement des prestations (le Conseil exécutif recommande 26 semaines); prestations-maladie et prestations-grossesse, prestations aux retraités.

Coordination des mesures relatives à la Main-d'œuvre

La Chambre exprime certaines craintes dans son mémoire. Elle redoute que les programmes de sécurité sociale soient établis de

development portion of the White Paper is the most important.

Unemployment Insurance Advisory Committee

The Brief recommends that an Unemployment Insurance Advisory Committee be continued and strengthened.

Conclusion

We welcome the White Paper on Unemployment Insurance and we commend the Minister of Labour and the Unemployment Insurance Commission for providing such documentation for discussion and for fresh proposals inculuding their attempt to add the developmental role to the traditional supportive role of unemployment insurance activities. We have set out the number of points that we support. We have sincerely tried in our comments of criticism to be constructive. We recognize that some of our fellow citizens despite their best efforts and even at the best of times will require unemployment insurance, but we have tried to demonstrate that the most fitting condition for all Canadians is to be employed. And that Canada has the resources of men and material that will bring this about, if we continue to grow.

The Canadian Chamber of Commerce
1080 Beaver Hall Hill
Montreal 128, Que.

PREFACE

The Executive Council of The Canadian Chamber of Commerce welcomes this opportunity to present to the Standing Committee, Labour, Manpower, and Immigration, of the House of Commons its views on the document, "Unemployment Insurance in the "70s" presented by the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour.

This submission is presented in the name of, and on behalf of, the Executive Council of The Canadian Chamber of Commerce which acts during the interim between the meetings of the National Board of Directors. The following views are based on, and derived from the Statement of Policy of the Chamber.

The Canadian Chamber of Commerce is the national voluntary federation of some 800 autonomous Boards of Trade and Chambers of Commerce (the terms are sunonymous) in communities throughout Canada.

façon fragmentaire. La partie la plus importante du Livre blanc est celle qui concerne le perfectionnement des travailleurs.

Comité consultatif de l'Assurance-chômage

[*Text*]

Le mémoire recommande que l'action du comité consultatif de l'assurance-chômage soit poursuivie et renforcée.

Conclusion

Nous donnons notre adhésion au Livre blanc sur l'assurance-chômage et nous félicitons le ministre du Travail et la Commission de l'assurance-chômage pour ce document qui servira de base de discussion et permettra de faire de nouvelles propositions. Nous notons avec satisfaction qu'on a essayé d'étendre la portée de l'assurance-chômage en ajoutant au rôle traditionnel de soutien matériel une nouvelle fonction, à savoir le perfectionnement des travailleurs.

Nous nous sommes appliqués à être constructifs dans nos critiques et nous avons indiqué les points sur lesquels nous étions d'accord. Il est bien évident que certains de nos concitoyens, en dépit de tous leurs efforts, auront besoin d'une assurance-chômage même dans les périodes les plus favorables. Nous avons cependant tenté de démontrer que l'idéal pour un Canadien était d'avoir un emploi. Nous savons que le Canada, s'il poursuit son essor, aura les ressources matérielles et les ressources de main-d'œuvre permettant d'atteindre cet objectif.

La Chambre de Commerce du Canada
1080 Beaver Hall Hill
Montréal 128, Qué.

PRÉFACE

Le Conseil exécutif de la Chambre de Commerce du Canada est très heureux d'avoir eu la possibilité de présenter devant le comité permanent du Travail, Main-d'œuvre et Immition de la Chambre des Communes son point de vue sur le document «l'Assurance-chômage au cours des années» déposé par l'Honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail.

Ce mémoire est présenté au nom du Conseil exécutif de la Chambre de Commerce du Canada qui représente le Conseil national d'administration dans l'intervalle de ses réunions. Les points de vue énoncés ci-dessous s'appuient sur les principes directeurs de la Chambre ou en découlent.

La Chambre de Commerce du Canada est l'association nationale librement consentie de quelque 800 Chambres de Commerce et Boards of Trade (ces deux termes sont équivalents) répartis dans les diverses régions du Canada.

These community Boards of Trade and Chambers of Commerce exist to promote civic, commercial, industrial and agricultural progress in the areas in which they operate and to promote good government at all levels. Seventy-five per cent of them serve communities of less than 5,000 population. In addition, the Chamber has some 2,700 corporation members comprising businesses of all sizes, all types of enterprise engaged in production, marketing and service, and in all parts of Canada as well as twenty-nine national business and professional association members.

The Chamber, therefore, is representative of the full range of business in Canada: small businesses, agricultural, large businesses, unincorporated businesses, sole proprietorships, partnerships and professionals upon which the economic future of the employees involved depends.

INTRODUCTION

The Canadian Chamber of Commerce has long been interested in the development of an effective humane scheme to assist Canadian workers against the hardships they suffer when they are involuntarily unemployed. As one of the major contributors to an unemployment insurance scheme, Canadian employers have a vested interest in its effectiveness and soundness. We realize that unemployment insurance has been a factor in maintaining purchasing power and by its ancillary operations, has been of assistance to some employers in their manpower planning and recruitment.

The Chamber made representation to the National Employment Commission, (the Purvis Royal Commission) the work of which Commission laid the foundation for the Unemployment Insurance Act in 1940. Ever since that early submission, the Chamber, by its briefs, policy positions, consultations with the Unemployment Insurance Commission, and through its representative on the Unemployment Insurance Advisory Committee, has sought to work for a system of support for the unemployed that would be effective.

The language set out in the philosophy part of the White Paper (we will refer in future to the document by Mr. Mackasey as the White Paper), in our view, is needlessly alarmist and we are not aware of facts that support it. We refer to the top of the second and third columns on page 5 where we read, "In the

Le rôle de ces Chambres de Commerce et Boards of Trade est de promouvoir le progrès social, commercial, industriel et agricole dans les régions de leur ressort et d'encourager une administration saine à tous les niveaux. Soixante-quinze pour cent des Chambres se trouvent dans des villes de moins de 5,000 habitants. La Chambre compte en outre 2,700 membres corporatifs. Ce sont des entreprises d'importance diverse et appartenant au domaine de la production, du commerce ou des services. Ces entreprises sont réparties sur toute l'étendue du Canada. Sont également affiliées à la Chambre vingt-neuf associations nationales professionnelles et patronales.

La Chambre est donc représentative de l'ensemble des milieux d'affaires au Canada: petites et grandes entreprises, exploitations agricoles, entreprises non constituées en société, entreprises à propriétaire unique, sociétés en nom collectif, cadres et employés de ces entreprises dont l'avenir professionnel est lié au succès ou à l'échec desdites entreprises.

INTRODUCTION

La création d'un système d'assurance plus humain et plus efficace qui protégerait les travailleurs contre les épreuves qu'ils sont appelés à subir lorsque, sans le vouloir, ils se trouvent réduits au chômage a depuis longtemps suscité l'intérêt de la Chambre. Principaux cotisants, les employeurs sont les premiers à être intéressés par l'efficacité d'un système d'assurance-chômage. Il est clair que l'assurance-chômage a joué un rôle dans le maintien du pouvoir d'achat et qu'elle a en outre aidé certains employeurs dans la planification de leurs besoins de main-d'œuvre et le recrutement de leur personnel.

La Chambre avait fait une recommandation à la Commission nationale de l'emploi (la Commission Royale Purvis) dont les travaux sont à l'origine de la loi de l'assurance-chômage votée en 1940. Depuis lors, par ses mémoires, ses principes directeurs, ses consultations avec la Commission de l'assurance-chômage et par l'intermédiaire de ses représentants, membres du Conseil consultatif de l'assurance-chômage, la Chambre s'est efforcée de travailler à l'établissement d'un système efficace d'aide aux chômeurs.

Le ton de la partie théorique du Livre blanc (désormais nous utiliserons le terme Livre blanc pour désigner le document de Monsieur Mackasey) est à notre avis inutilement alarmiste et nous n'avons connaissance d'aucun fait justifiant un tel pessimisme. C'est ainsi qu'à la page 5 (deuxième et troisième

'70's, it is fully expected that temporary unemployment will be a possibility for a broader spectrum of the Canadian work force than ever before. Unexpected layoffs and unemployment because of automation and other technological changes are beginning to disturb a wide range of workers from all occupations who fear that one day, their jobs may be declared redundant or outdated.

It is little consolation to those affected that the end result of improved technology will be the creation of more rather than fewer jobs."

"Economic and psychological insecurity is now facing not only the skilled and semi-skilled workers but also the clerks and professionals. For example: public servants are finding themselves declared redundant; teachers are discovering in some parts of the country that they are in 'surplus supply'."

The foregoing language, in our view, might well disturb individuals who are not now disturbed and that because the Canadian Government indicates they should be disturbed. And this reference gives no credit to the number of enlightened employers that are providing advance notice of lay-offs and are effecting transitions in an orderly and humane manner in co-operation with employees and unions. Canadian Chamber policy in this area states: "Technological improvement is essential to the country's welfare and its economic strength. Research, new products, new processes and increasing productivity enhance Canada's ability to compete. The implementation of technological advances should take into account the human values involved." In addition, recent legislation in some provinces is making provision for advance notice of lay-offs.

The Chamber has over a number of years articulated several policies in the fields of Social Security and Unemployment Insurance. The following represent the considered views of the Executive Council and has been forwarded for discussion at the Annual Meeting of the Canadian Chamber, September 20-23, and was considered and adopted before the White Paper on Unemployment Insurance.

"Social Security—

Canada's social security philosophy, policies and programmes should recognize that most Canadians can, and wish to,

colonne), nous lisons: «Selon toute vraisemblance, au cours des années 70, un plus grand éventail de la population active du Canada occupera un emploi temporaire. Les mises à pied et le chômage imprévus, auxquels donnent lieu l'automatisation et d'autres techniques nouvelles, commencent à bouleverser un grand nombr ede travailleurs de tous les secteurs d'activité, parce qu'ils craignent qu'un jour leurs emplois ne devienent «excédentaires» ou «surannés».

Que les progrès techniques créent en fin de compte plus d'emplois offre peu d'encouragement aux intéressés.»

«L'insécurité économique et psychologique ne frappe pas seulement les ouvriers spécialisés ou mi-spécialisés, mais aussi les employés de bureau et les spécialistes. Par exemple, les postes de certains fonctionnaires de l'État deviennent «excédentaires» et, dans certaines régions du Canada, les enseignants constatent que leurs services sont moins en demande».

En s'exprimant ainsi, on risque, selon nous, de démoraliser des gens qui ne s'inquiéteraient pas si le gouvernement ne disait pas qu'ils devraient s'inquiéter. Ce genre d'affirmations ne tient pas compte des nombreux employeurs perspicaces qui ont l'habitude de donner des préavis de licenciement et effectuent les transformations nécessaires avec la collaboration des employés et des syndicats. Sur ce sujet, voici la position de la Chambre de Commerce du Canada, telle qu'elle ressort de l'énoncé de son principe directeur: «Les progrès technologiques sont indispensables au bien-être et au dynamisme économique du pays. La recherche, les nouveaux produits et procédés de fabrication ainsi qu'une productivité accrue aident le Canada à faire face à la concurrence étrangère. En appliquant ces découvertes, il faudrait tenir compte des valeurs humaines en jeu. En outre, certaines provinces ont introduit dans leur récente législation des clauses prévoyant les préavis de licenciement.

Depuis un certain nombre d'années, la Chambre élabore des principes directeurs dans le domaine de la sécurité sociale et de l'assurance-chômage. Les points de vue qui vont suivre représentent les opinions mûrement réfléchies du Conseil exécutif. Il s'agit de prises de position arrêtées par la Chambre avant la parution du Livre blanc sur l'assurance-chômage et dont on discutera lors du Congrès annuel de la Chambre de Commerce du Canada (20-23 septembre).

Sécurité sociale

La Chambre estime que dans ses principes, ses lignes directrices et ses programmes, la sécurité sociale devrait reconnaî-

provide for their own needs. There exists, however, in Canada a substantial area of poverty which is both a moral and an economic challenge to a modern society. There are different causes of poverty which require differing solutions.

Short term, the Chamber believes it is the moral responsibility of Canadians to alleviate lack of the basic needs—food, shelter, clothing—and that this is best achieved through cash transfer payments. Longer term, the Chamber believes that educational, training, medical and other similar programmes must perform the constructive economic task of enabling the poor to become capable of self-support and to make their contribution to Canada's economic growth. Economic growth is a fundamental and essential prerequisite to any adequate programme of social security.

The Chamber is also concerned that Canada's very high cost of health, welfare and social security services, particularly when measured against other countries (e.g. the United States) do as little as they do to alleviate need and poverty. It believes that the adoption of universal programmes has diverted very large tax-raised funds from areas of need to areas of non-need. These programmes of family and student allowances, Old Age Security, the large subsidies granted to a favoured group for some years to come by the Canada Pension Plan, etc., should be re-considered and benefits now being paid to areas of non-need directed to areas of need. Future programmes should similarly be directed to areas of need.

tre que la majorité des Canadiens ont la possibilité et le désir de pourvoir à leurs propres besoins. Il existe pourtant au Canada une «zone» importante de pauvreté qui est un défi à la fois moral et économique posé à une société moderne. La pauvreté a des causes différentes dont chacune exige une solution distincte.

Dans l'immédiat, la Chambre estime qu'il est du devoir des Canadiens de remédier à l'absence des nécessités premières de l'existence: alimentation, logement, habillement, et que la meilleure solution pour ce faire est de remettre des sommes d'argent aux intéressés. A long terme, la Chambre pense que les programmes sanitaires et les programmes d'enseignement et de formation professionnelle et autres programmes semblables doivent jouer dans l'économie un rôle constructif: permettre aux pauvres de devenir capables d'assurer leur propre subsistance et de participer au développement économique du Canada. La croissance économique est le préalable fondamental de tout programme approprié de sécurité sociale.

La Chambre s'inquiète de constater que les services de santé, bien-être et sécurité sociale, d'un coût fort élevé si on les compare avec ceux d'autres pays (les États-Unis par exemple), réussissent aussi mal à soulager les gens dans le besoin et à réduire la pauvreté. Elle considère que l'adoption des programmes universels a détourné des secteurs où elles auraient été utiles au profit des secteurs où il n'existait pas de besoin d'importantes sommes du Trésor Public. Ces programmes: allocations familiales et allocations aux étudiants, sécurité-vieillesse, subventions accordées pendant un certain nombre d'années à un groupe favorisé en vertu du Régime de pensions du Canada, etc. devront être reconsidérés et il conviendra de diriger vers les secteurs où elles seront utiles les prestations actuellement versées dans des secteurs où il n'existe pas de besoin. On devra de même dans l'avenir orienter les programmes en fonction des besoins.

Unemployment Insurance—

The Canadian system of support for the unemployed should be based primarily on insurance principles, including experience rating, and should be so administered that abuses are eliminated so that public support for the system is engendered.

The beneficiaries of Unemployment Insurance should be ready, willing and able to work, and the benefits should be

Assurance-chômage

Le système canadien d'aide aux chômeurs devrait avant tout s'inspirer des principes de l'assurance et comprendre notamment un système de cotes. Il devra être administré de manière à supprimer les abus et à gagner l'appui du public.

Les bénéficiaires de l'assurance-chômage devraient être désireux et capables de travailler. Le montant et la durée des

of such level and duration that seeking work is not discouraged.

The Chamber fully endorses the Unemployment Insurance Commission's fraud-detection programme. The Chamber expresses the view that the Commission should continue its good work which will bring increasing acceptance of the responsible way in which the Commission is seeking to provide benefit payments to bona fide claimants.

The Chamber believes that imaginative and purposeful programs should be developed to increase basic education and technical training for the hardcore unemployed to their benefit. Business should co-operate with government officials and organized labour to make a contribution in this area.

Recommendation—

—that the foregoing views be taken into full consideration in the development of appropriate amendments to the Unemployment Insurance Act."

CONSIDERATIONS OF COST

While making it clear that our main consideration in dealing with these proposals is to promote and provide effective help for the unemployed, we would be remiss if we did not turn the Committee's attention to the cost factors involved. Every tax added to the already high burden on the Canadian people and industries makes it that much more difficult for Canadian enterprises to compete in the domestic and foreign markets. We know that the current burden of social security measures is $8.7 billion (Appendix I). We believe that the cost items in the White Paper are based on an econometric model and we would request that this model be displayed before the Committee so that the true costs can be divulged. The assurance in the White Paper that at certain points of the unemployment cycle the government will step in with funds, cannot disguise the fact that the "government's funds" is taxpayers' money and is part of the tax burden.

STUDY ON GROWTH

There is a fair amount of philosophy in the White Paper and we agree that it is important to set down the directions of the plan

prestations ne devront pas avoir pour effet d'ôter le désir de chercher un emploi.

La Chambre approuve sans réserve le programme de détection des fraudes de la Commission d'assurance-chômage. Elle est d'avis que la Commission poursuive son excellent travail. Tous les intéressés ont reconnu l'excellence des méthodes utilisées par la Commission pour détecter les prestataires de mauvaise foi.

La Chambre estime qu'il conviendrait de mettre au point des programmes progressifs et réalistes ayant pour objet d'augmenter les connaissances de base et d'améliorer la formation technique des chômeurs chroniques dans l'intérêt de ces derniers. La collectivité d'affaires devrait apporter son concours dans ce domaine en collaborant avec le gouvernement et les syndicats ouvriers.

Recommandation:

Que les points de vue précédents soient pris en considération lors de la mise au point des modifications appropriées à apporter à la «loi de l'assurance-chômage.»

ASPECT FINANCIER

Tout en précisant bien que notre premier souci est d'encourager une aide efficace aux chômeurs, nous manquerions à nos devoirs en n'attirant pas l'attention du comité sur le facteur «coût» que cette aide implique. Chaque impôt qui s'ajoute au fardeau fiscal déjà lourd de la population détériore la position concurrentielle des entreprises canadiennes tant sur les marchés canadiens qu'à l'étranger. Nous savons que le coût actuel des mesures de sécurité sociale a été évalué à 8.7 milliards de dollars (annexe I). Les éléments du coût, tels qu'ils apparaissent dans le Livre blanc, reposent, nous semble-t-il, sur une analyse économétrique. Nous aimerions avoir une démonstration de cette analyse devant le comité pour que les coûts réels soient mis en évidence.

Même si le Livre blanc nous donne l'assurance qu'à une certaine phase du cycle du chômage le gouvernement financera l'opération, il n'en reste pas moins que les «fonds du gouvernement» représentent l'argent des contribuables et constituent une portion du fardeau fiscal.

ÉTUDE SUR LA CROISSANCE

Il y a beaucoup de théorie dans le Livre blanc et nous reconnaissons qu'il importait de définir l'orientation du projet et le contexte

and the context in which it is to operate. We submit, however, that there is a silence in the White Paper about the objective to which we should all be striving. And that is the buoyant, sustained growth of the Canadian economy. In a sense, unemployment insurance is dealing with the effects of lack of sustained growth. Poverty is partly the manifestation of a sluggish economy. The way to have no unemployment is to have full employment. This is more than a truism. It is, in this highly-competitive and real world, and for an open economy like Canada's, a grim necessity. And yet we have White Papers in existence and forthcoming on Unemployment Insurance, on Tax Reform, on Poverty, on Social Welfare, and no White Paper on Growth. We submit that for all Canadians, employees, management, government, this is the important objective; this is the goal to which we should all give our best thought and our best effort. Growth is the condition that will create and sustain the good life for all our people. We put it to the Poverty Committee and we put it to this Committee. A Study on Growth is necessary and should have high priority. We hope you'll so recommend. Possibly the Economic Council could be requested to undertake further studies on balanced growth formation, taking into account the policies required for growth and the factors that are now limiting our growth potential.

INSURANCE PRINCIPLES

It has been stated by a former Chief Commissioner of the Unemployment Insurance Commission that although Unemployment Insurance is a social measure, it is essential to adhere to sound insurance principles if the scheme is to be sound. The Commissioner stated that the basic principles under which Canada's insurance plan was designed to operate are the following:

(1) A fund must be accumulated.

(2) The plan is designed to give protection against uncertainties but not against those things that are certain to come about.

(3) The scheme is not designed to provide benefit for voluntary unemployment or long-term unemployment.

(4) The amount of benefit and the conditions of payment should not be such that

dans lequel il allait s'appliquer. Nous nous permettons toutefois de faire remarquer qu'un objectif vers lequel nous devrions tous tendre est passé sous silence dans le Livre blanc. Il s'agit de la croissance soutenue de l'économie canadienne. Dans un sens, l'assurance-chômage étudie les effets du défaut de croissance soutenue. La pauvreté est en effet dans une certaine mesure un symptôme d'apathie économique. Pour ne pas avoir de chômage, il faut pratiquer le plein emploi. Ce n'est pas un simple truisme. Dans un monde aussi hautement compétitif que le monde d'aujourd'hui et pour une économie ouverte comme celle du Canada, c'est là une dure et sévère nécessité.

Pourtant, des Livres blancs sur l'assurance-chômage, la réforme fiscale, la pauvreté, la sécurité sociale ont été ou vont-être publiés. Mais il n'y en a aucun sur la croissance. Nous soutenons que c'est un objectif important pour tous les canadiens: employés, cadres, gouvernement. Nous devrions tous donner le meilleur de nous-même pour la poursuite de cet objectif. N'est-ce pas grâce à la croissance que le peuple canadien pourra avoir ou conserver de bonnes conditions de vie?

Nous portons ce point à l'attention du comité sur la pauvreté et à l'intention de ce comité. Il est absolument indispensable de donner la haute priorité à une étude sur la croissance. Peut-être pourrait-il être demandé au Conseil économique d'entreprendre de nouvelles études sur la genèse d'une expansion équilibrée, compte tenu des mesures à prendre en vue de l'expansion et des facteurs limitant nos possibilités de développement. Nous espérons que vous voudrez bien faire cette recommandation.

PRINCIPES DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Comme l'a pu dire un ancien chef commissaire de la Commission de l'assurance-chômage, il est absolument indispensable, bien qu'il s'agisse d'une mesure sociale, d'ahdérer à des principes valables si l'on veut avoir un système valable. Voici quels devraient être les principes de base du système d'assurance-chômage tels qu'ils ont été énoncés par le commissaire:

(1) Une réserve doit être constituée.

(2) Le but de l'assurance-chômage est de protéger contre les aléas et non contre les événements que l'on peut prévoir.

(3) L'assurance-chômage n'est pas destinée à couvrir le chômage volontaire ou le chômage de longue durée.

(4) Le montant et les modalités de versement des prestations ne doivent pas être

workers are discouraged from taking employment either insurable or non-insurable.

(5) There must be adequate machinery for the verification of the statement of unemployment and the payment of contribution.

It is against the background of these principles with which we concur that the following submission is made.

PROVISIONS WHICH THE EXECUTIVE COUNCIL SUPPORTS

The Executive Council is pleased to note that a number of proposals we have made in the past have commended themselves to the Minister and are now being proposed in the White Paper. We commend the elimination of seasonal benefits, although we note that the period of attachment to the labour force for receipt of benefits has been considerably lowered. We commend the double-interview procedure demonstrating as it does that there is an indication that those on benefits must actively seek employment. The interview procedure has an equally-important function in that a skilled assessment about a beneficiary's employment potential may be made with effective placement to the benefit of the beneficiary and the economy. In this connection we fully support the observation of the Economic Council set out on page 6 of the White Paper and which reads as follows: "Other things being equal, it is far better to help people to help themselves to put them in a position to upgrade their earnings permanently through such measures as training and manpower mobility programs, and to exploit unused earning potential... but self-help takes time, and meanwhile income support in the form of government payments may be needed".

While not fully articulated in the White Paper, in conversation with the Minister and with Commissioners and officials of the Unemployment Insurance Commission, we are assured that the excellent initiative of the Commission in seeking to eliminate fraud from the benefit payment of the U.I.C. will be carried on with vigor. We commend this commitment because while employers are a major contributor to the Unemployment Insurance Fund, it is the Commission that administers the payment from the Fund, and employers look to the Commission to try to eliminate all fraud, not only from the point of view of money loss but from the point of view of

de nature à inciter les travailleurs à ne pas prendre d'emploi, que cet emploi soit couvert ou non pas l'assurance.

(5) Un appareil administratif doit être mis sur pied pour le contrôle de la déclaration de chômage et le paiement des cotisations.

Le présent mémoire est présenté sur la base des précédents principes, principes avec lesquels nous sommes d'accord.

DISPOSITIONS AUXQUELLES LE CONSEIL EXÉCUTIF DONNE SON ADHÉSION:

Le Conseil exécutif a le plaisir de constater qu'un certain nombre de nos anciennes recommandations ont été approuvées par le ministre et font l'objet de certaines propositions du Livre blanc. Nous sommes en faveur de la suppression des prestations saisonnières, bien que la période donnant droit aux prestations soit considérablement abaissée comme nous avons pu le remarquer. Nous recommandons la méthode de la double entrevue. Cette méthode permettrait, semble-t-il, de s'assurer de la bonne foi des bénéficiaires de prestations à la recherche d'un emploi. La méthode présente un autre avantage très important en ce sens qu'elle permettra une évaluation plus précise des possibilités d'emploi du bénéficiaire d'allocations de chômage. Ceci se traduira par un placement effectif de ce dernier dans son propre intérêt et dans l'intérêt de l'économie en général.

A cet égard, nous approuvons sans réserve la déclaration du Conseil économique figurant à la page 6 du Livre blanc: «Toutes choses égales d'ailleurs, il vaut toujours mieux aider les personnes à s'aider elles-mêmes, les placer dans une situation où elles pourront relever leur revenu gagné de façon permanente grâce à certaines mesures comme les programmes de formation et de mobilité de la main-d'œuvre, ou exploiter leur potentiel de revenu...

Cependant, le processus qui permet de se tirer d'affaires seul est assez lent et, dans l'intervalle, un supplément de revenu sous forme de versements de la part de l'État peut-être requis.»

Bien qu'il n'en soit pas expressément fait mention dans le Livre blanc, nous avons acquis au cours de conversations avec le ministre et les commissaires et fonctionnaires de la Commission de l'assurance-chômage, la conviction que cette dernière poursuivra avec énergie son excellente initiative, à savoir sa tentative d'élimination de la fraude sur les prestations d'assurance-chômage. Nous approuvons cette attitude car s'il est vrai que

general compliance and morale of those who pay into the scheme.

The principle of experience rating is sound, provided a workable application can be developed. We recommend that in its application, care be taken not to penalize employers unfairly. It would seem to us that an individual employer should be rated only against other firms within the same industry.

We also commend the phasing-in proposals and recommend that experience rating be implemented after consultation with the industry groups involved. We support the proposals for the deductibility of contributions, and the taxation of benefits.

Finally, we support the universal coverage as being consistent with insurance principles. We would recommend that adherence to insurance principles be also followed with respect to the other proposals.

POINTS THAT THE EXECUTIVE COUNCIL DOES NOT SUPPORT

There are a number of points in the White Paper which the Executive Council does not support and these are set down below.

(a) Eligibility for Benefits—Attachment to the Labour Force

We note on page 19 of the White Paper that claimants with a short labour attachment, i.e., eight to nineteen weeks during the last fifty-two weeks may receive benefits. This compares with the present thirty weeks during the course of the previous two years, eight of which must have been in the past year. We question whether the described employee has a serious attachment to the labour market and we would recommend that this proposal be reviewed.

(b) Benefit Ratios

We note again on page 19 of the White Paper that the minimum benefit paid will be 66-2/3 per cent of weekly earnings

la contribution des employeurs à la caisse d'assurance-chômage est la plus forte, il est vrai aussi que c'est à la Commission qu'incombe la gestion des fonds, et les employeurs comptent sur celle-ci pour supprimer la fraude non seulement parce qu'elle entraîne des pertes d'argent mais parce qu'elle risque d'entamer le moral de ceux qui cotisent au régime d'assurance-chômage.

Le système de cotes serait valable à la condition d'être bien appliqué. Nous recommandons que dans l'application de ce principe on prenne garde de ne pas pénaliser injustement des employeurs. Il nous semble qu'un employeur donné devrait être coté par rapport aux autres sociétés de la même branche d'activité.

Nous donnons également notre adhésion aux taux de cotisation progressifs et nous recommandons la mise en application du système de cotes après consultation avec les groupements industriels intéressés. Nous appuyons en outre les propositions visant à la déduction fiscale des cotisations et à l'imposition des prestations. Nous sommes enfin partisans d'un régime universel, ce qui serait conforme aux principes de l'assurance. Nous recommandons également l'adhésion aux principes de l'assurance en ce qui concerne les autres propositions.

POINTS SUR LESQUELS LE CONSEIL EXÉCUTIF EST EN DÉSACCORD

Voici un certain nombre de points du Livre blanc que le Conseil exécutif n'approuve pas.

a) Conditions exigées pour percevoir les prestations—Temps pendant lequel il faut avoir travaillé

Nous notons à la page 19 du Livre blanc que les demandeurs d'allocations de chômage ayant travaillé pendant une courte durée, soit huit à dix-neuf semaines au cours des cinquante-deux dernières semaines, peuvent néanmoins percevoir des prestations. Si nous comparons ces conditions avec les exigences actuelles: trente semaines au cours des deux années précédentes, dont huit au cours de l'année écoulée, nous pouvons nous demander si l'employé en question peut être vraiment considéré comme appartenant à la population active. Nous serions enclins à recommander la révision de cette proposition.

b) Taux des prestations

Nous relevons encore à la page dix-neuf du Livre blanc que le montant minimum des prestations correspondra à

and the maximum will be 75 percent.

We seriously question these ratios as we think, to an important degree, it removes from the beneficiary the incentive to work. We realize that there are no hard facts available to support the point we are raising but we maintain that ours is a normal reaction to this proposal. There is no rationalization for these figures that we can find and the only argument put forward is that the existing level is too low. We favour the 60 per cent figures used in the Report of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act and the argumentation for it is set out at considerable length at paragraphs 77 to 85, pages 125 to 128 of that Report.

(c) Duration of Benefit

The White Paper calls for a maximum entitlement from all phases of the scheme of fifty-one weeks. Again, we turn to the previously mentioned report which sets the duration at twenty-six weeks. They argue that a reduction from the then maximum of fifty-two weeks was essential if the insurance plan is to be confined to unemployment that is insurable. They add that an insurance plan cannot undertake to cover the risk of unemployment for a greater period without beginning to depart from insurance principles *and to assume burdens that should properly rest in other places* (italic ours). One of the other places might well be under the Canada Assistance Plan which provides a basis for co-ordinating the various public welfare programs in each province and permits at the option of each province the existing categorical shared-cost programs such as Unemployment Assistance to be replaced by one general co-ordinated program. Such a move which allows for flexibility to accommodate the wishes of the provinces rather than a partial pre-emption of the field by the U.I.C. commends itself to us.

66⅔ p. 100 des gains hebdomadaires et le montant maximum à 75 p. 100. Nous n'approvons absolument pas ces chiffres. Nous estimons en effet que dans une large mesure ils annihilent tout désir de travailler chez le prestataire.

Nous n'avons pas de faits probants à avancer à l'appui de notre thèse. Nous le savons. Mais nous soutenons que notre réaction est une réaction normale. Nous ne trouvons aucune justification de ces chiffres. Le seul argument invoqué est que le niveau actuel est trop bas. Nous accordons notre préférence au pourcentage de 60 p. 100 indiqué dans le rapport de la Commission d'enquête sur la loi de l'assurance-chômage. Les arguments en faveur de ce chiffre sont largement exposés dans les pages 125 à 128 de ce rapport, paragraphes 77 à 85.

c) Période de versement des prestations

Le Livre blanc demande que des prestations maximums soient versées pendant chacune des phases des cinquante-deux semaines du régime d'assurance-chômage. Une fois de plus, reportons-nous au rapport mentionné précédemment. La période de versement avait été fixée à vingt-six semaines. L'argument avancé est qu'il est indispensable de réduire la durée maximum actuelle de cinquante-deux semaines si le régime d'assurance doit se limiter à un chômage susceptible d'être couvert par l'assurance. On ne peut s'engager, est-il précisé, à couvrir, au titre de l'assurance-chômage, un risque de chômage pour une période plus longue à moins d'être disposé à s'écarter des principes régissant l'assurance et à assumer une charge financière qui devrait normalement incomber à d'autres (non mentionné dans le rapport).

Par «d'autres» on peut entendre le régime d'assistance publique du Canada qui sert de base pour la coordination des divers programmes de bien-être social de chaque province. Chacune de ces provinces a le loisir de remplacer l'assistance-chômage (financement mixte) telle qu'elle se présente actuellement par un plan d'harmonisation d'ensemble.

Nous préférons une semblable initiative, suffisamment souple pour pouvoir s'adapter aux desiderata des provinces, à la solution qui consisterait à donner partiellement un droit de préemption dans ce domaine à la Commission de l'assurance-chômage.

Moreover, the Executive Council is not aware of any country in the world where duration was of the proposed length in the White Paper and indeed, in the United States, the duration ranges from fifteen weeks to thirty-nine weeks with the most frequent duration being twenty-six weeks.

We don't need the following point for our argument, Mr. Chairman, but we feel constrained to register the view that it would be most unfortunate if Canada becomes engaged in the pursuit of the Blue Ribbin in welfare payments, without full regard to the country's economic condition. Our level of welfare expenditure in relation to G.N.P. is well in excess of that of the wealthiest nation in the world, namely the U.S. Its percentage is 7.8 per cent of G.N.P. as against Canada's 9.1 per cent of G.N.P.—(source: Research and Statistics Memo, Department of National Health and Welfare, March 1970).

We are concerned, too, that not only with respect to this item but also with respect to other proposals in the White Paper, that they may be made without a knowledge of, or a concern for, other major reviews of social security policies, such as the Senate Poverty Committee Review and the long-awaited White Paper on Social Security. Government officials may be privy to the philosophy and content of these documents but we are not and we register that in the absence of information, we find we are "flying blind" and find it difficult to make rounded recommendations in such important matters of government policy.

As the Commissioner quoted at the beginning of this brief, has stated, the purpose of unemployment insurance is to provide protection against short periods of unemployment. Lord Beveridge is the authority for the statement that the individual who stays on benefits for longer than thirty weeks is no longer a case for ordinary unemployment insurance benefits; such a situation calls for investigation to see whether the real need is for re-training or for re-location to a different kind of work or in a different area.

De plus, à la connaissance du Conseil exécutif, il n'existe aucun autre pays dans le monde où les allocations de chômage sont servies pendant une période aussi longue que celle proposée dans le Livre blanc. En vérité, aux États-Unis cette période s'étend de quinze à trente-neuf semaines, la période la plus fréquente étant de vingt-six semaines.

Monsieur le président, nous n'aurions pas besoin de vous apporter cet argument supplémentaire, mais nous nous sentons obligés de vous faire part de notre avis, à savoir qu'il serait infiniment regrettable que le Canada cherchât à surpasser les autres pays en matière de prestations sociales sans se soucier de la conjoncture économique. Par rapport au P.N.B., nos dépenses de sécurité sociales dépassent largement celles de la nation la plus riche du monde, c'est-à-dire les États-Unis (9.1 p. 100 du P.N.B. au Canada contre 7.8 p. 100 aux États-Unis). Source: Recherches et Statistique Memo, Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, mars 1970.

Au sujet de cette question, mais aussi au sujet des autres propositions du Livre blanc, nous craignons qu'une décision soit prise sans que l'on ait eu connaissance ou sans se soucier des études importantes qui ont été faites sur les programmes de sécurité sociale, telles que l'étude du comité de la pauvreté du Sénat et le Livre blanc sur la sécurité sociale attendu depuis longtemps. Il se peut que les fonctionnaires du gouvernement connaissent les principes de base et le contenu de ces documents. Quant à nous, nous n'avons pas été informés à leur sujet et par suite d'un manque d'information nous avons l'impression d'aller à l'aveuglette. Dans ces conditions, il est malaisé de faire des recommandations parfaites sur des questions aussi importantes que celles qui traitent de politique gouvernementale.

Comme l'a déclaré le Commissaire que nous avons cité au début de ce mémoire, l'assurance-chômage a pour objet de protéger l'individu contre le risque de courtes périodes de chômage. Nous tenons de Lord Beveridge la déclaration selon laquelle l'individu qui perçoit des prestations pendant plus de trente semaines ne relève plus de l'assurance-chômage normale; lorsque le cas se produit, il y a lieu de déterminer quels sont les véritables besoins du chômeur: recyclage ou réorientation (nouveau type de travail ou nouvelle région).

(d) Sickness Benefit

Page 10 of the White Paper states that in order to fill the gaps in the present system, benefits will be paid to sick and pregnant persons. We know of no agitation up until now that sickness and pregnancy should be covered under an unemployment insurance plan, and we wish to make it clear that we are by no means averse to discussing such a plan within the context of a general social security plan. However, discussions we are aware of have stressed that sickness insurance should not be grafted onto an unemployment insurance scheme for the simple and telling reason that these claimants would not be available for work and to all intents and purposes for the time of their sickness and pregnancy, were out of the labour market. We can also envisage such a scheme duplicating other government plans such as the Disability Pension under the Canada and Quebec Pension Plans to say nothing of private disability wage plans mainly the result of free collective bargaining.

In addition, the mere labeling of the sickness and pregnancy benefits under an unemployment insurance scheme does not in our mind remove the difficulty that such a move would vilalte the Constitution with attendant federal-provincial friction.

For the foregoing reasons, the Executive Council opposes the proposal in the White Paper for Sickness and Pregnancy Benefits.

(e) Pensioners

We note with interst the suggestion for the treatment of pensioners as set out on page 10 of the White Paper. The Canada and Quebec Pension Plans require a person between sixty-five and seventy to opt to receive the Canada and Quebec Pensions. If he does so, he will receive a payment in 1971 of approximately $60.00 x 12 months or $720.00. On the assumption that he can draw full benefit and exhaust his benefits from U.I.C., the same pensioner can draw $5,100.00 for the year. In our view, a pensioner would obviously benefit by opting for staying on Unemployment Insurance. We feel the

d) Prestations-maladie

Nous lisons à la page 10 du Livre blanc qu'afin de combler les lacunes du régime actuel, des prestations seront versées aux gens malades et aux femmes enceintes. A notre connaissance, nul n'a contesté jusqu'à présent que la maladie et la grossesse devraient constituer des risques couverts par un régime d'assurance-chômage. Que ceci soit bien clair. Nous ne sommes absolument pas opposés à ce qu'il y ait des discussions à propos d'un tel régime dans le contexte d'un régime universel de sécurité sociale. Toutefois, dans les discussions dont nous avons été informés on a insisté sur le fait qu'il conviendrait de ne pas intégrer l'assurance-maladie à un régime d'assurance-chômage pour la raison simple et évidente que les ayants droit ne seraient pas en mesure de travailler et ne feraient pratiquement plus partie de la population active au moment de leur maladie ou de leur grossesse. Nous sommes également en droit de penser qu'une telle assurance chevaucherait d'autres régimes d'assurance du gouvernement: pension d'invalidité, par exemple, dans le cadre du régime de pension du Canada ou du régime de rentes du Québec sans parler de l'assurance-salaire non gouvernementale résultant en général de négociations collectives menées librement.

De plus, le seul fait de prévoir des prestations de maladie et de grossesse au titre de l'assurance-chômage ne supprime pas, à notre avis, les difficultés qu'entraînerait une semblable décision, décision qui, en effet, violerait la Constitution et serait la source de frictions entre le Fédéral et les provinces.

Pour les précédentes raisons, le Conseil exécutif désapprouve les propositions du Livre blanc relatives aux prestations de maladie ou de grossesse.

e) Retraités

Nous notons avec intérêt la proposition concernant les prestations de retraite énoncée à la page 10 du Livre blanc. Toute personne âgée de 65 à 70 ans devra opter pour recevoir la pension du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec et recevra en 1971, si tel est son choix, un montant approximatif de sept cent vingt dollars ($720.00), soit: soixante dollars ($60.00) X 12.

En supposant qu'il puisse bénéficier du maximum des prestations au titre de l'assurance-chômage, ce même retraité recevrait 5,100.00 dollars pour l'année. Il est clair à nos yeux qu'un retraité aurait

White Paper Proposal is an invitation to abuse and we would tentatively propose that at age sixty-five, a person be considered to be retired from the labour market and hence, not available for work.

CO-ORDINATION OF MANPOWER POLICIES

We welcome the analysis put forth by the Minister of Labour on co-ordination or the lack of it in manpower planning and in trying to bring some order into the "welfare mess", to quote Senator Croll.

We frankly feel that the introduction of a whole new scheme of Unemployment Insurance in the absence of knowledge of what the White Paper on Social Security will divulge is a good example of how our social security policy is being developed "fragment by fragment". As each fragment gets put in place, the following fragment which has been developed in an "isolation cell" is thrust into place sometimes overlapping a provincial fragment or pushing the federal fragment out of shape.

The Co-ordination Chapter speaks of a computerized inventory of all the unemployed. We would submit that what is required even more urgently is an inventory of the skills of the employed persons of Canada that would be essential for manpower planning in Canada. We would submit that the ideal for the Unemployment Insurance Commission should be that by skilled operations it would work itself out of a job by effective counselling, direction, and referral services so that Canadian unemployment be reduced to a minimum.

We cannot overstress that the developmental portion of the Unemployment Insurance Scheme is of the utmost importance and frankly we have serious reservations that the co-ordinated aspect will take place. We are trying to visualize how the "interviewer in the cubicle" will effectively be able to co-ordinate with Manpower and Immigration, Regional Economic Expansion, National Health and Welfare, etc., and if he doesn't, the scheme will be merely a paying-out agency. We sincerely hope the Committee and the Government will give this aspect a most searching scrutiny. In any event, to effect some measure of co-ordination, we recommend that the counseling service be done

tout avantage à opter pour l'assurance-chômage. Nous avons le sentiment que le Livre blanc laisse la porte ouverte aux abus. A titre d'expérience, nous proposerions que toute personne ayant atteint l'âge de 65 ans soit considérée comme ne faisant plus partie de la population active, et, par conséquent, comme n'étant pas susceptible de travailler.

COORDINATION DES MESURES RELATIVES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Nous accueillons favorablement l'étude publiée par le ministre du Travail sur la coordination ou le manque de coordination des programmes concernant les travailleurs. Il s'agit là d'une tentative pour mettre un peu d'ordre dans le domaine social comme l'a dit le sénateur Croll. En toute franchise, le fait d'introduire un régime d'assurance-chômage entièrement nouveau sans avoir eu connaissance du contenu du Livre blanc sur la sécurité sociale illustre bien la manière «fragmentaire» dont nous établissons nos programmes de Sécurité sociale. Nous avons des morceaux isolés mis bout à bout. Parfois, un fragment empiète sur le provincial, parfois il déplace en le déformant «l'édifice» fédéral.

Dans le chapitre sur la coordination, il est question de répertorier tous les chômeurs en se servant des ordinateurs. Nous nous permettons de faire remarquer qu'il serait encore plus urgent pour l'établissement de programme de main-d'œuvre de faire l'inventaire des qualifications des travailleurs. A notre avis, l'idéal serait que la Commission d'assurance-chômage par une action efficace—conseils, directives, bureau de placement—finisse par ne plus être indispensable et que le chômage se réduise à un minimum. Nous ne saurions trop insister sur l'importance capitale de la partie de l'assurance-chômage relative au perfectionnement des travailleurs.

A vrai dire, nous doutons sérieusement que l'aspect coordination puisse entrer en ligne de compte. Nous essayons d'imaginer la façon dont l'interviewer dans sa «cage de verre» pourrait établir une coordination efficace avec la Main-d'œuvre et l'Immigration, l'Expansion Économique régionale, la Santé Nationale et le Bien-être etc. Or en l'absence de coordination, nous n'aurons plus qu'un organisme dont le rôle se bornera à verser des prestations. Sincèrement, nous espérons que le comité et le gouvernement accorderont leur plus grande attention à cet aspect de la question.

A toutes fins utiles, et pour parvenir à une certaine coordination, nous recommandons que les services de consultation soient sous la

either by Manpower or U.I.C., but not by both.

UNEMPLOYMENT INSURANCE ADVISORY COMMITTEE

There is no mention in the White Paper of the work of Unemployment Insurance Advisory Committees. We hope this is not an indication of lack of interest. Representatives of the Chamber have been members of the National Unemployment Insurance Advisory Committee and have sought to make an effective contribution. We have been less than enchanted with our progress, but it was not from lack of trying. But there has been little scope for talented and dedicated representatives to make a contribution mainly because of the lack of meetings and because of the "cut and dried" nature of the proceedings. We hope that the Labour, Manpower and Immigration Committee will recommend and the Government will accept the provision of an Unemployment Insurance Advisory Committee and not only at the Federal level. Regional advisory committees should also be established. In an attempt to make these committees more effective, we would put forward for consideration the following which is an extract from Advisory Boards and Councils, based on a study made by the CAAE for the Canadian Citizenship Branch—Secretary of State Department.

—prospective board members should be sure in their own minds that the government involved really wants advice;

—the terms of reference should be sufficiently precise so that the board or council knows what is expected of it;

—details of its organization and operation should be established with all speed after the board's formation;

—in most cases, it is not desirable for a deputy minister or senior civil servant to act as chairman of a board;

—a board should have a budget;

—where it is appropriate, a board should have its own secretariat and its own facilities for carrying on research;

—it is most undesirable that a board be totally dependent on a government department for the information fed to it;

—a board should not be dominated either by elected members of government or by members of the civil service;

responsabilité de la Main-d'œuvre ou de la Commission de l'assurance-chômage mais pas des deux à la fois.

COMITÉ CONSULTATIF DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Il n'est fait aucune allusion au travail des comités consultatifs de l'assurance-chômage dans le Livre blanc. Nous espérons que ce n'est pas le signe d'un manque d'intérêt. Des représentants de la Chambre ont fait partie du Comité Consultatif National de l'assurance-chômage et se sont efforcés d'apporter un concours efficace. Nous avons été assez désenchantés des résultats obtenus. Pourtant, nous avons fait tout ce que nous avons pu. Le nombre insuffisant des réunions et la monotonie des débats n'ont guère donné à nos représentants la possibilité d'apporter une contribution valable. Nous espérons que le comité du Travail, Main-d'œuvre et Immigration recommandera et que le gouvernement acceptera qu'il soit prévu un comité consultatif de l'assurance-chômage, et ce, pas uniquement au niveau fédéral. Il conviendrait également de créer des comités consultatifs régionaux.

Afin d'essayer d'augmenter le rendement de ces comités, nous vous soumettons un extrait de la brochure «Les Commissions Consultatives». Ce document s'appuie sur une étude de l'ACEA (CAAE) pour la Direction de la citoyenneté canadienne

—Les membres éventuels des conseils devraient être convaincus personnellement que le gouvernement intéressé désire réellement se faire conseiller;

—Le mandat ou les attributions devraient être assez précis pour que le conseil ou le comité sache ce qu'on attend de lui;

—Les détails de leur organisation et fonctionnement devraient être fixés le plus tôt possible après la formation des conseils;

—Dans la plupart des cas, il n'est pas souhaitable qu'un sous-ministre ou un haut fonctionnaire agisse comme président du conseil;

—Le conseil devrait avoir son propre budget;

—Si c'est approprié, le conseil devrait avoir son propre secrétariat et ses facilités de recherche;

—Il n'est plus du tout souhaitable qu'un conseil dépende totalement d'un ministère du gouvernement pour obtenir ses informations;

—Il ne faudrait jamais qu'un conseil soit dominé par les membres élus du gouvernement ou par des fonctionnaires;

—a board should have the right to publish its research and its reports;

—a board should have the means of knowing that its advice, proposals and recommendations reach the minister and his key advisors in the form in which they were prepared;

—a board should have the right to a response from government on receipt of its proposals;

—if its advice is not accepted, a board should have the right to open discussions with the minister;

—perhaps most important of all, a board should early make up its own mind on the question of pressure from government and on the extent to which it is willing to oppose government.

And, of course, board members should have the attributes of any good committee man or woman. They should take the job seriously, do their homework, attend meetings regularly and feel a personal involvement in the group's achievement.

There can be little doubt that governments want advisory bodies. And boards are evolving as government experience evolves. As yet no method has been devised for evaluating their work. Perhaps a key question to ask at this stage is: Are boards and councils bringing to policy-makers a flow of informed, citizen opinion they could get in no other way? Are they broadening government horizons?".

CONCLUSION

We welcome the White Paper on Unemployment Insurance and we commend the Minister of Labour and the Unemployment Insurance Commission for providing such documentation for discussion and for fresh proposals including their attempt to add the developmental role to the traditional supportive role of unemployment insurance activities. We have set out the number of points that we support. We have sincerely tried in our comments of criticism to be constructive. We recognize that some of our fellow citizens despite their best efforts and even at the best of times will require unemployment insurance, but we have tried to demonstrate that the most fitting condition for all Canadians is to be employed. And that Canada has the

—Un conseil devrait avoir le droit de publier le fruit de ses recherches et ses propres rapports;

—Un conseil devrait avoir la possibilité de savoir que ses avis, propositions et recommandations parviennent au ministre et à ses principaux conseillers, au complet et sans modifications;

—Un conseil devrait avoir droit à une réponse du gouvernement dès qu'il reçoit ses propositions;

—Si ses avis ne sont pas acceptés, un conseil devrait avoir le droit de les discuter ouvertement avec le ministre;

—Et, c'est sans doute là le point le plus important, un conseil devrait dès les débuts s'arrêter sur le problème des pressions gouvernementales.

Bien entendu, les membres du conseil devraient posséder les qualités de tout bon membre (hommes ou femmes) de comité. Ils devraient prendre leurs responsabilités au sérieux, bien accomplir leur tâches, assister régulièrement aux réunions et se sentir personnellement engagés dans le but poursuivi par le groupe tout entier.

Il n'y a pas de doute que les gouvernements veulent des conseils consultatifs. Et les conseils évoluent conformément au développement de l'expérience gouvernementale. Mais nous ne possédons pas encore de méthode d'évaluation de leurs travaux. La question clé qu'on peut poser à ce stage est peut-être celle-ci: les Commissions et les conseils apportent-ils aux responsables des décisions politiques le flot des opinions des citoyens bien informés, qu'ils ne peuvent connaître d'aucune autre manière? Réussissent-ils à élargir les horizons du gouvernement?

CONCLUSION

Nous donnons notre adhésion au Livre blanc sur l'assurance-chômage et nous félicitons le ministre du Travail et la Commission de l'assurance-chômage pour ce document qui servira de base de discussion et permettra de faire de nouvelles propositions. Nous notons avec satisfaction qu'on a essayé d'étendre la portée de l'assurance-chômage en ajoutant au rôle traditionnel de soutien matériel une nouvelle fonction, à savoir le perfectionnement des travailleurs.

Nous nous sommes appliqués à être constructifs dans nos critiques et nous avons indiqué les points sur lesquels nous étions d'accord. Il est bien évident que certains de nos concitoyens, en dépit de tous leurs efforts, auront besoin d'une assurance-chômage même

resources of men and material that will bring this about, if we continue to grow.

C. H. Scoffield,
General Manager.

D. N. Byers,
Chairman, Executive Council.

dans les périodes les plus favorables. Nous avons cependant tenté de démontrer que l'idéal pour un Canadien était d'avoir un emploi. Nous savons que le Canada, s'il poursuit son essor, aura les ressources matérielles et les ressources de main-d'œuvre permettant d'atteindre cet objectif.

C. H. Scoffield,
directeur général.

D. N. Byers,
Président du Conseil exécutif.

APPENDIX 1

CANADA—OUTLAYS FOR HEALTH AND WELFARE

($ millions)

FEDERAL OUTLAYS, 1969–70

Outlays governed by some needs test	
Guaranteed income supplement to old age security	$280.0
Canada Assistance Plan	300.3
Old Age Assistance, Blind, Disabled	8.4
Vocational rehabilitation, disabled persons	5.5
Manpower mobility	8.1
Adult occupational training allowances	134.0
Student loans	13.2
Assistance to settlers	2.5
Slum clearance, housing project losses	31.9
War veterans	116.5
Indians and Eskimos	183.8
Welfare services and research	12.9
Sub-total	$ 1,097.1
Outlays not subject to a needs test	
Old Age Security	1,480.0
Family Allowances	559.4
Family assistance	5.1
Youth allowances	53.8
Assistance for post-secondary education	328.0
Adult occupational training	121.7
Unemployment assistance (incl. $14.2 MM in rebates to Quebec for opting out)	590.0
Manpower development and utilization	60.7
Manpower program development and research	12.4
Regional development	92.0
Cape Breton development	35.5
Hospital insurance (matching provinces—Quebec equivalent $295 MM for opting)	625.0
Medicare	370.0
Health grants, research	55.3
Sub-total	$ 4,388.9
Federal total	$ 5,486.0

ANNEXE I

CANADA—DÉPENSES DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

(en millions de dollars)

DÉPENSES FÉDÉRALES, 1969–1970

Dépenses effectuées sur justification des ressources	
Supplément du revenu garanti à la sécurité de la vieillesse	$ 280.0
Régime d'assistance publique au Canada	300.3
Assistance-vieillesse et allocations aux aveugles et aux invalides	8.4
Réadaptation professionnelle, invalides	5.5
Mobilité de la main-d'œuvre	8.1
Allocations de formation professionnelle des adultes	134.0
Prêts aux étudiants	13.2
Aide aux immigrants	2.5
Déblaiement des zones dégradées, pertes sur projets de construction	31.9
Anciens combattants	116.5
Indiens et Esquimaux	183.8
Services du Bien-Être et travaux de recherche	12.9
Total Partiel	$ 1,097.1
Dépenses effectuées sans justification des ressources	
Sécurité de la vieillesse	$ 1,480.0
Allocations familiales	559.4
Assistance familiale	5.1
Allocations aux jeunes	53.8
Assistance à l'enseignement post-secondaire	328.0
Formation professionnelle des adultes	121.7
Assistance-chômage (y compris 14.2 millions de dollars remboursés au Québec par suite de son retrait)	590.0
Utilisation et perfectionnement de la main-d'œuvre	60.7
Programme de perfectionnement et de recherche de la main-d'œuvre	12.4
Expansion régionale	92.0
Aménagement de Cap Breton	35.5
Assurance-hospitalisation (contre-partie des provinces: la participation du Québec correspond à 295 millions de dollars)	625.0
Soins médicaux	370.0
Subventions à l'hygiène, recherche médicale	55.3
Total Partiel	$ 4,388.9
Total Des Dépenses Fédérales	$ 5,486.0

PROVINCIAL OUTLAYS, 1969–70

Prince Edward Island	10.6
Quebec	1,161.3
Ontario	1,008.0
Manitoba	116.3
Saskatchewan	112.3
Alberta	214.5
New Brunswick	55.1
British Columbia	296.4e.
Nova Scotia	83.1
Newfoundland	61.5
Provincial Total	3,119.4
Municipalities, 1968	
All cities	130.0
Total, all Canadian governments	$ 8,735.4

SOURCES:

Federal government—Based on Canadian Tax Foundation Material.

Provincial—D.B.S. 68-205, Provincial Government Finance, 1969. Tables 2 and 4.

Municipal—Based on D.B.S. 68-203, Municipal Government Finance, 1968 data, minus adjustments for transfers from Provinces—68-205, 1967.

e.—estimated

(1) *Executive Council's Submission to Committee of Inquiry, re:—Unemployment Insurance Act*, November 1961.

(2) *28th Annual Report*—Unemployment Insurance Commission.

(3) *Executive Council's Submission to the Senate Committee on Poverty*. June 1970.

(4) *Research and Statistics Memo*. Department of National Health and Welfare, March 1970.

(5) *Submission of the Department of National Health and Welfare to the Senate Committee on Poverty*.

(6) *Anti-Poverty Policies and Changing Welfare Concepts in Canada*, Social Security Bulletin, July 1970—United States Department of Health, Education and Welfare.

(7) *Interim Report of the Poverty Committee to the Senate*, January 25, 1970, Debates of the Senate.

(8) *"Canada Towards the Year 2000"*, Address by Arthur J. R. Smith, Chairman, Economic Council of Canada, June 17, 1970.

(9) *The Job Hunt*, (Job Seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy). Baltimore: Johns Hopkins Press, 1966.

(10) *An Explanation of the Principles and Main Provisions of the Unemployment Insurance Act*—U.I.C. Revised 1953.

(11) *The National Finances, 1969-70*. Canadian Tax Foundation.

(12) *Advisory Boards and Councils*. Based on a study made by the CAAE for the Canadian Citizenship Branch of the Department of Secretary of State.

(13) *Employment and Economic Growth, 1964*. International Labour Office, Geneva. See particularly reference to consultation with employers' organizations and trade unions, p. 75-77.

(14) *The Labor Force: Who Works and When*, Monthly Economic Newsletter. First National City Bank, July 1970.

(15) *Second Annual Review—Economic Council of Canada*, December 1965. Especially Conclusions and Recommendations—Manpower and Labour Market Policies, p. 179 et seq.

(16) *Towards Greater Industry and Government Involvement in Manpower Development*. Upjohn Institute for Employment Research, September 1968.

DÉPENSES DES PROVINCES, 1969–1970

Ile-du-Prince-Édouard	$ 10.6
Québec	1,161.3
Ontario	1,008.0
Manitoba	116.3
Saskatchewan	112.3
Alberta	214.5
Nouveau-Brunswick	55.1
Colombie-Britannique	296.4e.
Nouvelle-Écosse	83.1
Terre-Neuve (1968–1969)	61.5
Total des Dépenses Provinciales	$ 3,119.4
Municipalités, 1968	
Ensembles des villes	130.0
Total des Dépenses Publiques	$ 8,735.4

SOURCES:

Gouvernement Fédéral—Document de l'Association Canadienne d'Études fiscales.

Gouvernement provincial—B.F.S. 68-205, Provincial Government Finance, 1969. Tables 2 et 4.

Municipalités—B.F.S. 68-203, Municipal Government Finance, 1968 data, minus adjustments for transfers from Provinces—68-205, 1967.

e.—évalué à.

BIBLIOGRAPHIE

(1) *Executive Council's Submission to Committee of Inquiry, re: Unemployment insurance Act, November 1961*.

(2) *28ième rapport annuel*—Commission de l'assurance-chômage.

(3) *Mémoire du Conseil exécutif au Comité du Sénat sur la pauvreté*, Juin 1970.

(4) *Recherche et Statistiques Memo*. Ministère de la Santé Nationale et du Bien-Être Social, Mars 1970.

(5) *Mémoire du Ministère de la Santé Nationale et du Bien-Etre social au Comité du Sénat sur la pauvreté*.

(6) *Anti-Poverty Policies and Changing Welfare Concepts in Canada*, Social Security Bulletin, July 1970—United States Department of Health, Education and Welfare.

(7) *Rapport Provisoire du Comité sur la pauvreté présenté au Sénat, Juin 1970, Débats au Sénat*.

(8) *"Canada Towards the Year 2000"*, Address by Arthur J. R. Smith, Chairman, Economic Council of Canada, June 17, 1970.

(9) *The Job Hunt*, (Job seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy). Baltimore: John Hopkins Press, 1966.

(10) *An explanation of the Principles and main Provisions of the Unemployment Insurance Act—U.I.C. Revised 1953*.

(11) *The National Finances, 1969-70*.—Canadian Tax Foundation.

(12) *Les Commissions Consultatives*—Ce document s'appuie sur une étude de l'ACEA (CAAE) pour la Direction de la citoyenneté canadienne.

(13) *Emploi et Croissance économique, 1964*. Bureau International du Travail, Genève. Voir en particulier la référence concernant les consultations avec les associations patronales et les syndicats, p. 75-77.

(14) *La Population Active: Qui travaille et quand travaille-t-on?*, Bulletin économique mensuel. First National City Bank, Juillet 1970.

(15) *Deuxième exposé annuel—Conseil Économique du Canada*. Décembre 1965. (Spécialement Conclusions et Recommandations)—Politique de Main-d'Oeuvre et de Marché de Travail, p. 179 et suivante.

(16) *Towards Greater Industry and Government Involvement in Manpower Development*. Upjohn Institute for Employment Research, September 1968.

(17) Lester, Richard A., *The Economics of Unemployment Compensation*. Industrial Relations Section, Princeton University, 1962.
(18) *Unemployment Crisis*. The Montreal Star, July 25, 27, 28, 29, 30, and August 1, 1970.
(19) *Series on Manpower Offices*. The Montreal Star, May 4, 5, 6, and 7, 1970.
(20) *Wages, Prices, Profits and Economic Policy*. Proceedings of a conference held by the Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 1967. Especially the discussion on the Manpower aspects of "Some Issues of the Income Policy Debate".

(17) Lester, Richard A., *The Economics of Unemployment Compensation*. Industrial Relations Section, Princetown University, 1962.
(18) *Unemployment Crisis*. The Montreal Star, July 25, 27, 28, 29, 30, and August 1.
(19) *Series on Manpower Offices*. The Montreal Star, May 4, 5, 6, and 7.
(20) *Wages, Prices, Profits and Economic Policy*. Proceeding of a conference held by the Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 1967. Especially the discussion on the Manpower aspects of "Some Issues of the Incomes Policy Debate".

APPENDIX A-6

BRIEF

September 1st, 1970.

To the Chairman and Members of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, House of Commons, Ottawa.

Submitted on behalf of the Canadian Nurses' Association.

1. The Canadian Nurses' Association is an incorporated body whose objects are, inter alia, to speak for and represent Canadian nursing. The membership of the Association comprises nurses' associations from each of the ten provinces, and the total number of nurses represented by the Canadian Nurses' Association is well in excess of eighty thousand.

2. In response to the invitation of the Chairman of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, the Canadian Nurses' Association circularized the White Paper on Unemployment Insurance in the 1970's among its various member provincial nursing associations and invited comments on the White Paper from the provincial associations as well as from individual members for the purpose of preparing a submission to your Standing Committee. This brief is a compendium of the views expressed in response to the invitation for comments.

3. It is regretted that a longer period was not available for study of the White Paper before presentation of briefs, especially since the long summer vacation intervened immediately preceding the deadline for filing briefs. The general nature of the comments in this brief accordingly reflect the strictures of the time limitation, and it is possible at this time only to convey certain views on the principles underlying the White Paper proposals and to raise questions on particular aspects generally and as they relate to the nursing profession.

4.1 It is thought useful to your Standing Committee to briefly outline the prevailing employment conditions in the nursing profession.

4.2 While differences of opinion exist stemming from the different experience in employment conditions from province to province and locality to locality, it is generally thought, and certain studies initiated by the Canadian Nurses' Association seem to bear this out, that there presently exists an over-supply of nurses in large areas of the country, and the prospects for the future

APPENDICE «A-6»

MÉMOIRE

Septembre 1970

Au Président et aux membres du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration de la Chambre des Communes, Ottawa

Présenté au nom de l'Association des infirmières canadiennes

1. L'Association des infirmières canadiennes, organisme constitué légalement, a pour mission entre autres choses, de parler au nom de la profession infirmière au Canada. Formée des dix associations provinciales d'infirmières, elle compte au délà de 80,000 membres.

2. Dès réception de l'invitation du Président du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, l'Association des infirmières canadiennes a fait parvenir aux associations provinciales d'infirmières le Livre blanc sur l'assurance-chômage dans les années 70, les invitant à nous faire part des observations de leur association comme telle de même que de celles de leurs membres, individuellement, en vue de la rédaction du mémoire à être soumis à votre comité. Le présent document représente un résumé des vues qui nous ont été exprimées.

3. L'Association déplore cependant le fait que plus de temps ne lui ait pas été alloué pour l'étude du Livre blanc avant la présentation de son mémoire et surtout que la date limite se soit trouvée à suivre immédiatement la période des vacances. La brièveté du délai se reflète d'ailleurs, dans une certaine mesure, dans la nature des observations qui suivent et c'est la raison pour laquelle il a été impossible de faire plus que d'exprimer nos vues sur les principes sous-jacents aux propositions du Livre blanc et de nous interroger sur certains aspects, tant sur le plan général qu'en ce qui regarde plus directement, la profession infirmière.

4.1 Il nous paraît utile d'exposer d'abord à votre comité, dans leurs grandes lignes, les conditions d'emploi qui prévalent au sein de la profession infirmière.

4.2 Bien que les opinions diffèrent par suite de conditions d'emploi différentes d'une province à l'autre et même d'une localité à l'autre, on semble généralement d'avis qu'il existe présentement un surplus d'infirmières dans les grandes agglomérations du pays; certaines études entreprises par l'Association des infirmières canadiennes semblent d'ailleurs confirmer cette assertion. Les perspectives

would indicate increasing staff fluctuations and localized displacement of registered nurses. The reasons for this trend to a scarcity of jobs for the nurse are undoubtedly many and reflect perhaps the general socio-economic trends in the country. There are increasing pressures on hospitals and in the field of health care generally to reduce operating costs and to institute general austerity measures, and it would appear that it is the registered nurse whose income and livelihood is the first to be affected.

4.3 On the other side, there are some within the profession who say there is no real unemployment as a result of economic pressures, but rather from other causes such as over-selectivity on the part of individuals within the profession as to positions they will accept. Such views would appear nevertheless to be in the minority.

5.1 In these circumstances, the Canadian Nurses' Association supports the basic principle of inclusion of nurses in a governmentally operated unemployment insurance plan of the type proposed in the White Paper.

5.2 Noted with approval is the fact that the proposed plan would provide benefits to the employee, not only in situations of unemployment, but also on retirement, in case of illness and pregnancy. For a profession such as nursing where all but a small minority are women, it is of special significance that the needs of the female employee will be recognized in the provision for illness and pregnancy benefits. It is suggested that this represents a significant step towards acceptance of the growing importance of women in the labour force.

5.3 Other facets of the proposals that are noted with approval are the shorter period of employment for eligibility, the general concept of better co-ordination of all social security plans in Canada, and generally, the scope and importance of the benefits available in comparison to the premium contributions on the part of the employee under the plan. As previously noted, moreover, employment conditions in the nursing profession are by no means uniform throughout the country, and accordingly the benefits inherent in Phase 5 of the proposed scheme will be welcome for areas with regionally depressed employment conditions.

d'avenir semblent en outre laisser entrevoir une plus grande fluctuation des effectifs ainsi que des déplacements localisés chez les infirmières autorisées. Les raisons de la rareté d'emplois qui semble se dessiner pour les infirmières sont sans aucun doute multiples; peut-être sont-elles le reflêt des tendances socio-économiques que l'on observe à travers le pays. Les hôpitaux sont soumis à des pressions toujours plus grandes dans le domaine des soins et, en vue d'abaisser les coûts d'opération, ils se voient forcés d'instaurer des mesures d'austérité. Il en résulte que l'infirmière autorisée pour laquelle l'hôpital est la principale source de revenu, est la première affectée par ces mesures.

4.3 A l'opposé, il se trouve, au sein de la profession, des personnes qui affirment que le chômage comme tel et résultant de pressions économiques n'existe pas mais que si des infirmières sont sans travail, ce serait plutôt dû au fait qu'individuellement, elles tiennent à choisir les emplois qui leur conviennent. Ces vues ne semblent cependant partagées que par une minorité.

5.1 Dans ces conditions, l'Association des infirmières canadiennes appuie le principe de l'inclusion des infirmières au régime d'assurance-chômage administré par le gouvernement tel que proposé dans le Livre blanc.

5.2 L'Association constate avec satisfaction que le régime envisagé prévoit des prestations non seulement à l'employée en chômage mais également au moment de la retraite, en cas de maladie ou de grossesse. En effet, pour une profession telle que la profession infirmière dont les effectifs se composent en majorité de femmes, il est particulièrement important que les besoins de la femme employée soient pris en considération et que des prestations soient prévues dans le cas de maladie et de grossesse. Une telle mesure représente un pas considérable vers la reconnaissance de l'importance grandissante de la main-d'œuvre féminine.

5.3 D'autres aspects des propositions envisagées rencontrent également l'approbation de l'Association et nous mentionnerons, par exemple, l'admissibilité au régime après une période plus courte d'emploi, une meilleure coordination de tous les régimes de sécurité sociale au Canada et, d'une façon générale, l'ampleur et l'importance des avantages par rapport aux primes versées au régimes par l'employé. Toutefois, comme il en est fait état précédemment, les conditions d'emploi en milieu infirmier sont loin d'être uniformes à travers le pays et, en conséquence, les prestations qui se rattachent à la Phase 5 du régime envisagé seront bien accueillies dans les régions défavorisées du point de vue des conditions d'emploi.

6.1 Although the idea of the benefit scheme set out in the five phases of the plan is acceptable, it is felt the special consideration should be given to implications of the proposals contained in Phase 2. Phase 2 seems to combine monetary benefits with referrals to services provided by their government agencies, and the one specifically mentioned is Canada Manpower Centres. It may be that in the White Paper it has not been possible to set out in detail specifically what is contemplated, but it is felt that attention should be focussed on possible implications adversely affecting a profession such as nursing, especially in view of the statement that a person may become ineligible for future benefits if she refused to take advantage of services offered by other government agencies.

6.2 While the provision of vocational counselling with a view to undertaking retraining programmes to requalify for other jobs is unobjectionable in theory, some thought should be given to the implications for the professional such as the registered nurse. Will it mean that in order to continue eligible for benefits, the nurse must allow herself to be channelled, through the counselling services and retraining programmes, out of the profession of nursing? Will it also mean otherwise involuntary geographical relocation in accordance with possible Manpower policies For the nurse who is often a housewife and mother, the latter suggestion is totally unacceptable. For the nurse as a professional person, the former suggestion is equally unacceptable except in the direst circumstances. It is suggested that in any legislation implementing the proposals appropriate modifications should be made with the foregoing suggestions in mind. Moreover, it is suggested that much more study should be given to these White Paper proposals. A possible way of dealing with the problem of possible phasing out of one's profession would be to provide that, in the case of the professional nurse, any retraining be directed to fields of nursing in which the particular nurse was not previously qualified and in which openings are available.

6.3 Further, in connection with the foregoing comments on Phase 2 implications, it is suggested that the qualifications of the proposed interviewers be carefully set and the guidelines under which they operate be cautiously prepared and reviewed from time to time. It would seem that the interviewers will occupy a position of prominence in the

6.1 Bien que le principe des prestations prévues dans chacune des cinq phases du régime soit acceptable, l'Association estime qu'il y aurait lieu d'accorder une attention toute spéciale aux propositions de la Phase 2 où l'on semble rattacher les avantages monétaires aux services offerts par d'autres organismes gouvernementaux, notamment les Centres de la Main-d'œuvre du Canada auxquels on se réfère d'une façon spécifique. Peut-être n'a-t-il pas été possible de formuler de façon détaillée et spécifique dans le Livre Blanc les mesures envisagées mais l'Association considère que l'on devrait faire porter l'attention sur les implications possibles susceptibles d'affecter d'une façon défavorable une profession telle que la profession infirmière, plus spécialement en ce qui a trait à la déclaration voulant que si une personne refuse de se prévaloir des services offerts par d'autres organismes gouvernementaux, elle risque de devenir inéligible aux prestations ultérieures.

6.2 Si, en théorie, l'Association ne voit aucune objection à l'orientation professionnelle en vue d'un programme de recyclage destiné à préparer l'intéressée à assumer d'autres fonctions, il y aurait lieu de tenir compte des implications qu'une telle mesure pourrait avoir pour l'infirmière. Cela signifie-t-il que, pour continuer à avoir droit aux prestations, l'infirmière devra, à la suggestion des services d'orientation, se laisser guider hors de la profession infirmière, ou que, pour se conformer aux politiques des services de Main-d'œuvre, elle doive accepter contre son gré un déplacement géographique? Pour l'infirmière, souvent mariée et mère de famille, cette dernière éventualité serait totalement inacceptable. Elle l'est d'ailleurs également pour elle en tant que membre d'une profession, sauf en cas de désastre. En conséquence, l'Association suggère que, quelle que soit la législation adoptée en application des propositions, des modifications qui tiendraient compte des suggestions qui précèdent soient apportées. Elle suggère en outre que l'on procède à une étude beaucoup plus poussée de ces propositions du Livre Blanc. Une façon de résoudre le problème du retrait éventuel d'une profession consisterait à stipuler que, dans le cas de l'infirmière professionnelle, le recyclage devrait être orienté vers d'autres secteurs infirmiers pour lesquels l'intéressée n'était pas préparée et où des postes sont vacants.

6.3 A propos des commentaires précités relativement aux implications de la Phase 2, l'Association suggère en outre que la compétence des personnes préposées aux entrevues soit déterminée avec soin et que les lignes directrices sur lesquelles elles devront s'appuyer soient établies avec discernement et revues de temps à autre. Ces préposés aux

scheme and could potentially abuse their power. It is also suggested that the proposals in the White Paper do not indicate that sufficient safeguards will be provided to prevent abuse of the scheme by the employee.

7.1 There are many in the nursing profession who for various reasons work each year for a few months only. It would appear that a nurse working, say, three months each year would be required to pay premiums and not qualify for any benefits under the eligibility tests. It is suggested that provision be made for a system of special exemptions from premium payments for employees who would not under any circumstances be able to benefit from the plan because they want to work only a few months each year.

7.2 A further problem for the nurse is present in the situation where, as often happens, after working for a number of years and paying the premiums, she retires to raise a family. She then later wants to return to nursing (after the 52 week eligibility period) but finds no available job. Under the plan, she would receive a relatively small benefit on retirement, but there is no provision to cover the situation when she later can find no job. It is suggested that special problems of this nature be given further study by your Standing Committee.

8. It is hoped that the comments made and questions raised in this brief will be of assistance to your Standing Committee in considering the White Paper.

Respectfully submitted
for the Canadian Nurses' Association.

entrevues auront vraisemblablement un rôle d'influence au sein de l'organisation et il est à craindre qu'ils en abusent. En outre, les propositions du Livre Blanc n'indiquent aucune manière qu'une protection suffisante sera assurée afin de prévenir les abus de la part de l'employé.

7.1 Pour diverses raisons, bon nombre d'infirmières ne travaillent que quelques mois de l'année. Or, il semble que l'infirmière qui ne travaillerait que trois mois de l'année serait tenue de verser les primes bien qu'en vertu des règlements d'éligibilité, elle ne remplisse pas les conditions qui lui donneraient droit aux prestations. L'Association suggère donc qu'un système d'exonération ou dispense de versements soit prévu pour les employées qui ne pourraient en aucune circonstance bénéficier du régime parce qu'elles ne désirent travailler que quelques mois de l'année.

7.2 Un autre problème se pose également pour l'infirmière lorsque, comme cela se présente fréquemment, après avoir travaillé pendant plusieurs années et avoir acquitté les primes, elle cesse d'exercer sa profession pour élever une famille. Désirant reprendre l'exercice de sa profession au bout de quelque temps (plus des 52 semaines représentant la période d'éligibilité), elle ne trouve aucun emploi. En vertu des règlements du régime, elle devrait avoir reçu une prestation relativement faible au moment où elle a cessé ses activités professionnelles mais rien n'est prévu dans le cas où, plus tard, elle ne peut trouver de travail. L'Association suggère que des problèmes de cette nature fassent l'objet d'une étude plus approfondie de la part du Comité permanent.

8. L'Association souhaite que les remarques et les points soulevés dans ce mémoire seront de nature à aider votre comité dans ses délibérations sur le Livre Blanc.

Présenté par
au nom de l'Association des infirmières canadiennes

APPENDIX 'A-7'

The Mining Association of Canada,
Ninth Floor, 20 Toronto Street,
Toronto 210, Ontario.

Comments on Proposals for Unemployment Insurance in the 70s. Submission to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration of the House of Commons by The Mining Association of Canada. September 1970.

Gentlemen,

We welcome this opportunity of responding to your invitation by submitting this expression of views on the White Paper entitled "Unemployment Insurance in the 70s".

I. The Association

The Mining Association of Canada is the recognized national organization of the metallic and non-metallic sections of the Canadian mining industry. It is composed of companies engaged in mineral exploration, mining, smelting and refining, who account for more than 95 per cent of Canada's output of metals and major industrial minerals (see Appendix-List of Member Companies). The Association's main aim is to express the views of the industry on a national scale and to co-operate with the responsible departments of government in the development of policies affecting exploration, mining and processing, and the development of mineral exports.

II. The Canadian Mining Industry

The Canadian mining industry produces over 60 minerals, has a current annual value of output (excluding petroleum and natural gas) well in excess of $3 billion, leads the world as a producer of asbestos, nepheline syenite, nickel and zinc, and ranks as second largest producer of gypsum, molybdenum, potash, selenium, silver, sulphur, titanium and uranium.

In 1969 the value of exports of metals and minerals and their semi-manufactured products (excluding primary iron and steel, aluminum and its products) was $2,946 million or 20.4 per cent of all merchandise exports. The breadth and diversity of Canada's mineral markets is demonstrated by the fact that Canadian mineral products are exported to some 90 different countries.

This exceptional performance in international trade is of major importance in the

APPENDICE «A-7»

Association minière du Canada, Neuvième étage, 20, Toronto st. Toronto 210, Ont.

Commentaires portant sur les propositions relatives à l'Assurance-chômage dans les années 70. Soumission faite au Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Parlement. Septembre 1970.

Messieurs,

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de profiter de votre invitation et vous soumettons ici des points de vue sur la section du Livre blanc intitulée «Assurance-chômage au cours des années 70».

I. L'Association

L'Association minière du Canada est l'organisation nationale reconnue des sections métalliques et non métalliques de l'industrie minière du Canada. Elle comprend des compagnies et sociétés qui se sont engagées dans l'exploration du minerai, l'industrie minière, la fonte et le raffinage; elles constituent une production dépassant 95 p. 100 du Canada en métaux et minerais industriels principaux (voir l'Annexe: Liste des sociétés membres). Le but principal de l'Association est d'exprimer les points de vue de l'industrie sur une échelle nationale et de coopérer avec les branches responsables du gouvernement dans le développement de règlements qui régissent l'exploration, la mine, le traitement et l'essor des exportations de minerais.

II. L'industrie minière du Canada

L'industrie minière du Canada produit plus de 60 minéraux et la valeur actuelle de sa production minière (à l'exclusion du pétrole et du gaz naturel) dépasse largement 3 milliards de dollars par an; elle est en tête des producteurs mondiaux de l'amiante, de nepheline syénite, de nickel, de zinc et elle se place au deuxième rang parmi les plus grands producteurs de gypse, de molybdène, de potasse, de sélénium, d'argent, de soufre, de titanium et d'uranium.

En 1969, le montant total des exportations de métaux et minéraux et de leurs dérivés semi-finis (à l'exclusion du minerai de fer, de l'acier, de l'aluminium et dérivés) a été de deux milliards neuf cent quarante-six millions de dollars soit 20.4 p. 100 de l'ensemble des exportations de marchandises. La gamme et la diversité des marchés canadiens en minerais sont décrites par le fait que les produits minéraux du Canada sont exportés dans environ 90 pays différents.

Cette position exceptionnelle dans les marchés internationaux est d'une importance

maintenance of a viable Canadian balance of payments.

Direct employment in mining is about 115,000 workers, with an annual payroll of $900 million, and output per man has risen from 1946 to 1967 at a rate three times that of the economy as a whole and double that of manufacturing. Canadian mining is the only industry in which the average level of productivity measures up favourably with that in the United States.

Indirectly, the effect of mining activities generates substantial additional employment in other industries. It is generally estimated that for each new primary mining job there are about 6 new other jobs created in Canada.

III. Basic Principles Governing Unemployment Insurance

In October 1961, the Association (then styled Canadian Metal Mining Association) submitted its views on unemployment insurance to the Gill Commission.

In that presentation, emphasis was laid on the belief that unemployment insurance should be based on sound insurance principles, i.e.:

(a) that it should provide protection against uncertainties, but not against circumstances that are certain to occur;

(b) that benefits for voluntary unemployment or long-term unemployment should be excluded;

(c) that the amount of benefit and the conditions of payment should not deter workers from taking employment, either insurable or non-insurable;

(d) that adequate verification machinery should exist in regard to the statement of unemployment and the payment of the contribution.

We reiterate our views expressed at that time that unemployment insurance should not be used

1. to provide public assistance or social welfare;

2. to provide sickness insurance;

3. to assist depressed industries;

4. to dispense relief to self-employed people.

We also oppose the principle of using unemployment insurance to idemnify for loss of earnings persons whose attachment to insurable employment is so limited or so

majeure en ce qui touche à la balance viable des payements pour le Canada.

L'industrie minière emploie directement 115,000 ouvriers environ dont les salaires annuels se montent à 900 millions de dollars et le rendement moyen par homme a grimpé, entre 1946 et 1967, à une cadence qui constitue le triple de l'économie dans son ensemble et le double est atteint en ce qui concerne la fabrication. L'industrie minière du Canada est la seule dont le niveau moyen de productivité puisse être favorablement comparé à celui des États-Unis.

Indirectement, l'activité minière génère une quantité d'autres emplois dans des branches différentes de l'industrie canadienne. En général, on estime que chaque emploi de base dans la mine permet de créer au Canada 6 autres emplois.

III. Principes Fondamentaux régissant l'assurance-chômage.

En octobre 1961, l'Association (qui s'appelait alors l'Association des Métaux de Mines du Canada) a soumis ses points de vue à la Commission Gill en ce qui concerne l'assurance-chômage.

Dans ledit exposé, il a été souligné que les opinions étaient fondées sur le principe que l'assurance-chômage doit être inspirée par de saines règles d'assurance, c'est-à-dire:

a) qu'elle doit garantir une protection contre les aléas et non contre les circonstances prévisibles et certaines;

b) que ses avantages ne s'étendent pas à ceux qui ne veulent pas travailler ni aux chômeurs à long terme;

c) que le montant de la prime d'assurance-chômage et les conditions de paiement de cette prime ne doivent pas décourager les travailleurs d'accepter un emploi, qu'il soit assurable ou pas;

d) qu'un mécanisme de vérification satisfaisant soit mis en place en ce qui touche à la déclaration de chômage et au paiement de la cotisation.

Nous réitérons nos opinions de 1961 selon lesquelles l'assurance-chômage ne doit pas servir à:

1. fournir une sorte d'assistance publique ou sociale;

2. fournir une assurance-maladie;

3. aider des branches de l'industrie en état de crise;

4. fournir un soutien à ceux qui travaillent pour leur compte.

Nous nous opposons également au principe de l'utilisation de l'assurance-chômage pour indemniser le manque à gagner de personnes dont les rapports avec le travail assurable

slight that, in effect, they have nothing material to lose.

In our 1961 presentation, we further emphasized our view that the function of unemployment insurance should be to protect specified types of wage earners against a limited and well-defined group of disturbances in the economy of the industry with which those wage earners are normally employed, and we stressed that it was not one of the orthodox functions of an unemployment insurance scheme to take care of long-term unemployment.

We recommended more particularly:

1. that seasonal benefits be eliminated;

2. the re-establishment of regulations previously in force, whereby the insurance principle is limited to the risk of unemployment during the normal operating season;

3. the elimination of payment of benefit for holidays and other similar undesirable practices;

4. the strengthening and enforcement of regulations governing benefits to married women;

5. the introduction of new and strict regulations with reference to benefits to retired persons in receipt of pension or superannuation or workmen's compensation payments;

6. that other measures, possibly through a revision of the Unemployment Assistance Act, be introduced to deal with special circumstances created by mass unemployment, which should be recognized as a problem to be tackled and settled quite apart from the Unemployment Insurance Fund.

In reviewing the White Paper currently under debate, and taking into account the changing conditions which Canadian society has undergone since 1961 and is likely to sustain in the 70s, we suggest that the basic principles and recommendations we enunciated nine years ago are still valid.

IV. Co-ordination of Manpower Policies

The White Paper rightly stresses the urgent need for co-ordination of manpower policies. However, there is as yet no knowledge as to the findings and recommendations of the

sont si limités ou si légers qu'elles n'ont en fait aucune perte matérielle à craindre.

Dans notre exposé de 1961 nous avons également souligné notre opinion d'après laquelle la fonction de l'assurance-chômage devrait être de couvrir certains salariés contre une série limitée et bien définie d'accidents dans l'économie de la branche industrielle avec laquelle ces salariés travaillent normalement; nous avons aussi souligné que le fait de protéger des chômeurs à long terme n'est pas l'une des fonctions régulières de l'assurance-chômage.

Nous recommandons tout particulièrement:

1. que les avantages saisonniers soient éliminés;

2. que soient rétablis les règlements antérieurs d'après lesquels le principe de l'assurance est limité au risque de chômage qui adviendrait au cours de la saison normale de travail;

3. que soient éliminés les paiements de primes pour les périodes de congés et autres questions similaires peu souhaitables;

4. que les règlements relatifs aux avantages revenant aux femmes mariées soient rendus plus stricts et qu'ils soient mis en vigueur;

5. que de strictes réglementations nouvelles soient introduites en ce qui concerne les avantages payables à des personnes qui ont pris leur retraite et qui touchent leur pension ou leur prime de limite d'âge ou encore l'allocation compensatrice du travailleur;

6. que soient introduites d'autres mesures, possiblement par un remaniement de la Loi d'Aide au chômage, qui puissent parer à des circonstances particulières qu'un chômage massif créerait, situation que l'on devrait considérer comme un problème spécial dont la solution doit être recherchée et trouvée indépendamment du Fonds de l'Assurance-chômage.

Après avoir examiné le Livre blanc que l'on discute actuellement et en ayant tenu compte des transformations de la société canadienne depuis 1961 ainsi que celles qu'elle est susceptible de subir au cours des années 70, nous suggérons que les recommandations et les principes fondamentaux que nous avons énoncés il y a neuf ans sont encore valides aujourd'hui.

IV. Coordination des règles régissant la main-d'œuvre

Le Livre blanc souligne comme il se doit la nécessité urgente qui s'impose de coordonner les règles relatives à la main-d'œuvre. Cependant, l'on ne sait pas jusqu'ici quelles sont les

White Paper on Social Security, nor are we aware of what the report of the Croll Commission on Poverty will say or what steps the government may contemplate as a result of it. We seriously question whether the introduction of a new and expanded scheme of unemployment insurance can be considered in isolation from these other studies.

In being invited to comment on unemployment insurance alone, we are placed in a position of expressing views in a fragmentary context, and allowance has to be made for that fact.

The developmental aspects of the programme outlined in the White Paper appeal to us. We concur in the view that there should be effective co-ordination and co-operation with other programs. However, we are prompted to enquire as to why this is not taking place now. A completely new unemployment insurance programme is not needed to achieve this. We would be more ready to accept the White Paper assurances that this co-ordination and co-operation would materialize fully in the future if some demonstrable moves in this direction were taking place at the present time. Rather than accept, at face value, the general assurances in the White Paper, we would like to see a detailed outline of how this co-ordination and co-operation will be put into effect in practice. Such an outline should include details of how the programme would dovetail with the manpower policies and facilities which have been established by some of the provinces.

V. Specific White Paper Proposals

We are pleased to note that some of the White Paper proposals are in line with the basic philosophy we expressed in 1961.

In particular, we note that it is now proposed to eliminate seasonal benefits, but we also note that the proposed reduction in attachment to the labour force in order to qualify for benefits offsets this to a considerable extent.

We concur with the proposed provision for a minimum of two personal interviews with all claimants. This should help to reduce abuses stemming from lack of personal contact and also assist in the development aspects of the programme. However, careful

recommandations et conclusions du Livre blanc sur la sécurité sociale; nous ne sommes pas au courant non plus de ce que contiendra le rapport de la Commission Croll sur la pauvreté ni des mesures que le Gouvernement peut envisager du fait de ce rapport. Nous avons des doutes sérieux sur la possibilité d'examiner l'éventualité d'un nouveau programme étendu d'assurance-chômage indépendamment de ces autres études.

En nous invitant à soumettre nos commentaires uniquement sur l'assurance-chômage, l'on nous a mis dans une position que ne nous permet d'exprimer des points de vue que dans un contexte fragmentaire et il y a donc lieu de tenir compte de ce fait.

Nous trouvons attrayants les aspects du programme du Livre blanc qui se rapportent au développement. Nous adhérons au point de vue selon lequel il faudrait qu'il y ait une coordination et une coopération efficaces avec d'autres programmes. Cependant, cela suscite en nous la question de savoir pour quelle raison cela ne se produit pas actuellement. Pour y parvenir, il n'est point nécessaire d'avoir un programme d'assurance-chômage qui soit complètement nouveau. Nous serions plus disposés à accepter les garanties du Livre blanc selon lesquelles cette coordination et cette coopération se produiraient intégralement dans l'avenir si nous avions d'ores et déjà quelques indications visibles d'un mouvement dans ce sens. Plutôt que d'accepter la promesse pure et simple du Livre blanc, nous aimerions mieux avoir des détails minutieux sur les moyens grâce auxquels cette coordination et cette coopération seront mises en pratique et en vigueur. Un tel programme détaillé devrait comprendre des indications sur la manière par laquelle il y aurait un raccord avec les règlements de la main-d'œuvre et comprendre aussi les mécanismes mis en place par quelques-unes des provinces.

V. Propositions spécifiques du Livre blanc

Nous voyons avec plaisir que certaines des propositions du Livre blanc s'accordent avec la philosophie fondamentale que nous avons exposée en 1961.

En particulier, nous notons qu'il est maintenant proposé d'éliminer les indemnités saisonnières mais nous notons également que la réduction proposée par rapport à la main d'œuvre qui permet d'avoir droit aux indemnités compensera cette élimination dans une large mesure.

Nous approuvons la clause proposée relative à un minimum de deux entrevues pour tous les ayants droit. Ceci devrait contribuer à réduire les abus qui ont pour origine le manque de rapports personnels et sera utile aux aspects de développement du programme.

analysis of the anticipated cost of this administrative feature will be required.

We also support the principle of experience rating. This feature should help to provide greater stabilization of employment patterns, though care should be taken in the application of this measure to take into account circumstances of less favourable experience for which employers may not be responsible. We have in mind industries where turnover is not controllable by management. Possibly, a more equitable result might be obtained through a system of rating by industry groups.

Prior and full consultation with representatives from those employers who may be scheduled for inclusion in the experience rating programme is essential if a workable scheme is to be devised.

We can support, with considerable uneasiness, the proposal for universal coverage, provided other aspects of the programme adhere to sound insurance principles, and in our view some of the White Paper proposals do not.

On the other hand, we cannot support the following proposed features:

(a) Eligibility of benefits

An employee with such a short labour attachment of from only 8 to 19 weeks during the last 52 weeks should not be considered eligible to receive benefits.

(b) Benefit ratios

The proposed benefit ratios, ranging from a minimum of 66⅔ per cent of weekly earnings to a maximum of 75 per cent, would, we feel, considerably lessen incentive to work.

A 60 per cent benefit appears more realistic and acceptable.

(c) Duration of benefits

Canada's level of welfare expenditures in relation to Gross National Products is 9.1 per cent, already higher than that applicable in the United States (7.8 per cent) where duration ranges from 15 to 39 weeks.

Under such circumstances, we question whether it is realistic to propose a maximum entitlement from all phases of the scheme of 51 weeks.

The risk of unemployment for such lengthy periods should preferably be assumed by the

Cependant, il faudra une analyse minutieuse du coût à prévoir au sujet de cette caractéristique administrative.

Nous soutenons également le principe du classement fondé sur l'expérience. Cela devrait contribuer à permettre une certaine permanence du travailleur dans son emploi; cependant, en appliquant cette mesure, il faudrait soigneusement tenir compte de circonstances au cours desquelles une expérience moins favorable a été obtenue, chose dont les employeurs peuvent ne pas être responsables. Nous pensons à des branches de l'industrie où la direction ne peut contrôler les changements d'emploi du personnel. Il est possible qu'une méthode plus équitable s'obtiendrait par un système d'évaluation fondé sur des groupes de spécialité industrielle.

Une méthode pratique ne saurait être trouvée s'il n'y a pas préalablement pleine consultation avec les représentants des employeurs qui pourraient être incorporés dans le programme d'évaluation d'après l'expérience et cette consultation préalable serait d'une importance capitale.

Nous pourrions soutenir, avec assez de réticences, la proposition relative à la couverture étendue à tous, pourvu que d'autres aspects du programme se conforment aux principes sains de l'assurance et, à notre avis, certaines des propositions du Livre blanc ne le font pas.

D'autre part, nous ne pouvons pas soutenir les points proposés que nous indiquons ci-dessous:

a) Admissibilité aux indemnités

Un employé qui n'aurait travaillé que de 8 à 19 semaines au cours des précédentes 52 semaines ne devrait pas être admis pour le paiement d'indemnités.

b) Taux des indemnités

Les taux d'indemnités proposés qui vont d'un minimum de 66⅔ p. 100 du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 75 p. 100 diminueraient considérablement, croyons-nous, le désir de travailler.

Une indemnité de 60 p. 100 semble être plus réaliste et acceptable.

c) Durée des prestations

Au Canada, le niveau des dépenses de bien-être social par rapport au Produit National Brut est de 9,1 p. 100, ce qui est déjà plus élevé que celui des États-Unis (7,8 p. 100) où la durée est de 15 à 39 semaines.

Dans de telles circonstances, nous mettons en doute la plausibilité de proposer un droit maximum de 51 semaines pour toutes les phases du programme.

Le risque de chômage pour des périodes aussi longues devrait de préférence être

Canada Assistance Plan or other major social security policies under review, on which information, however, is not presently available.

(d) Sickness benefit

People who are sick or pregnant are to be considered out of the labour market during the time of their sickness or pregnancy. Consequently, it is illogical to include such claimants in an unemployment insurance plan.

We are not aware of any member of our Association who has not devised a sickness and accident earnings indemnity programme for his employees. Frequently, such a plan results from collective bargaining, which is very widespread throughout our industry. Clearly, there has been an acceptance of the principle that an employee who suffers a temporary interruption in earnings due to sickness or accident should be entitled to financial assistance. And where this is unavailable, it does perhaps require legislative correction but not, we submit, through a scheme of unemployment insurance.

(e) Retirement benefit

For purposes of an unemployment insurance programme, a retiree should be considered as being outside the work force. This should not be taken to suggest, in any way, that an individual who has reached age 65 cannot make a substantial contribution. Many can and do. However, if an individual over 65 requires financial assistance in addition to that available to him through government and private pension plans, then this should be available through a programme other than unemployment insurance.

VI. Increased Cost of Proposed Programme

The White Paper does not indicate the total net increase in cost of the proposed programme. Your Committee and every Canadian is entitled to know what these additional costs on our productive resources will be.

For example, what is the estimated cost of the sickness benefit and how was it calculated? If all employees delay opting for Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan benefits in order to collect maximum unemployment insurance benefits, what will this cost? How much will administrative costs increase, particularly in view of adoption of a double-interview procedure? And so forth.

assumé par le Plan d'Assistance du Canada ou par d'autres programmes de sécurité sociale qui sont à l'étude, programmes au sujet desquels, cependant, nous n'avons pas actuellement de détails.

d) Indemnité de maladie

Les malades et les femmes enceintes sont à considérer comme étant en dehors du marché de la main'd'œuvre au cours de la maladie ou de la grossesse. Par conséquent, il est illogique d'incorporer ces personnes dans un plan d'assurance-chômage.

D'après les renseignements que nous avons, il n'y a pas un seul membre de notre Association qui n'ait pas mis au point un programme d'indemnités d'accidents ou de maladies pour ses employés. Il est fréquent qu'un tel programme soit la résultante de conventions collectives qui sont un fait répandu dans toute notre industrie. Il est évident que le principe a été accepté qu'un employé qui subit un arrêt à la suite d'un accident ou d'une maladie a le droit de toucher une aide financière. Et, dans les cas où cela n'a pas été admis, il y a lieu d'y remédier par une correction législative et non, pensons-nous, par le truchement de l'assurance-chômage.

e) Indemnités aux retraités

Par rapport à un programme d'assurance-chômage, un retraité devrait être tenu pour quelqu'un en dehors du marché de la main-d'œuvre. Il n'y a nullement lieu d'interpréter ceci en tant que suggestion que lorsqu'une personne a atteint l'âge de 65 ans elle ne peut plus être utile de manière substantielle. Beaucoup le peuvent et le font. Cependant, si une personne qui aurait plus de 65 ans avait besoin d'une aide monétaire outre celle qui lui est fournie par le gouvernement et d'autres régimes de retraite, cette aide monétaire devrait alors lui être faite par un autre programme et non celui de l'assurance-chômage.

VI. Coût plus élevé du programme proposé

Le Livre blanc n'indique pas l'augmentation totale dans le coût du programme proposé. Votre Comité et tous les Canadiens ont le droit de savoir quelles seront les dépenses additionnelles qui viendront grever nos ressources de production.

Par exemple, quel est l'estimation faite de ce que coûtera l'indemnité-maladie et comment a-t-elle été calculée? Si tous les employés remettent à plus tard de choisir le Régime de retraite du Canada ou celui du Québec, quel en sera le prix de revient? Dans quelle proportion les frais administratifs augmenteront-ils notamment du fait que l'on adoptera la méthode de la double entrevue? Et ainsi de suite...

We submit that your Committee should obtain all of these cost figures in as much detail as possible and include them in its report so that the public will have full cognizance of the price tag it is being asked to pay.

VII. Conclusion

We welcome the White Paper on Unemployment Insurance and recognize that it is based on a sound philosophy of promoting social policies aimed at encouraging progress, not only for the country but primarily for people. These dual objectives should be inseparable and complementary, for it is through balanced economic growth that more employment opportunities will be made available for the people.

The note of alarm registered in the White Paper regarding the possibility of broader temporary unemployment in the 70s because of automation and other technological changes is, in our view, questionable. The developing economic strength and quality of life of a country are dependent to a major degree on its ability to improve technology through research, leading to new processes and products, which in turn should enhance productivity. Experience indicates that, as technological advances are made, many new job opportunities are created, often in entirely fresh areas of endeavour. The electronic, plastic and computer industries are typical examples of this kind of development.

It is our belief that adequate provisions should certainly be made to support those less fortunate among us who will need assistance even at the best of times. But we also suggest that social policies should be realistic and strongly tempered by the overriding objective of encouraging Canadians to make full use of their individual or collective spirit of enterprise in seeking out new opportunities and promoting imaginative and worthwhile endeavours.

APPENDIX

LIST OF MEMBER COMPANIES

Algoma Steel Corporation, Limited, The—
Algoma Ore Division
Allan Potash Mines
Alwinsal Potash of Canada Limited
American Smelting and Refining Company—
Buchans Unit

Nous suggérons que votre Comité devrait obtenir tous ces prix de revient, avec autant de détails que possible et qu'il les incorpore dans son rapport afin que le public soit mis au courant du montant exact de la facture qu'on lui demande de régler.

VII. Conclusion

Nous sommes heureux du fait que le Livre blanc sur l'assurance-chômage ait été publié et nous reconnaissons qu'il est fondé sur des théories saines dont le but est de promouvoir une politique sociale qui tend à encourager l'essor et le progrès, non seulement pour le pays mais surtout au bénéfice de la population. Ces deux objectifs visés devraient être inséparables l'un de l'autre et se complètent car c'est bien grâce à un accroissement équilibré de l'économie qu'il sera possible de créer un plus grand nombre d'emplois pour le peuple.

A notre avis, il y a lieu de douter du bienfondé de la prévision pessimiste que contient le Livre blanc selon lequel la possibilité d'un plus grand nombre d'emplois serait aléatoire, du fait de l'automation et d'autres progrès technologiques. L'élan et la force de développement économique ainsi que le sens même de la vie d'une nation dépendent très fortement de sa faculté de réaliser des progrès technologiques par la recherche, progrès qui mènent vers de nouveaux procédés et produits; ceci, à son tour, permet d'augmenter la productivité. L'expérience passée démontre qu'au fur et à mesure des progrès technologiques d'autres possibilités d'emplois sont créées et ce dans des domaines entièrement nouveaux de l'activité humaine. L'électronique, la découverte des plastiques et l'ordinateur sont des illustrations typiques de ce genre de développement.

Nous croyons qu'il faut aider et soutenir ceux qui, parmi nous, ont malheureusement besoin d'assistance, même en temps de grande prospérité. Mais nous suggérons également qu'une politique sociale doit être réaliste et qu'il faut qu'elle soit surtout guidée par la nécessité absolue de viser l'objectif majeur qui est celui d'utiliser pleinement l'esprit d'entreprise, individuellement ou collectivement, qui permette de découvrir de nouvelles possibilités et d'encourager de valables efforts d'imagination.

ANNEXE

LISTE DES SOCIÉTÉS MEMBRES

Algoma Steel Corporation, Limited, The
—Algoma Ore Division
Allan Potash Mines
Alwinsal Potash of Canada Limited
American Smelting and Refining Company—
Buchan Unit

Anaconda Britannia Mines Ltd.
Anglo American Corporation of Canada Limited
Asbestos Corporation Limited
Aunor Gold Mines Limited
Bell Asbestos Mines Ltd.
Bethlehem Copper Corporation Ltd.
Bralorne Can-Fer Resources Limited
British Newfoundland Exploration Limited
Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited
Caland Ore Company, Limited
Camflo Mines Limited
Campbell Chibougamau Mines Ltd.
Campbell Red Lake Mines Limited
Canada Tungsten Mining Corporation Limited
Canadian Exploration Limited
Canadian Johns-Manville Co., Limited
Carey-Canadian Mines, Limited
Cassiar Asbestos Corporation Limited
Coast Copper Company, Limited
Cominco Ltd.
Consolidated Canadian Faraday Limited
Conwest Exploration Company Limited
Copperfields Mining Corporation Limited
Craigmont Mines Limited
Denison Mines Limited
Dickenson Mines Limited
Discovery Mines Limited
Dome Mines Limited
Dominion Magnesium Limited
Dresser Minerals
Duval Corporation of Canada
East Malartic Mines Limited
Eldorado Nuclear Limited
Endako Mines Ltd.
Falconbridge Nickel Mines Limited
Freeport Canadian Exploration Company
Gaspe Copper Mines, Limited
Giant Yellowknife Mines Limited
Granby Mining Company Limited, The
Granduc Operating Company
Granisle Copper Limited
Gunnar Mining Limited
Hallnor Mines, Limited
Heath Steele Mines Limited
Hilton Mines, Ltd.
Hollinger Mines Limited
Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited
Indusmin Limited
International Mogul Mines Limited
International Nickel Company of Canada, Limited, The
Iron Ore Company of Canada
Joutel Copper Mines Limited
Kam-Kotia Mines Limited
Kennco Explorations, (Canada) Limited
Kerr Addison Mines Limited
Labrador Mining and Exploration Company Limited
Lake Asbestos of Quebec, Limited

Anaconda Britannia Mines Ltd.
Anglo American Corporation of Canada Limited
Asbestos Corporation Limited
Aunor Gold Mines Limited
Bell Asbestos Mines Ltd.
Bethlehem Copper Corporation Ltd.
Bralorne Can-Fer Resources Limited
British Newfoundland Exploration Limited
Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited
Caland Ore Company, Limited
Camflo Mines Limited
Campbell Chibougamau Mines Ltd.
Campbell Red Lake Mines Limited
Canada Tungsten Mining Corporation Limited
Canadian Exploration Limited
Canadian Johns-Manville Co., Limited
Carey-Canadian Mines, Limited
Cassiar Asbestos Corporation Limited
Coast Copper Company, Limited
Cominco Ltd.
Consolidated Canadian Faraday Limited
Conwest Exploration Company Limited
Copperfields Mining Corporation Limited
Craigmont Mines Limited
Denison Mines Limited
Dickenson Mines Limited
Discovery Mines Limited
Dome Mines Limited
Dominion Magnesium Limited
Dresser Minerals
Duval Corporation of Canada
East Malartic Mines Limited
Eldorado Nuclear Limited
Endako Mines Ltd.
Falconbridge Nickel Mines Limited
Freeport Canadian Exploration Company
Gaspé Copper Mines, Limited
Giant Yellowknife Mines Limited
Granby Mining Company Limited, The
Granduc Operating Company
Granisle Copper Limited
Gunnar Mining Limited
Hallnor Mines, Limited
Heath Steele Mines Limited
Hilton Mines, Ltd.
Hollinger Mines Limited
Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited
Indusmin Limited
International Mogul Mines Limited
International Nickel Company of Canada, Limited, The
Iron Ore Company of Canada
Joutel Copper Mines Limited
Kam-Kotia Mines Limited
Kennco Explorations, (Canada) Limited
Kerr Addison Mines Limited
Labrador Mining and Exploration Company Limited
Lake Asbestos of Quebec, Limited

Lake Dufault Mines Limited
Lake Shore Mines Limited
Lamaque Mining Company Limited
Leitch Mines Limited
Little Long Lac Gold Mines Limited, The
Macassa Gold Mines Limited
Madeleine Mines Ltd.
Madsen Red Lake Gold Mines, Limitd
Manitou-Barvue Mines Limited
Mattagami Lake Mines Limited
McIntyre Porcupine Mines Limited
New Hosco Mines Limited
New Imperial Mines Ltd.
Newmont Mining Corporation of Canada Limited
Noranda Mines Limited
Opemiska Copper Mines (Quebec) Limited
Orchan Mines Limited
Pamour Porcupine Mines Limited
Patino Mining Corporation, The
Pine Point Mines Limited
Placer Development Limited
Potash Company of America
Quebec Cartier Mining Company
Quebec Iron and Titanium Corporation
Rayrock Mines Limited
Rio Algom Mines Limited
Rycon Mines Limited
Selco Mining and Development Limited
Sherman Mine
Sherritt Gordon Mines Limited
Sigma Mines (Quebec) Limited
Silverfields Mining Corporation Limited
Siscoe Mines Limited
Spooner Mines and Oils Limited
Steep Rock Iron Mines Limited
Sullivan Mining Group Ltd.
Sunro Mines Limited
Texas Gulf Sulphur Company
United Keno Hill Mines Limited
Upper Canada Mines Limited
Western Mines Limited
Willroy Mines Limited

Lake Dufault Mines Limited
Lake Shore Mines, Limited
Lamaque Mining Company Limited
Leitch Mines Limited
Little Long Lac Gold Mines Limited, The
Macassa Gold Mines Limited
Madeleine Mines Ltd.
Madsen Red Lake Gold Mines, Limited
Manitou-Barvue Mines Limited
Mattagami Lake Mines Limited
McIntyre Porcupine Mines Limited
New Hosco Mines Limited
New Imperial Mines Ltd.
Newmont Mining Corporation of Canada Limited
Noranda Mines Limited
Opemiska Copper Mines (Quebec) Limited
Orchan Mines Limited
Pamour Porcupine Mines Limited
Patino Mining Corporation, The
Pine Point Mines Limited
Placer Development Limited
Potash Company of America
Quebec Cartier Mining Company
Quebec Iron and Titanium Corporation
Rayrock Mines Limited
Rio Algom Mines Limited
Rycon Mines Limited
Selco Mining and Development Limited
Sherman Mine
Sherritt Gordon Mines Limited
Sigma Mines (Quebec) Limited
Silverfields Mining Corporation Limited
Siscoe Mines Limited
Spooner Mines and Oils Limited
Steep Rock Iron Mines Limited
Sullivan Mining Group Ltd.
Sunro Mines Limited
Texas Gulf Sulphur Company
United Keno Hill Mines Limited
Upper Canada Mines Limited
Western Mines Limited
Willroy Mines Limited

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. 19

THURSDAY, OCTOBER 1, 1970

LE JEUDI 1er OCTOBRE 1970

Respecting
White Paper on Unemployment Insurance

Concernant le
Livre blanc sur l'assurance-chômage

WITNESSES—TÉMOINS

(See Minutes of Proceedings)

(Voir Procès-verbaux)

22900—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
Carter
Corbin
Dionne
Forrestall
Francis
Knowles (*Norfolk-Haldimand*)
Knowles (*Winnipeg North Centre*)
McNulty
Murphy
Paproski
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. Corbin replaced Mr. Cullen on October 1, 1970.

Suivant l'article 65(4)*b*) du Règlement.

M. Corbin remplace M. Cullen le 1er octobre 1970.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, October 1, 1970.
(30)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.14 o'clock a.m. this day. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Borrie, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(8).

Witnesses: *From the Fisheries Council of Canada*: Mr. C. Gordon O'Brien, Manager. *From the Railway Association of Canada*: Messrs. R. P. Wilkes, Executive Secretary; W. E. McBride, Assistant Vice-President, Industrial Relations, C.P.R., Montreal; J. C. Anderson, Vice-President, Industrial Relations, C.P.R., Montreal; K. L. Crump, Assistant Vice-President, Labour Relations, C.N.R., Montreal; A. Clement, Labour Relations, Research Officer, C.N.R., Montreal; G. G. Shephard, Labour Relations Officer, C.P.R., Monrteal; R. Birch, Research Analyst, C.N.R., Montreal.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. O'Brien from the Fisheries Council of Canada and invited him to make his statement.

Mr. O'Brien made an oral statement, before being questioned thereon.

On motion of Mr. Portelance:

Resolved: That the brief submitted by the Fisheries Council of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-8*).

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee, thanked the witness for his presentation.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le JEUDI 1er octobre 1970.
(30)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h 14 de l'avant-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Borrie, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(8).

Témoins: *Du Conseil canadien des pêcheries*: M. C. Gordon O'Brien, gérant. *De l'Association des chemins de fer du Canada*: MM. R. P. Wilkes, secrétaire exécutif; W. E. McBride, vice-président adjoint, Relations industrielles, C.P., Montréal; J. C. Anderson, vice-président; relations industrielles C.P., Montréal; K. L. Crump, vice-président adjoint, Relations ouvrières, C.N., Montréal; A. Clément, Relations ouvrières, Agent aux recherches, C.N., Montréal; G. G. Shephard, Agent de Relations ouvrières, C.P., Montréal; R. Birch, Analyste en recherches, C.N., Montréal.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. O'Brien, du conseil canadien des Pêcheries, et l'invite à faire lecture de son exposé.

M. O'Brien fait un exposé oral avant d'être questionné sur le sujet.

Sur la proposition de M. Portelance:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par le Conseil canadien des pêcheries soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (Voir appendice A-8).

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie le témoin de son exposé.

22900—1½

The Chairman next introduced Mr. Wilkes from the Railway Association of Canada, who in turn, introduced the members of his delegation.

Mr. Wilkes made a brief statement, and before questioning commenced, on motion of Mr. Francis:

Resolved: That the brief submitted by the Railway Association of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-9*).

The witnesses answered questions of the Committee.

At the conclusion of questioning, the Chairman, on behalf of the Committee, thanked the witnesses for their appearance and they thereupon withdrew.

At 11.47 o'clock a.m. the Committee adjourned until 2.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON MEETING
(31)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened this afternoon at 2.42 o'clock p.m. The Chairman, Mr. Weatherhead, presided.

Members present: Messrs. Borrie, Broadbent, Dionne, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(10).

Witnesses: From the Canadian Health Insurance Association: Messrs J. C. Davidson, President; C. G. White, Vice-President; R. E. Foster, Managing Director; G. M. Watson, Past President; R. W. L. Till, Chairman, Committee on Disability Benefits; L. G. Rollerson, Chairman, Statistical Committee; R. V. Minck, Associate Actuary, Life Insurance Association of America, New York, U.S.A.; T. D. Phillip, Manager for Canada, Group, The Travelers Insurance Company, Toronto; H. I. Mactavish, Group Counsel, Crown Life Insurance

Le président présente ensuite M. Wilkes de l'Association des chemins de fer du Canada, qui à son tour, présente les membres de sa délégation.

M. Wilkes fait lecture d'un court exposé et avant que l'interrogatoire ne commence, sur la proposition de M. Francis:

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Association des chemins de fer du Canada soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignage de ce jour. (*Voir appendice A-9*).

Les témoins répondent aux questions du Comité.

A la fin de l'interrogatoire, le président, au nom du Comité, remercie les témoins de leurs témoignages et ceux-ci se retirent.

A 11 h 47 de l'avant-midi, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 2 h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(31)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 2 h 42 de l'après-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Borrie, Broadbent, Dionne, Francis, Knowles (*Norfolk-Haldimand*), Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Portelance, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(10).

Témoins: De l'Association canadienne d'assurance-santé: J. C. Davidson, président; C. G. White, vice-président; R. E. Foster, directeur gérant; G. M. Watson, président sortant; R. W. L. Till, président du Comité des prestations d'invalidité; L. G. Rollerson, président, Comité des statistiques; R. V. Minck, actuaire associé, Life Insurance Association of America, New York (États-Unis); T. D. Phillip, gérant pour le Canada, assurance-groupe, The Travelers Insurance Company, Toronto; H. I. McTavish, conseiller en assu-

Company, Toronto; R. R. Rowlands, Executive Assistant.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Foster to the Committee and Mr. Davidson introduced the other members of his delegation.

Mr. Davidson read his prepared statement.

On motion of Mr. Knowles (*Norfolk-Haldimand*):

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Health Insurance Association in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-10*).

The witnesses were questioned.

Mr. Rollerson agreed to provide the Committee with the following information:

1. An analysis of level of benefits under private plans.

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee, thanked the witnesses for their presentation.

At 12.42 o'clock p.m., the Committee adjourned until Tuesday, 10.00 a.m., October 6, 1970.

rance-groupe, Crown Life Insurance Company, Toronto; R. R. Rowlands, Adjoint administratif.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Foster aux membres du Comité et M. Davidson présente les autres membres de sa délégation.

M. Davidson fait lecture de son exposé.

Sur la proposition de M. Knowles (*Norfolk-Haldimand*):

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par l'Association canadienne d'assurance-santé soit imprimé en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendice A-10*).

On interroge les témoins.

M. Rollerson convient de fournir au Comité le document suivant:

1. Une analyse des taux de prestations des régimes privés.

L'interrogatoire terminé, le président au nom du Comité, remercie les témoins de leur exposé.

A 12 h 42 de l'après-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à 10 h de l'avant-midi, le mardi 6 octobre 1970.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Thursday, October 1, 1970.

• 1014

The Chairman: Gentlemen, we are happy to have with us today Mr. C. Gordon O'Brien, the Manager of the Fisheries Council of Canada, whose brief you have read. I wonder, Mr. O'Brien, if you would give us a short opening statement.

Mr. C. Gordon O'Brien (Manager, Fisheries Council of Canada): Thank you, Mr. Chairman, and good morning, gentlemen.

As the Chairman has indicated, my name is C. Gordon O'Brien and I am Manager of the Fisheries Council of Canada.

This Council is really a federation made up of 16 associations across Canada. The composition of these is detailed in Appendix "A" to the brief which we submitted to you on September 10.

I might say that this membership includes co-operatives and companies, both private and corporate, numbering some 300 in all. While we have never really said we speak for fishermen, it is interesting to note that through the membership of our co-operatives we probably have more fishermen involved with our deliberations than any other association in Canada. The reason I am here, of course, is that the Committee invited me to come.

We submitted a brief and it was rather brief. And the reason I am alone this morning is that our main concern is the section relating to self-employed fishermen. The recommendation there is, as we are all aware, that some form of social assistance to fishermen replace the present system as administered by the Unemployment Insurance Commission. Naturally the main interest of the fishing industry will be in the kind of alternative plan to be proposed. Since none has yet been proposed, we have very little to say about it, and therefore at this stage the membership felt that it was not necessary to appear in large numbers.

You will have noted from the brief, however, that we have supported strongly the White Paper recommendation for self-employed fishermen and we have indicated that this is the stand which this Council has

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le jeudi 1er octobre 1970

Le président: Nous sommes heureux, messieurs, d'accueillir aujourd'hui M. C. Gordon O'Brien, directeur du Conseil canadien des pêcheries, dont vous avez lu le mémoire. Pourriez-vous, monsieur O'Brien, nous faire un bref exposé d'ouverture.

M. C. Gordon O'Brien (directeur du Conseil canadien des pêcheries): Merci, monsieur le président, et bonjour, messieurs.

Comme le président vient de vous le dire, je m'appelle C. Gordon O'Brien et suis le directeur du Conseil canadien des pêcheries.

Ce Conseil est en fait une fédération de 16 associations répandues à travers le Canada. La composition en est détaillée à l'appendice (A) du mémoire que nous vous avons soumis le 10 septembre.

J'ajouterai que nous comptons quelque 300 membres parmi lesquel se trouvent des coopératives et des compagnies privées ou constituées en corporations. Bien que nous n'ayons jamais prétendu parler au nom des pêcheurs, il est intéressant de noter, qu'à travers les membres de nos coopératives, nous comptons plus de pêcheurs qui participent à nos délibérations, que toute autre association au Canada. Je suis ici sur l'invitation de votre Comité.

Nous avons soumis un rapport plutôt bref. Je suis venu tout seul, car le principal sujet qui retient notre attention concerne les pêcheurs autonomes. Comme nous le savons tous, on a soumis une recommendation visant à remplacer le système actuel qu'administre la Commission de l'assurance-chômage, par une autre forme d'assistance sociale aux pêcheurs. L'industrie de la pêche est naturellement intéressée à connaître, en premier lieu, la forme que revêtira cette alternative. Aucun plan n'ayant été soumis, nous avons peu à en dire; c'est pourquoi l'Association a jugé inutile à ce stade, de comparaître en nombre.

Vous aurez noté cependant, que le mémoire appuie fortement la recommendation du Livre blanc concernant les pêcheurs autonomes et nous avons déclaré que nous maintenions ainsi la position prise par le Conseil depuis

[*Text*]

taken for many years. As to why we took this position, I think the easiest way to ascertain that is by reading the brief which we submitted to the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act, the Gill Committee, and if anyone is interested, I brought some copies of that brief which we submitted on October 18, 1961. They are here if you wish to pick up a copy. We have seen no reason to change our position since we made that submission in 1961.

I would like to say just briefly that we feel very strongly that the present type of organization of the Unemployment Insurance Commission is preferable to, say, a department of government or arm of a department of government. We feel that the Commission should be, as it is intended to be under the Act, an independent Commission and we have felt that the present system where we have three Commissioners, one of whom represents employers, has worked very well as far as we are concerned.

Perhaps I am being a little naïve in saying we would like to see it continued because this is an independent sort of set-up, perhaps less subject to political pressures than if it were a department or an arm of a department. The reason I say that is that the record shows that when fishermen were brought under the Act, the Commission looked into the question very, very carefully and made a report to the Minister recommending against it. However, it happened anyway, so I am perhaps a little bit naïve when I say that an independent Commission is more independent of pressure than a department of government.

Mr. Chairman, the brief was not very long and I would be happy to try to answer any questions. Incidentally it was compiled on the basis of suggestions from our various associations, and some of the people involved in placing these points before you, I must admit, are much closer to the actual day-to-day operations of the Commission than I am.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. O'Brien.

Gentlemen, before we go into the questioning, I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Fisheries Council of Canada in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

[*Interpretation*]

plusieurs années. Les raisons qui expliquent notre attitude apparaissent à la lecture du mémoire que nous avons soumis au Comité d'enquête chargé d'étudier la Loi de l'assurance-chômage et le comité Gill. Pour ceux que le sujet intéresse, j'ai apporté quelques exemplaires du mémoire que nous avons soumis le 18 octobre 1961. Je les tiens à votre disposition. Nous n'avons pas jugé nécessaire de modifier notre position depuis 1961, date de la soumission de ce mémoire.

J'aimerais souligner brièvement que nous opinons fortement en faveur de la Commission de l'assurance-chômage telle qu'elle est actuellement constituée, de préférence à un ministère ou à un organisme gouvernemental. Nous estimons que la Commission devrait être, comme le veut la loi, un organisme indépendant et que la composition actuelle de la Commissoin qui comprend trois commissaires, dont l'un représente les employeurs, a donné, en ce qui nous concerne, les meilleurs résultats.

Je fais preuve de naïveté peut-être en proposant le maintien de cette sorte d'organisme indépendant, moins soumis qu'un ministère ou qu'un organe ministériel aux pressions politiques. La raison de mon assertion découle du fait qu'au moment ou il s'est agi d'inclure les pêcheurs dans la loi, la Commission a étudié très minutieusement la question et a soumis un rapport au ministre recommandant son rejet. Elle a été adoptée, cependant; c'est pourquoi il peut paraître naïf de dire qu'une commission indépendante est plus soustraite aux pressions qu'un ministère.

Monsieur le président, notre mémoire était assez court et je serai heureux de répondre à vos questions. Je ferai remarquer incidemment, que nous l'avons établi à partir de propositions que nous ont fait parvenir nos diverses associations et je dois avouer que plusieurs d'entre ceux qui les ont conçues sont plus au courant que moi de l'activité quotidienne de la Commission.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur O'Brien.

Avant de passer aux questions, messieurs, j'aimerais qu'on propose la motion d'usage en vue d'annexer en appendice aux procès verbaux et témoignages de ce jour, les versions anglaise et française du mémoire soumis par le Conseil canadien des pêcheries.

Mr. Portelance: I so move.

Motion agreed to.

[*Texte*]

The Chairman: Gentlemen, I am open for questioning of Mr. O'Brien. Who would like to start off? Mr. William Knowles.

• 1020

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was just wondering, Mr. Chairman, about the sickness and pregnancy benefit. I noticed your group does not agree with the proposal that it should be included. I was going to ask you if you are representing female employees as well in the Fisheries Council—ladies, perhaps, who work in fish processing plants and this type of thing. Is this covered?

Mr. O'Brien: No, we are not.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I note the reason simply is that you feel the individual is not available or unable to work in any of these cases and this is the principle of the unemployment insurance. Have you any other reasons why you oppose the inclusion of pregnancy and sickness?

Mr. O'Brien: No, I do not think so, sir. beyond what is stated in the brief.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Some of the witnesses who have come before us think the same as you do on this issue, and one or two we have had who thought differently, and we have to weigh this, of course. I think that is all for now, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. O'Brien, your employers provide private wage loss insurance plans now. Is this correct?

Mr. O'Brien: I believe this is correct in the case of many of the processing plants, yes.

Mr. Turner (London East): Do you have 100 per cent coverage of all your members?

[*Text*]

Mr. O'Brien: I would think not.

Mr. Turner (London East): Percentagewise how many are covered and how many are not covered?

M. Portelance: Je soumets la motion.

Motion approuvée.

[*Interprétation*]

Le président: Nous pouvons passer, messieurs, aux questions que vous voudrez poser à M. O'Brien. Qui d'entre vous demande la parole? Monsieur William Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): J'ai remarqué, monsieur le président, que le groupe représenté par le témoin n'était pas favorable au versement de prestations dans les cas de grossesse et de maladie. Je demande si vous représentez également le personnel féminin au sein de votre Conseil des pêcheries, telles que les employées des usines de conditionnement du poisson et d'autres employées du sexe féminin. Sont-elles comprises?

M. O'Brien: Non, nous ne les représentons pas.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je constate que le seul motif invoqué consiste à dire que dans chacun de ces cas le travailleur n'est pas indisponible ou incapable de travailler, comme l'exige le principe de l'assurance-chômage. Y a-t-il d'autres raisons pour vous opposer à l'inclusion des cas de grossesse et de maladie?

M. O'Brien: Non, monsieur, je ne pense pas qu'il y en ait d'autres à part celles qui figurent pas dans le mémoire.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Certains témoins partagent votre point de vue à ce sujet, alors qu'un seul ou deux adoptent une opinion contraire; il faut en tenir compte, bien entendu. Je crois que ce sera tout pour l'instant, monsieur le président. Merci.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Les employeurs de votre association, monsieur O'Brien, ont souscrit une assurance couvrant la perte de salaire. Est-ce bien le cas?

M. O'Brien: Oui, je pense que c'est le cas pour plusieurs usines de conditionnement.

M. Turner (London-Est): La couverture dont jouissent les membres est-elle totale?

[*Interpretation*]

M. O'Brien: Je ne pense pas qu'elle le soit.

M. Turner (London-Est): Quel serait le pourcentage du personnel couvert par l'assurance par rapport à celui qui en est exclu?

Mr. O'Brien: I am sorry, I could not answer that question. I do not know.

Mr. Turner (London East): Are you aware that there are approximately 2.3 million workers in Canada with no coverage of any kind?

Mr. O'Brien: I will accept your figure, sir.

Mr. Turner (London East): Some of the employees of some of the members of your Association could possibly be in this 2.3 million. Do you not think they should have some type of coverage?

Mr. O'Brien: Yes. I think they should, sir. As indicated I think we feel that this is really a form of welfare and while it is certainly desirable that employers do what they can to effect this type of coverage, I think more and more are as time goes on. At the same time we do not think it should be compulsory in the plant.

Mr. Turner (London East): The government plan takes care of these people that have no coverage now through private plans. This is the situation. Nobody wants to become sick, but sickness hits and you have to pay the bills, so what do these people do in your opinion? They do not want to go on welfare, they want coverage. They are willing to pay their share. This is the type of plan the government is trying to introduce.

Mr. O'Brien: As indicated, sir, we feel that it is not in the right place in unemployment insurance plans.

Mr. Turner (London East): What department of the government do you think it should be regulated by?

Mr. O'Brien: I would think the Department of National Health and Welfare, sir.

Mr. Turner (London East): If a person is unemployed and becomes sick he still draws benefits, so is it not natural to tie it in under the new plan?

Mr. O'Brien: I do not know that it is natural, sir. It is a new suggestion, is it not? It has

M. O'Brien: Je suis désolé de ne pouvoir répondre à cette question. Je l'ignore.

M. Turner (London-Est): Savez-vous qu'il existe approximativement 2.3 millions de travailleurs qui, au Canada, ne bénéficient d'aucune couverture?

M. O'Brien: J'admets le chiffre que vous citez, monsieur.

M. Turner (London-Est): Certains employés et membres de votre association seraient probablement inclus dans ce chiffre de 2.3 millions. Ne pensez-vous pas qu'il faille prévoir pour eux une couverture quelconque?

M. O'Brien: Oui. Je pense qu'il le faudrait, monsieur. Comme je l'ai déjà souligné, nous estimons qu'il s'agit en fait d'une forme de prestation de bien-être et qu'il serait certainement souhaitable que les employeurs fassent leur possible en vue de l'assurer; ils tendent à le faire de plus en plus. D'un autre côté nous n'estimons pas qu'il faille imposer cette mesure dans l'usine.

M. Turner (London-Est): Le projet du gouvernement prend soin de ceux qui ne jouissent d'aucune couverture en vertu des plans d'assurance privée. Telle est la situation. Personne ne veut tomber malade, mais la maladie frappe et il faut régler les factures; que feront ces travailleurs, selon vous? Ils ne veulent pas se prévaloir du bien-être social, ils désirent être protégés. Ils consentent à payer leur contribution. Voilà le genre de programme que le gouvernement essaie de mettre sur pied.

M. O'Brien: Comme nous l'avons déjà dit, monsieur, nous pensons qu'un tel plan ne cadre pas avec le programme d'assurance-chômage.

M. Turner (London-Est): Quel est le ministère qui, selon vous devrait s'en occuper?

M. O'Brien: Je pense, monsieur, qu'il incomberait au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

M. Turner (London-Est): Si un chômeur contracte une maladie il continue à recevoir des prestations; n'est-il pas normal de rattacher celles-ci au nouveau programme?

M. O'Brien: J'ignore si c'est normal, monsieur. C'est une nouvelle idée, n'est-ce pas?

[*Texte*]

not been in and as we have said we would look upon it as sort of double taxation.

Mr. Turner (London East): How many of your employees are female?

Mr. O'Brien: We are speaking now of employees in processing plants?

Mr. Turner (London East): Approximately.

Mr. O'Brien: I would think approximately 50 per cent.

Mr. Turner (London East): Thank you very much.

The Chairman: Are there further questions, gentlemen?

Mr. Portelance: Mr. O'Brien, are there many employers who are qualified to pay the different rate, or would they be in the group paying the medium price rate according to that merit rating? How many employers with $78,000 a year salary would come into that different rating? The others would be at a normal price. Are there many?

Mr. O'Brien: I am sorry. I do not quite understand the question.

Mr. Portelance: According to the plan, employers who pay $78,000 a year in salary will be the ones affected with the different rate. It could be either a low or a high rate, but anyone who does not have the $78,000 a year is in one category where they all pay the same. How many of yours would be affected by this?

Mr. O'Brien: I think that would take in plants that are processing the great bulk of the product. It would probably not cover quite a number of small operators that are hiring perhaps one half dozen or one dozen fellows. The majority of them would come in over $78,000.

Mr. Portelance: They would. This way they would automatically be charged a little more if they happened to have too many layoffs, which sometime they cannot control in your field.

Mr. O'Brien: I presume that is correct.

Mr. Portelance: That is all, Mr. Chairman.

[*Interprétation*]

Elle ne figurait pas auparavant et, comme nous l'avons fait savoir, nous considérons qu'il s'agit d'une sorte de double imposition.

M. Turner (London-Est): Combien d'employés votre personnel féminin compte-t-il?

M. O'Brien: S'agit-il en l'occurrence du personnel des usines de conditionnement?

M. Turner (London-Est): Plus ou moins.

M. O'Brien: Je crois que la proportion en est de 50 p. 100 environ.

M. Turner (London-Est): Merci beaucoup.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. Portelance: Y a-t-il plusieurs employeurs monsieur O'Brien, qui seraient éligibles au paiement d'un tarif distinct, ou bien seraient-ils compris dans le groupe payant le tarif moyen conformément à la cotation au mérite? Combien d'employeurs y a-t-il qui paient des salaires annuelle de $78,000, auxquels s'appliquerait le tarif distinct? Les autres employeurs verseraient une contribution normale. Sont-ils nombreux?

M. O'Brien: Je suis désolé. Je ne saisis pas très bien la question.

M. Portelance: Le programme prévoit que les employeurs dont le rôle de paie atteint $78,000 par an paieront des cotisations sur la base d'un tarif distinct. Il se pourrait que le taux en soit plus ou moins avantageux que le tarif normal, mais quiconque verse des salaires annuels inférieurs à $78,000 est rangé dans la catégorie des employeurs payant un tarif uniforme. Combien, parmi vos membres, cette mesure atteint-elle?

M. O'Brien: Il me semble qu'elle atteindrait les usines qui transforment la plus grande partie du produit. Elle ne s'étendrait pas à un bon nombre de petites entreprises qui engagent une demi-douzaine ou une douzaine de travailleurs. La majorité verse des salaires supérieurs à $78,000.

M. Portelance: Sans doute. De la sorte, ces employeurs paieront automatiquement une cotisation supplémentaire s'il advient que les mises à pied sont nombreuses, ce qui est incontrôlable dans le domaine de votre activité.

M. O'Brien: Je crois que c'est exact.

M. Portelance: C'est tout, monsieur le président.

[*Text*]

The Chairman: Thank you, Mr. Portelance. Any further questions, gentlemen? Mr. Borrie.

Mr. Borrie: Just following up on a question, Mr. O'Brien, that was asked regarding the percentage of female employees that the processors have on staff, does the industry operate somewhat similar to the fruit and vegetable processors whereby they work only for a certain length of time, seasonal work, and the female employees then apply for unemployment insurance? What I am asking is, what is the term of employment for female employees?

Mr. O'Brien: This varies, of course, according to the size of the operation and also the products which are being processed in the plant and basically more so in respect to the geographical area. In other words, there are areas where plants only operate at certain times of the year. Take the East Coast of Newfoundland; the processing plants operate during the ice-free period. The plants hire people for that period. When they are laid off they go on unemployment insurance.

Other operations are seasonal. For instance, the lobster packing industry is a seasonal operation and the season varies somewhat from area to area. There again you might have a plant running 300 or 400 employees for a period of three or four months perhaps and very few on other lines, perhaps 100 people during the other part of the year.

Then you have plants which operate year round such as the Newfoundland south coast, the plants in Nova Scotia, the large plants in Lunenburg, Halifax and, when they are running, Canso, Mulgrave and Petit de Grat. The same on the West Coast. The larger plants operate on groundfish the year round, but the canning operation—the salmon, as you know—again is a seasonal operation on the coast. This varies and determines the length of employment and the number of people involved. There is a great variation in the number of months employed in various operations. Most of these people when they go off go on unemployment insurance.

• 1030

Mr. Borrie: In your analysis of the White Paper and the effect that it would have on the industry, do you feel that there would be a penalty to the employer for the amount of layoff that they would have in a season?

Mr. O'Brien: You are speaking now about plant operations. Beyond the few points we

[*Interpretation*]

Le président: Merci, monsieur Portelance. Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Borrie.

M. Borrie: Pour faire suite à une question qu'on vous a posée, monsieur O'Brien, au sujet du pourcentage du personnel féminin employé dans les usines de conditionnement, pourrait-on savoir si votre activité industrielle est semblable à celle des usines de traitement des fruits et des légumes dont le travail est saisonnier et dont le personnel féminin se prévaut ensuite de l'assurance-chômage? Je voudrais savoir les conditions d'emploi du personnel féminin?

M. O'Brien: Elles dépendent bien sûr de l'envergure de l'usine, également des produits que l'on y conditionne, mais en particulier de la situation géographique. En d'autres termes, les usines situées en certains endroits fonctionnent à des époques déterminées de l'année. Il en est ainsi sur la côte est de Terre-Neuve où les usines de conditionnement travaillent après la fonte des glaces. Elles engagent du personnel saisonnier qui, une fois mis à pied, réclame les prestations d'assurance-chômage.

D'autres activités sont elles-mêmes saisonnières. La mise en conserve du homard en est un exemple où la période d'activité varie quelque peu d'un endroit à l'autre. Là aussi, une usine peut employer 300 ou 400 personnes durant trois ou quatre mois, et une poignée seulement, une centaine peut-être, qu'elle affectera à d'autres produits le reste de l'année.

Il existe des usines dont le cycle d'activité est constant à l'année longue, comme celles qui se trouvent sur la côte sud de Terre-Neuve, les usines de la Nouvelle-Écosse, les grandes installations à Lunenburg, Halifax et, lorsqu'elles fonctionnent, à Canso, Mulgrave et Petit de Grat. Il en est de même sur la côte ouest. Les usines importantes utilisent à longueur d'année le poisson de fond, mais la mise en conserve du saumon est, comme vous le savez, une activité saisonnière sur la côte. Elle est variable et elle conditionne l'emploi et le nombre de travailleurs. Les diverses phases de l'activité s'étendent sur un nombre variable de mois. Une fois mis à pied, la plupart des ouvriers réclament des prestations d'assurance-chômage.

M. Borrie: De l'analyse que vous avez faite du Livre blanc et des répercussions qu'il aura sur l'industrie, estimez-vous que l'employeur serait pénalisé pour le nombre des mises à pied advenant en une saison?

M. O'Brien: Vous parlez ici du fonctionnement des usines. Mis à part les quelques

[*Texte*]

have made here, we are not greatly concerned with it. We are more concerned with the self-employed fisherman.

Mr. Borrie: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Any further questions, gentlemen? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Chairman and Mr. O'Brien, regarding the retirement benefit. Do you have a private pension plan to cover your employees now?

Mr. O'Brien: You are speaking now of the private processing plant?

Mr. Turner (London East): Yes.

Mr. O'Brien: Some of them do. They take various forms. National Sea, to give one example, has what they call a profit-sharing plan. A certain percentage of company profits go into the employee retirement fund. That is invested and so on. This evidently has been quite a good system. It is an encouragement to the employee to take a deeper interest naturally in the affairs of the company. The better it does, the better they do. Quite a few companies have some kind of scheme. I must confess that it is a company matter and I am not really involved in it. I am not aware of the extent of this type of thing or of the various types of retirement plans that are being used by the various companies. It is a little outside the field of operations of the Council.

Mr. Turner (London East): How much delay is there in the payment of a pension when a person retires in your industry after he receives his final pay cheque? Is there any delay at all? Would it be a month or six weeks or what?

Mr. O'Brien: I do not know. I am sorry, sir, but I am not involved in that.

Mr. Turner (London East): Is this not possibly the idea of the retirement benefit? It takes care of the time lapse between the final pay cheque and the first pension cheque? Some employees would choose to keep on working but they naturally would have to be interviewed. Do you not think that the Unemployment Insurance Commission when they make these interviews will be interested in the prevention and detection of abuses?

[*Interprétation*]

points que j'ai soulevés, nous ne sommes pas particulièrement inquiets à ce sujet. Nous le sommes plus pour les pêcheurs autonomes.

M. Borrie: Merci, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Je me reporte, monsieur le président et monsieur O'Brien, à la question des pensions de retraite. Avez-vous un programme privé de pensions qui couvre aujourd'hui tous vos employés?

M. O'Brien: Vous référez-vous ici aux usines privées de conditionnement?

M. Turner (London-Est): Oui.

M. O'Brien: Certaines d'entre elles ont mis sur pied divers programmes, différents les uns des autres. Pour citer un exemple, la *National Sea* applique un programme de participation aux bénéfices. Un pourcentage des profits de la compagnie est versé aux fonds de retraite. Ce dernier est investi et ainsi de suite. Ce régime s'est avéré satisfaisant. Il encourage naturellement l'employé à s'intéresser aux affaires de la compagnie. Si cette dernière est prospère, les employés emboîtent le pas. Un bon nombre de compagnies appliquent un régime ou un autre. Je dois avouer qu'il s'agit en l'occurrence d'une question intéressant les compagnies et à laquelle je ne suis pas vraiment mêlé. J'ignore dans quelle mesure ces régimes de pensions existent et les divers aspects qu'ils peuvent revêtir selon les compagnies. Ce domaine est quelque peu étranger à l'acitivité du conseil.

M. Turner (London-Est): Quel est le délai qui s'écoule entre le moment où un employé reçoit le dernier chèque de paye et celui où on lui sert sa pension? Y a-t-il un délai quelconque? Serait-il d'un mois ou de 6 semaines, par exemple?

M. O'Brien: Je l'ignore. Je suis désolé, monsieur, mais ce problème n'est pas de mon ressort.

M. Turner (London-Est): N'est-ce pas là vraisemblablement l'objectif de la prestation de retraite? Elle couvre le délai qui s'écoule entre la dernière paye et la première prestation de pension. Certains employés choisiront de continuer à travailler, mais ils devront naturellement passer une entrevue. Ne croyez-vous pas que la Commission d'assurance-chômage sera intéressée, au moment de ces entrevues, à prévenir et à déceler les abus?

[*Text*]

Mr. O'Brien: I wish I was close enough to this, Mr. Turner, to answer your question but unfortunately I am not.

Mr. Turner (London East): Basically this is what the plan is all about. It is to take care of people who are in a period when no money is coming in. In most pension plans, it takes practically a month before you receive your first pension cheque. This is the idea behind this thing.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I was going to ask how many of the employees in your plants are unionized?

Mr. O'Brien: I would say well over 90 per cent.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I suppose the bargaining arrangements for the contract contain provisions for sickness benefits and this type of thing—fringe benefits that are common in most industries. Is this correct?

Mr. O'Brien: I would assume so. However, I am not familiar with the type of contract that does exist.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): That is all, Mr. Chairman.

Mr. O'Brien: The only plants at the moment that are not unionized that I can think of, that are of any size at all, are in very remote areas. That is just a matter of time too.

The Chairman: If there are no further questions, I would like to thank Mr. Gordon O'Brien for coming before us this morning on behalf of the Fisheries Council of Canada. Thank you very much, sir.

I see that the Railway Association of Canada delegates have just arrived. I wonder if they could come to the front of the room now.

Gentlemen, we are happy to hear this morning witnesses from the Railway Association of Canada. At this time I would like to introduce you to Mr. R. P. Wilkes, the Executive Secretary of the Railway Association of Canada. Mr. Wilkes, would you introduce the other members of your delegation and give us a short opening statement.

[*Interpretation*]

M. O'Brien: J'aurais souhaité en connaître plus sur le sujet, monsieur Turner, pour répondre à votre question, mais malheureusement je ne le puis.

M. Turner (London-Est): C'est ce en quoi consiste essentiellement le plan. Il se propose de prendre en charge ceux qui traversent une période durant laquelle ils ne tirent aucun revenu. Il faut pratiquement, à la plupart des régimes de pensions, un mois pour effectuer la première prestation de retraite. Voilà l'idée sous-jacente à la proposition.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je voudrais savoir le nombre des employés de vos usines qui sont affiliés à un syndicat?

M. O'Brien: Je dirai que ce pourcentage dépasse 90 p. 100.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je présume que les négociations des contrats collectifs prévoient des prestations en cas de maladie et dans d'autres circonstances analogues qui sont autant d'avantages marginaux communs à la plupart des industries. Est-ce exact?

M. O'Brien: Je serais tenté de le croire. Cependant, je ne suis pas au courant de la nature des contrats conclus.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): C'est tout, monsieur le président.

M. O'Brien: Les seules usines de quelque importance qui ne sont pas affiliées à un syndicat sont, autant que je me souvienne, situées dans des localités éloignées. Mais c'est là aussi une question de temps.

Le président: S'il n'y a plus d'autres questions, je voudrais remercier M. Gordon O'Brien d'avoir bien voulu comparaître ce matin au nom du Conseil canadien des pêcheries. Je vous remercie beaucoup, monsieur.

Je constate que les délégués de l'Association des chemins de fer du Canada viennent d'arriver. Pourraient-ils prendre place à l'avant?

Nous sommes heureux, messieurs, de pouvoir entendre ce matin le témoignage des délégués de l'Association des chemins de fer du Canada. Je voudrais vous présenter M. R. P. Wilkes, secrétaire exécutif de l'Association des chemins de fer du Canada. Auriez-vous l'amabilité, monsieur Wilkes, de nous présenter les membres de votre délégation et de nous faire ensuite une courte déclaration d'ouverture.

[*Texte*]

Mr. R. P. Wilkes (Executive Secretary, Railway Association of Canada): Thank you, Mr. Chairman. On my immediate right is Mr. W. E. McBride, is Assistant Vice-President, Industrial Relations, C.P. Rail; Mr. J. C. Anderson, Vice-President, Industrial Relations, C.P. Rail; Mr. K. L. Crump, Assistant Vice-President, Labour Relations, Canadian National Railways; Mr. A. Clement, Labour Relations, Research Officer, Canadian National Railways; Mr. G. G. Shepard, Labour Relations Officer, C.P. Rail; and, Mr. R. Birch, Research Analyst, Canadian National Railways.

Mr. Chairman and gentlemen, the Railway Association of Canada appreciates the invitation to appear before this Standing Committee and the opportunity to provide any clarification of the Association's brief on unemployment insurance which you may desire.

As already indicated in the brief, this Association welcomes the opportunity for exploration through dialogue and debate which is available through the White Paper approach.

The Railway Association represents virtually all railway operations in Canada and its member lines, some 130,000 employees. In summary, the Association supports in principle the objective of seeking a method or formula which will effectively produce a more stable employment pattern to the extent that it can in a practicable way be influenced by the employer. It supports in principle some improvement in unemployment insurance benefits; a recognition of national and regional economic conditions in the determination of benefits; and integration of the programs with related government retraining and placement programs.

• 1040

As indicated in the brief, we have recorded some aspects of the proposals with which we are not in agreement. These include such items as experience rating and sickness and retirement benefits.

Like some others who have appeared before the Committee, we feel compelled to say that it is difficult to deal with this complex and costly program in isolation of other activities in not unrelated fields such as the impending White Paper on social insurance and the committee on poverty. Thank you.

[*Interprétation*]

M. R. P. Wilkes (secrétaire exécutif, Association des chemins de fer du Canada): Merci, monsieur le président. Immédiatement à ma droite, se tient M. W. E. McBride, vice-président adjoint, chargé des relations industrielles du Canadien Pacifique; M. J. C. Anderson, vice-président chargé des relations industrielles du Canadien Pacifique; M. K. L. Crump, vice-président adjoint, chargé des relations ouvrières du Canadien National; M. A. Clement, chargé des recherches concernant les relations ouvrières au Canadien National; M. G. G. Shepard, chargé des relations ouvrières au Canadien Pacifique et M. R. Birch, chargé des recherches au Canadien National.

Monsieur le président, messieurs, l'Association des chemins de fer du Canada est heureuse de l'invitation qu'elle a reçue à comparaître devant le Comité permanent, et de l'occasion qui lui est offerte d'apporter les éclaircissements voulus concernant le mémoire que notre association a présenté au sujet de l'assurance-chômage.

Comme nous l'avons djéà souligné dans le mémoire, notre association accueille favorablement l'occasion d'examiner au moyen de dialogues et de débats le contenu du Livre blanc.

L'Association des chemins de fer du Canada représente virtuellement toutes les compagnies ferroviaires du Canada et leurs filiales, soit environ 130,000 employés. En résumé, l'association appuie en principe l'objectif visant à assurer, par des méthodes efficaces, une situation plus stable de l'emploi dans la mesure où celle-ci dépend en pratique de l'employeur. Elle appuie également en principe, l'amélioration des conditions de l'assurance-chômage, la reconnaissance de conditions économiques régionales et nationales pour déterminer les prestations, et l'intégration de ces programmes à ceux que le Gouvernement se propose en vue du recyclage et de l'embauchage.

Notre mémoire relate les aspects des propositions sur lesquelles nous ne sommes pas d'accord. Ces aspects concernent, entre autres sujets, la tarification selon l'expérience et les prestations de retraite et de maladie.

A l'instar de ce qu'ont affirmé d'autres témoins, il nous faut dire qu'il est difficile d'envisager un programme aussi complexe et coûteux indépendamment de ce qui se fait dans des domaines connexes, comme celui des assurances sociales, pour lesquelles la publication d'un Livre blanc est imminente, et celui de la pauvreté qui est en cours d'étude par un comité. Merci.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Wilkes. Gentlemen, before going ahead with the questioning I would like to get the usual motion on the record that the brief submitted by the Railway Association of Canada, in English and in French, be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence.*

Mr. Francis: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, who would like to lead off the questioning of the Railway Association?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Can we not just play some of the tapes we have had?

The Chairman: Mr. Stanley Knowles, perhaps you would like to lead off.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I was not asking for that, Mr. Chairman, but I suppose in a way I did. I hope that the witnesses will not take any offence at my initial remark. It just so happens that there is a certain similarity in briefs. When I made a remark to that effect to a delegation a day or two ago the retort was that my questions were also predictable.

One of the things that bothers me about briefs of this kind, and there are many of them, is that they all seem to say that the sponsors of them are in favour of things like sickness insurance and insurance for maternity and for programs to help those who are in need and so on. Yet every time we have a program, these same groups come back and say the same thing. We are in favour of social security, we are in favour of social legislation, but not this particular piece of legislation.

It is not a fact that Parliament and the government in the name of all the people of Canada does have to cope with the problems that face us and may even have to do things step by step. In the light of that, it is a good idea to take advantage of unemployment insurance legislation and its machinery and administration to move into those two fields to which you object, namely: cover for sickness and pregnancy. My colleagues around the table can say even before I say it what I am going to say. Is it not a fact that we in Parliament have to be concerned about protecting the income of all workers. After all the country is made up of people and the conditions that face these people have to be our concern. Is it not just as much a loss of income if he is away from the job because the

[*Interpretation*]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Wilkes. Avant d'aller plus loin, j'aimerais qu'on présente la motion d'usage à l'effet que les versions anglaise et française du mémoire soumis par l'Association des chemins de fer du Canada soient imprimées en appendices aux *Procès-verbaux* et *Témoignages* de ce jour.

M. Francis: Je le propose.

Motion approuvée.

Le président: Lequel d'entre vous, messieurs, désire poser la première question à l'Association des chemins de fer?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ne pourrions-nous pas écouter quelques unes des bandes déjà enregistrées?

Le président: Peut-être aimeriez-vous commencer, monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je ne le voulais pas, monsieur le président, mais je crois d'une certaine manière, m'y être engagé. J'espère que les témoins ne prendront pas ombrage de l'observation que j'ai faite au début. Il arrive que les mémoires se ressemblent par certains côtés. J'ai attiré l'attention d'une délégation sur ce fait il y a un jour ou deux, et on m'a rétorqué que mes questions étaient également connues d'avance.

Les mémoires, qui sont nombreux, ne laissent pas de me préoccuper en raison du fait que les intéressés appuient les propositions relatives à l'assurance-maladie, à l'assurance-grossesse ou bien les programmes visant à fournir une aide aux nécessiteux, etc. Cependant, ces mêmes groupes se présentent ici et font le même commentaire sur chaque programme que nous soumettons. Ils sont favorables à la sécurité sociale, à une législation sociale, mais non point au texte législatif proposé.

Le Parlement aussi bien que le gouvernement n'ont-ils pas la charge, au nom du peuple canadien, de résoudre les difficultés qui nous confrontent et de prendre, pas à pas, les mesures qui s'imposent. A la lumière de ce qui précède, il est bon de profiter de l'assurance-chômage, de l'organisation et de l'administration qui s'ensuivent pour aborder les deux domaines auxquels vous vous opposez, à savoir: la couverture en cas de maladie ou de grossesse. Les collègues qui sont autour de moi, savent déjà ce que j'aurai à en dire. N'est-il pas vrai que les membres du Parlement doivent se préoccuper de la protection du revenu de tous les travailleurs? Le pays est en somme l'addition de tous les individus et leur situation ne nous est pas indifférente. La perte de revenu n'est-elle pas la même pour

[*Texte*]

boss says there is no work as it is if he is away because he is ill, or if she is away because of pregnancy? There are different points of view but is there not some logic to the contention of the White Paper that people who are attached to the labour force and who are contributing to an unemployment insurance fund ought to have protection from that fund?

Mr. Wilkes: Is that a question, Mr. Knowles?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I thought, for a change, I did end with a question mark.

Mr. Wilkes: Can I ask Mr. Anderson?

Mr. J. C. Anderson (Vice-President, Railway Association of Canada): I appreciate the comments that Mr. Knowles has made. I am a little disappointed in that I did not think that we were opposing this proposed piece of legislation in total. There are many aspects of this legislation to which we have not taken any exception and, in fact, which we favour. There are certain features that we do not.

Mr. Knowles mentioned sick pay and pregnancy absences. We agree that for a person who is sick there should be some protection. Our own weekly indemnity plans in effect in the railway industry in Canada provide benefits for up to 26 weeks to people who are absent because of sickness although this does not apply in cases of pregnancy.

While we are probably all in agreement about what we should be trying to do for the worker, we do think that we have to do it in the concept of justice and equity for all and that includes the employer. We have to do it as a cost, at a given point in time, that our economy can stand. This means that while we might all agree on some of the niceties there is a limit to how far we can go. If you read our submission we are not saying the same things others have said.

When you get to sickness benefits you are into a special kettle of fish. This is something that should be viewed in the context of an over-all health and welfare program. We agree that there should be something but it should be in its proper context. It should be placed where the cost of it can be viewed in the light of the cost of other things although we do not know at the moment what those things might be. We have to decide on our

[*Interprétation*]

le chômeur que pour celui qui s'absente de son travail par suite de maladie ou, s'il s'agit d'une employée, en raison de la grossesse? Il peut exister plusieurs points de vue, mais n'est-il pas logique comme le veut le Livre blanc, que les travailleurs actifs qui contribuent au fonds de l'assurance-chômage puissent se prévaloir de la protection de ce fonds?

M. Wilkes: Est-ce là une question, monsieur Knowles?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je pense que mon observation s'est terminée, cette fois-ci, par un point d'interrogation.

M. Wilkes: Puis-je demander à M. Anderson de répondre?

M. J. C. Anderson (vice-président de l'Association des chemins de fer du Canada): J'apprécie à leur juste valeur les commentaires de M. Knowles. Je suis quelque peu navré cependant qu'on ait cru voir une opposition de notre part à l'ensemble de la législation proposée. Plusieurs aspects des propositions n'ont soulevé aucune objection; au contraire elles ont recueilli notre appui. Il en a été différemment de certaines autres.

M. Knowles a fait état des prestations en cas de maladie et de grossesse. Nous sommes parfaitement conscients qu'il faut prévoir une protection quelconque pour le travailleur malade. Les régimes d'indemnisation appliqués par les chemins de fer du Canada prévoient des prestations jusqu'à concurrence de 26 semaines aux travailleurs absents pour cause de maladie, mais non de grossesse.

Bien que nous nous accordions sur ce qu'il faut entreprendre pour protéger le travailleur, nous pensons, quant à nous, que de telles dispositions doivent, en vertu des concepts de justice et d'équité, s'étendre à tous les intéressés y compris les employeurs. Il faut pouvoir les réaliser pour un prix qui ne soit pas, à un moment donné, exorbitant pour notre économie. En d'autres termes, les aspects avantageux que nous accepterions, ne doivent pas outrepasser la limite du possible. Notre mémoire ne répète pas les mêmes arguments que d'autres ont avancés.

La question des prestations pour cause de maladie constitue un domaine spécial tout à fait différent, qui se situerait dans le cadre d'un programme d'ensemble de santé et de bien-être. Sans doute des mesures s'imposent-elles, mais on doit les placer dans le contexte qui leur est propre. Il faudrait les situer de façon à ce que le coût qu'elles entraînent soit envisagé en fonction de celui des autres facteurs, quoique nous ne sachions pas encore

[*Text*]

priorities. We have to decide what we can afford at a given point in time.

We have progressed pretty well in this country. However, we cannot have Utopia tomorrow or next week. We seek to progress gradually and we have to do it within the context of what we can afford. Sickness is quite different from unemployment. Unemployment is based on the theory that we help a man who is able and who is seeking work. We help him financially and we help him in other ways, perhaps to re-orientate himself, to retrain perhaps for constructive employment. When you get into the health situation, you are into something else altogether. I want to make it clear that we are not against benefits of this kind. They should, however, be in their proper context.

Despite what has been said, if these benefits were to be included in a new unemployment insurance act, there are a few other aspects to be considered. For example, if the prime consideration of experience rating, as the White Paper indicates, is to encourage the employer to stabilize his employment by placing a penalty against him if he does not, we do not understand how on earth you can justify using absences because of sickness to penalize the employer on his experience rating. Surely if he has any control over his employment, he surely does not have any control over his sickness. I notice too in the White Paper that pregnancies are not to be included in the experience rating. Yet if you are off sick for some other reason, it is. We do not understand that.

• 1050

I do not know, Mr. Chairman, what more I can say.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I just say that I accept the comment that I seemed to have zeroed in on a point with which you are in opposition without taking time to note that there are some aspects of the White Paper proposal that you support.

It just so happens that the issue I picked out—namely, coverage of sickness—has become almost a main issue in this respect because every employer group that comes before us takes the view that it should not be covered here, so we have had to go over this ground pretty repeatedly. I say to you quite frankly that it will be the job of the Committee to try to assess the arguments we have had against it by employers, for it by workers and obviously for it by the government in the White Paper.

[*Interpretation*]

lesquels. Nous devons établir des priorités et choisir celles que nous pouvons nous permettre à un moment donné.

Nous avons fait des progrès très appréciables. Toutefois, l'Eldorado n'est pas pour demain ou pour la semaine prochaine. Nous essayons de progresser au fur et à meusre, dans les limites de nos possibilités. La maladie est assez différente du chômage. L'assurance-chômage se fonde sur la théorie qu'il faut venir en aide à un travailleur actif qui cherche un emploi. Nous l'aidons financièrement et par divers moyens afin qu'il puisse se réorienter ou se recycler en vue d'un emploi créateur. La question de santé relève d'un domaine tout à fait distinct. Je veux préciser que nous ne nous opposons pas à de telles prestations qu'il faudrait replacer dans leur contexte propre.

Quoi qu'il en soit, si ces prestations devaient faire partie de la loi de l'assurance-chômage, il n'en demeure pas moins qu'il faut envisager d'autres aspects. Ainsi, la tarification selon l'expérience se propose, comme le veut le Livre blanc, d'encourager l'employeur à assurer la stabilité de l'emploi au risque de se voir pénalisé. Nous ne comprenons pas qu'une telle mesure puisse se justifier en cas d'absence pour cause de maladie et qu'on inflige à l'employeur une pénalité au moyen de la tarification selon l'expérience. Si l'employeur peut décider de la situation de ses travailleurs, il n'a par contre aucun contrôle sur leur état de santé. Je remarque également que le Livre blanc prévoit que les cas de grossesse ne seront pas pris en considération pour la tarification selon l'expérience, alors que les autres cas de maladie le seront. Je ne comprends pas cela.

Je ne sais ce que je pourrai dire encore, monsieur le président.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'admets, monsieur le président, l'observation selon laquelle je me serais attaché à un point qui a soulevé une objection de la part des témoins, sans tenir compte des autres aspects du Livre blanc que ces derniers approuvent. Il se trouve que le sujet que j'ai choisi—l'assurance-maladie—est presque devenu le topique car les groupes d'employeurs qui se sont présentés ont exprimé l'opinion que cette catégorie ne devait pas être couverte; nous avons donc dû étudier la question de façon assez approfondie. Je vous dis bien franchement que ce sera le rôle du Comité d'essayer à soupeser les arguments que nous avons entendus contre la question par les employeurs, en faveur de la couverture par les travailleurs et, évidemment, proposée par le gouvernement dans son Livre blanc.

[*Texte*]

However, may I say that when it comes to the question of experience rating I may be in the minority on this Committee but I am one person who agrees with your position and I welcome the fact that you have devoted about eight or nine pages to this question in your brief, which I think is a more substantial consideration of the issue than has appeared in any brief that we have had up to this point. It is difficult to ask questions of you now because I agree with you, but let me put it this way. Is it your position that insuring against things over which people have no control, such as the level of the economy, the amount of unemployment in the nation, and so on, is surely something that should be borne equally by all and should not be the subject of a penalty upon employers who have high rates of unemployment because of seasonal conditions or because of government decisions.

Mr. Anderson: Or because of weather conditions.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Yes. I noticed that you and the housebuilding people have spelled that out as well. You realize, of course, that workers' groups have opposed experience rating from an opposite point of view and their comments are not always complimentary to their employers, and yet you come out at the same point. They fear that there is a danger of abuse and that employers will resist their employees receiving an unemployment insurance benefit. They would be laid off for a few days but not a sufficient number of days to get back or that temporary help will not be hired so that the employer can keep down his experience rating.

You may not accept the point of view about employers that is implied in some of this, but I am happy to point out to you that most worker groups and most employer groups come out at the same point. I certainly feel that insurance against things that people have no control over should be on an all-in basis. A brief is going to be presented, and I know the rules and I must not mention it, which is going to argue that if experience rating is allowed for employers it must also be allowed for employees. You will have employees who have a record of being employed pretty continuously asking for lower rates. In other words, you are with us on the point that the insurance principle should be an insurance principle.

[*Interprétation*]

J'ajouterais, toutefois, que, quand on soulève la question de la qualification selon l'expérience, je représente peut-être la minorité sur ce comité; mais, pour ma part, je suis d'accord avec vous sur ce point et c'est avec plaisir que je constate, dans votre mémoire, vous avez consacré huit à neuf pages à la question, poussant votre étude beaucoup plus loin que cela semble dans les autres mémoires qui nous ont été soumis. Il est difficile de vous questionner en ce moment, car je suis d'accord avec vous; mais permettez-moi de dire ceci: êtes-vous d'avis que l'assurance doit couvrir des cas étrangers à la volonté humaine, ainsi la situation économique, le degré de chômage au pays et ainsi de suite. Ce sont certainement là des conditions dont le fardeau doit être également partagé et qui ne doivent pas être source d'accablement pour les employeurs qui subissent des taux élevés de chômage par suite de conditions saisonnières ou en raison des décisions prises par le gouvernement.

M. Anderson: Ou par suite de causes atmosphériques.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui. J'observe que vous-même et les constructeurs d'habitations l'ont clairement exprimé. Vous vous rendez compte, naturellement, que certaines catégories de travailleurs se sont opposées à la qualification selon l'expérience en partant d'un point contraire et leurs observations ne sont pas toujours flatteuses à l'égard de leurs employeurs; et, pourtant, vous vous rencontrez au même point. Ils redoutent les abus et que les employeurs s'opposent à ce que leurs employés reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Ils seraient mis à pied pendant quelques jours mais pas assez longtemps pour se rattraper mais l'employeur n'embaucherait pas de temporaires afin de réduire le taux d'expérience.

Vous n'approuverez peut-être pas l'appréciation des employeurs que ceci implique, mais je suis heureux de vous signaler que la plupart des groupes de travailleurs et la majorité des groupes d'employeurs se rencontrent sur ce point. Pour ma part, je suis persuadé que les cas échappant à la volonté doivent être entièrement couverts. Une mémoire nous sera présenté—je connais les règlements et je sais que je ne dois pas le mentionner—qui soutiendra que la qualification selon l'expérience est admise pour les employeurs et doit l'être pour les employés. Il se trouvera des employés qui ayant été employés de façon assez constante exigeront des taux réduits. Autrement dit, vous partagez comme nous l'avis que le principe de l'assurance doit être un principe d'assurance.

[*Text*]

Mr. Anderson: That is right.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In which everybody shares equally in the total community risk.

Mr. Anderson: Yes, we are with you, Mr. Knowles. With respect to your comment that it has been said that an employer, in order to keep his experience rating in good shape, might abuse it in the sense—I think I read this comment—that they might work overtime rather than hiring temporary staff, and so on, and I think it is fair to say that any employer would act in his own best self interest in this kind of a situation, and this is one of the reasons that we suggest in our brief—and this is particularly applicable in our industry where you have situations where you have to call people back temporarily to clean the snow off the platforms or the switches—that these things should not be counted in the experience rating. You could very well already have counted a man laid off in your experience rating and then three weeks later you have a heavy snowfall and you have to bring him back for a little while to do some snow shovelling and then he is gone and you get counted again as a double jeopardy, and we are suggesting that this should not be the case.

I think there is a connection here because if there was to be an experience rating and those kinds of situations were excluded, you would then have no reason to work people overtime, and so on, in preference to bringing people back. However, if you are going to be penalized for bringing people back for a short period, what else are you going to do?

Incidentally, I might also add that anybody who has been involved in industrial relations for as many years as I have finds it a little difficult to understand the continual complaints about overtime, because we seem to get more complaints from the fellow who was not permitted to work overtime than anything else.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): At that point, Mr. Chairman, the witnesses and I are even. I disagree with them on it not covering sickness but I agree with them on the experience rating.

I would like to ask another question, and I ask this question just for information although I do have a view about it. What is your position regarding the proposal in the

[*Interpretation*]

M. Anderson: C'est exact.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Et en vertu duquel tous assument également le risque populaire.

M. Anderson: Oui, nous sommes d'accord avec vous, monsieur Knowles. Pour ce qui est de votre observation voulant qu'on indique un employeur, afin d'établir une norme satisfaisante de la qualification selon l'expérience, puisse en quelque sorte en abuser—il me semble l'avoir lu—que d'imposer le travail supplémentaire plutôt que d'embaucher des temporaires et ainsi de suite. Je crois juste de dire que tout employeur agirait dans le meilleur de ses intérêts dans ce genre de situation et c'est une des raisons lesquelles nous suggérons dans notre mémoire—et ceci touche particulièrement notre industrie où les travailleurs doivent être rappelés temporairement pour nettoyer la neige sur les plateformes ou dégager les mécanismes—que ces conditions ne doivent pas être comprises dans la qualification selon l'expérience. Un ouvrier mis à pied pourrait être déjà inclu dans la qualification selon l'expérience, puis, trois semaines plus tard, après une lourde chute de neige, il soit nécessaire de le rappeler temporairement pour pelleter la neige puis il repart et de nouveau se trouve inclus, un cas de double péril en quelque sorte, et nous prétendons que ce cas ne doit pas exister.

Je crois qu'il y a un rapport ici, car si la qualification selon l'expérience doit être adoptée et ces genres de situations exclues, vous n'aurez alors aucune raison d'imposer du travail supplémentaire aux ouvriers et ainsi de suite, plutôt que de les rappeler. Toutefois, si l'on doit être puni pour avoir rappelé des ouvriers durant une brève période de temps, que pourra-t-on faire d'autre?

Incidemment, je pourrais aussi ajouter que quiconque s'est occupé de relations de travail pendant quelques années, et je l'ai fait, comprend difficilement les plaintes constantes au sujet du travail supplémentaire, car nous entendons becucoup plus de récriminations de la part de celui qui n'a pas travaillé des heures supplémentaires que de la part de quiconque.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, les témoins et moi-même sommes parvenus à un équilibre. Je ne crois pas qu'en outre la maladie ne doit pas être incluse, mais je suis d'accord avec lui au sujet de la qualification selon l'expérience.

J'aimerais poser une autre question, à titre de renseignement simplement, bien que j'entretienne une opinion à ce sujet. Que pensez-vous de la proposition du Livre blanc en ce

[*Texte*]

White Paper about the financing of unemployment insurance from here on? I refer generally to the shift from the present arrangement of 50-50-20 to an arrangement under which employers and employees pay most of the shot so long as unemployment is under 4 per cent, the government coming in on a substantial basis only when the unemployment is higher than 4 per cent.

Mr. Anderson: Actually we have no quarrel with the financing arrangements provided that if there is to be an experience rating formula that it be fair and equitable with respect to the things we just discussed. However, I think we would really be a little naive if we did not recognize that it does not matter where the money comes from. In the final analysis it comes from the same source anyway whether the employee or the employer pays a slightly higher premium or whether he pays a certain premium and a tax to supplement that premium. The government does not have any money of its own; it does not have any money trees and the money really comes from the same source in the final analysis anyway regardless of who is paying it, whether it is a premium or through a general tax revenue.

We have no comments to make one way or the other about the government entering the picture when the unemployment ratio exceeds 4 per cent. I have read where perhaps if it was 2 per cent it might be an incentive to the government to use its powers to reduce unemployment. I think this is an area that we cannot comment on because we do not know at any point in time what the priorities of government might be; inflation versus unemployment, and so on, as well as other factors. We have no quarrel with the concept of the financing.

The Chairman: Mr. Knowles, perhaps I can come back to you a bit later, if you wish. Mr. McNulty.

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I believe in his opening remarks Mr. Wilkes said that the Association does endorse certain aspects of the White Paper proposals and I believe one of them was that there be some improvement in unemployment insurance benefits. I wonder if you would care to expand on that aspect?

Mr. Anderson: You will not find any arguments on the level of benefits in our brief. We do not quarrel with the level of benefits. I will say that when you get up to 75 per cent I think you are certainly at tops if you want to

[*Interprétation*]

qui a trait au financement de l'assurance-chômage à partir d'à présent? Je pense en général au transfert de l'arrangement actuel de 50-50-20, à l'arrangement en vertu duquel les employeurs et employés paient le gros des cotisations sans que le niveau du chômage soit inférieur à 4 p. 100, le gouvernement n'assumant qu'une part importante des frais que lorsque le niveau de chômage s'élève au-dessus de 4 p. 100.

M. Anderson: A vrai dire, nous ne disputons les dispositions du financement, pourvu que, s'il doit y avoir une formule de qualification selon l'expérience, elle soit juste et équitable sur les points que nous venons de discuter. Toutefois, je pense que nous serions vraiment un peu naïfs si nous n'admettions pas qu'il importe peu d'où viendra l'argent. En dernière analyse, les sommes viennent toujours des mêmes sources, que l'employé ou l'employeur paie une prime un peu plus élevée ou une certaine prime ou un impôt comme supplément à la prime. Le gouvernement n'a pas d'argent et l'argent ne pousse pas dans les arbres et, en dernier ressort, il n'y a qu'une source de financement peu importe qui fait le paiement, et qu'il reçoit par prime ou aux dépens des deniers publics.

Nous n'avons rien à dire sur la façon dont le gouvernement entrera en lutte quand le niveau de chômage dépassera 4 p. 100. J'ai lu quelque part que si le niveau était de 2 p. 100 cela pourrait inciter le gouvernement à user de ses pouvoirs pour réduire le chômage. Je pense que c'est là un point que nous ne pouvons discuter l'ignorant complètement et ne sachant jamais quels sont à un moment donné les ordres prioritaires des obligations du gouvernement: inflation par rapport au chômage et ainsi de suite, de même que d'autres facteurs. Nous ne nous opposons pas au concept du financement.

Le président: Monsieur Knowles, je pourrais peut-être rappeler votre nom un peu plus tard si vous le désirez. Monsieur McNulty.

M. McNulty: Monsieur le président, je crois que M. Wilkes a mentionné dans ses observations du début que l'association n'endosse pas certains aspects des propositions du Livre blanc et je crois que parmi ceux auxquels il s'oppose se trouvent la majoration des prestations d'assurance-chômage. Aurait-il l'obligeance de nous l'expliquer?

M. Anderson: Vous ne trouvez rien dans notre mémoire qui touche les montants des prestations. Nous ne discutons pas le montant des prestations. Je pense que lorsque vous atteignez le 75 p. 100, vous êtes certainement

[*Text*]

retain a reasonable incentive for the man to seek work, but we are not quarrelling with the 66⅔ per cent and we are not quarrelling with the 75 per cent either. I would certainly want to quarrel about it if it ever got any higher, though.

Mr. McNulty: I believe there was also another aspect, that—

Mr. Anderson: I think it should be taxable. I do not think there is any question about it. I completely agree with the comment in the White Paper that people who worked a good part of the year on fairly high wages and then secured unemployment insurance for the balance of the year wound up earning more than many, many people and it was tax free. I do not think that is right, and I quite agree with the taxation part of it. I think it has been estimated, if we are relating it to the non-tax and tax, we may be talking about 60 per cent as related to 62.5, two thirds or whatever it is. But we are not quarrelling with that. The point I made earlier was that I did not feel that when we said we were in favour of a lot of things we then came in with a brief condemning everything. We have not done that.

• 1100

Mr. McNulty: Another point that your Association seems to be in favour of is integration of the program with related government retraining and placement programs. How far do you feel the Unemployment Insurance Commission should go in this field?

Mr. Anderson: You mean in relation to what they should do or what the Department of Manpower and Immigration should do?

Mr. McNulty: That is correct.

Mr. Anderson: I do not know. I do not think that I really would have much concern who did it as long as something adequate was being done to try to help the people into constructive employment when their jobs have been lost, or to retrain them where their skills have become obsolete. The last thing in the world we want to see—we have seen some of it and we are pretty good experts in this field—is people sitting on jobs that have become redundant and nothing being done to get them into a constructive environment where they are part of a team. When I say we have had some experience with that I am talking of course of locomotive firemen. We

[*Interpretation*]

au sommet, si vous voulez conserver un moyen raisonnable d'encourager les travailleurs à chercher un emploi, mais nous ne discuterons le 66⅔ p. 100 et nous ne discutons pas 75 p. 100 non plus. Mais je voudrais certainement m'y opposer si le pourcentage s'élevait encore plus.

M. McNulty: Il me semble qu'il y avait aussi un autre point!

M. Anderson: Je pense que cela doit être imposable; je considère qu'il n'y a aucun doute sur ce point. Je suis complètement d'accord avec l'observation du Livre blanc, à savoir que les personnes qui travaillent une bonne partie de l'année et reçoivent des salaires assez élevés puis obtiennent de l'assurance-chômage durant le reste de l'année, finissent par gagner plus qu'un très grand nombre de personnes sans avoir à payer d'impôt. Je ne crois pas que ceci soit exact, et je suis parfaitement d'accord en ce qui concerne l'imposition. Je pense que cela a été estimé, en rapport à l'imposition et à la non-imposition, à quelque 60 p. 100 en comparaison de 62.5, soit deux tiers ou un pourcentage quelconque. Mais nous n'avons rien à redire à cela. Ce que j'ai souligné précédemment c'est que nous ne jugeons pas qu'après avoir déclaré être en faveur de nombreuses dispositions, nous allons présenter un mémoire les condamnant. Ce n'est pas ce que nous avons fait.

M. McNulty: Un autre point que votre association semble approuver est l'intégration du régime au régime correspondant du gouvernement de recyclage et placement. Jusqu'à quel point pensez-vous que la commission d'assurance-chômage doit s'engager dans sa loi?

M. Anderson: Vous voulez dire ce que la Commission doit accomplir ou ce que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration doit faire?

M. McNulty: C'est exact.

M. Anderson: Je ne sais pas. Je ne crois pas que je serais très inquiet quant à qui s'en chargerait, que le régime soit adéquat pour aider aux personnes à trouver un emploi quand ils sont sans travail, ou pour les recycler lorsque leur spécialité est devenue désuète. La dernière chose que nous voulons avoir—nous l'avons déjà constaté et nous sommes plutôt spécialisés en ce domaine—c'est que des personnes conservent des emplois superflus et que rien ne soit fait pour les replacer dans un environnement actif où ils feront partie d'une équipe. Lorsque je parle de notre expérience en ce domaine, je parle naturellement des ingénieurs de locomo-

[*Texte*]

are now negotiating with the firemen to get them into a more constructive area. I am not concerned who does it as long as it is done adequately well.

Mr. McNulty: In the experience you have had do you feel that there is room for improvement in co-ordination and co-operation?

Mr. Anderson: Yes.

Mr. McNulty: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. K. L. Crump (Assistant Vice-President, Labour Relations, C.N.R.): In reply to Mr. McNulty's questions on the desirability of integration of unemployment insurance with the related government training program, the Canadian National has had quite a lot of experience with manpower in the retraining and placement program field—very successfully too—but we are a little bit afraid of duplication or overlapping. There is a place for unemployment insurance and there is a place for salaries being paid by manpower when people are being retrained, and we just felt that the two should be looked at very carefully so that there was not an overlapping of legislation.

Mr. McNulty: That is a fair comment. Thank you, Mr. Crump.

The Chairman: Mr. Lloyd Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, as Mr. Stanley Knowles observed earlier, there is a certain pattern developing in the brief and I am afraid a certain pattern to our own questions, but I guess that is to be expected.

I was interested in your comments on experience rating, merit rating, and I have not anything to add there.

I did want to say a word or two about some of the fringe benefits. Is it the normal pattern in your industry to cover employees for a package of benefits with private insurer or by a private self-insured arrangement, including sick leave, possibly death and other benefits?

Mr. Anderson: Yes.

Mr. Francis: Is that usually done through a single administrative agency; one insurance company or one contractor, or something like that, except that your pension funds are a little different?

[*Interprétation*]

tive. Nous négocions actuellement avec les chauffeurs de locomotive afin de les intégrer à un secteur plus constructif. Il m'importe peu qui s'en charge pourvu que ce soit fait de façon adéquate.

M. McNulty: Jugez-vous, d'après l'expérience que vous avez acquise, qu'il y a lieu d'améliorer la coordination et la collaboration?

M. Anderson: Oui.

M. McNulty: Merci, monsieur le président.

M. K. L. Crump (vice-président adjoint pour les relations de travail du Canadien National): Pour répondre aux questions de M. McNulty sur l'opportunité d'intégrer l'assurance-chômage au programme connexe de recyclage du gouvernement, le Canadien National a beaucoup collaboré avec la main-d'œuvre pour le recyclage et le placement et avec beaucoup de succès. Nous redoutons cependant un peu le double emploi ou le chevauchement. L'assurance-chômage a sa place et il y a lieu pour la main-d'œuvre de payer des salaires aux personnes recyclées, et nous jugeons que ces deux aspects doivent être étudiés soigneusement de manière à éviter l'empiétement des mesures législatives.

M. McNulty: C'est une juste observation. Merci, monsieur Krump.

Le président: Monsieur Lloyd Francis.

M. Francis: Monsieur le président, comme vous M. Stanley Knowles l'a observé précédemment, une certaine formule se dégage du mémoire et, je le crains, une certaine formule s'appliquant à nos propres questions; mais je crois que c'était à prévoir.

J'ai écouté avec intérêt vos commentaires relativement à la tarification selon l'expérience, à la tarification selon le mérite, et je n'ai rien à y ajouter.

J'aimerais dire un mot ou deux au sujet des avantages marginaux. Il est de pratique courante dans votre industrie de couvrir par une prime d'un assureur indépendant couvrant tous les avantages ou un régime personnel d'assurance, y compris pour congés de maladie, et même décès, et autres bénéfices?

M. Anderson: Oui.

M. Francis: Est-ce que cela se fait habituellement par l'entremise d'une agence administrative, une compagnie d'assurance ou un entrepreneur, ou chose du genre, sauf que votre fonds de retraite est quelque peu différent?

[*Text*]

Mr. Anderson: I would say yes to that.

Mr. Francis: I was concerned about the section of your brief, in particular page 4, where you said:

> In essence, then, the Railways, along with many other employers would be subjected to double jeopardy through the payment of negotiated benefits and U.I.C. contributions.

I see your point of view. You have these privately negotiated plans, they are existing, and by-and-large, I suppose you are happy with them. But I would like to pose the question to you from the public point of view, because I think it is relevant to some of your comments. If you accept the principle that it is good to provide cash for interruption of earnings because of illness—and you have accepted it; you provide it—then can we from a public point of view defend a situation where substantial numbers of people in the work force cannot have access to similar benefits? In the best estimates that we can get, there are something like 2.3 million who do not have this in the labour force.

So I come to the next stage, and it is related. If we say that there is a certain inequity from a public point of view in that some people cannot have access to those benefits, what is the best mechanism for a government to use to try to provide it? Should it be through a system of wage-related contributions, collection and premiums and distribution of benefits through the existing organizations, or do we create a new and parallel structure? In other words, is it not a logical thing to put a sickness benefit along with our unemployment insurance benefits from the point of view of economy and the spending of taxpayers' funds?

Mr. Anderson: I think what we really are saying is that if we are going to bear a heavy cost in this area then we have to view it in respect of what other costs we are going to have in this area. We ask in our brief, and I ask it again, how do you deal with these things piecemeal? We all agree with what we would like to do—there probably is not anybody in this room who would not say we would like to do more than we can do at this point in time, and at some later date we hope to do more—but we surely have to view it in the light of what the other things are. We do not know the other things in the field of health and welfare that the government may

[*Interpretation*]

M. Anderson: Je répondrais oui à cela.

M. Francis: Mon attention a été arrêtée par une section de votre mémoire en particulier à la page 4, où vous déclarez:

> Essentiellement, alors, les chemins de fer comme nombre d'autres employeurs, seraient exposés au double péril du fait du paiement de prestations par suite de négociations et de contributions à la CAS.

Je comprends votre attitude. Vous avez des régimes privés résultant de négociations, ils existent et en général, je suppose que vous en êtes satisfait. Mais j'aimerais vous interroger du point de vue du public, car je pense que cela se rapporte à certains de vos commentaires. Si vous admettez le principe qu'il est bon de verser des sommes d'argent en compensation des pertes de rémunération pour cause de maladie, et vous vous êtes reliés à ce principe, puisque vous l'appliquez, pouvons-nous selon l'opinion publique défendre le cas où des nombres considérables de personnes faisant partie de la population active ne peuvent avoir accès à des prestations semblables? D'après les estimations qui nous ont été communiquées, quelque 2.3 millions personnes de la population active n'en touchent aucun.

Je passe à la prochaine phase qui s'y rattache également. Si nous jugeons qu'il y a inudité du point de vue public en ce que certaines personnes ne peuvent toucher ce genre de prestations, quel est le meilleur mécanisme à la disposition du gouvernement lui permettant d'essayer d'y remédier? Serait-il préférable d'adopter un système de contributions proportionnel à la rémunération, de perception et de primes et de répartitions des bénéfices par l'intermédiaire des organismes existants, ou de créer une nouvelle structure parallèle? Autrement dit, n'est-il pas logique d'associer les prestations pour cause de maladie aux prestations d'assurance-chômage en fonction de la conjoncture économique et de l'exploitation des deniers publics?

M. Anderson: Je pense que ce que nous disons en réalité, c'est que, si nous devons s'assumer de lourdes responsabilités financières dans ce secteur, nous devons le faire en tenant compte des autres frais que nous devrons assumer dans ce secteur. Nous demandons dans notre mémoire, et je le demande de nouveau, comment pouvez-vous traiter de ces choses de façon fragmentaire? Nous sommes tous d'accord sur ce que nous voulons faire; sans doute aucune personne ici ne serait prête à dire qu'elle désire faire davantage que nous ne le pouvons présentement, et nous espérons faire encore plus dans l'avenir, mais nous devons sûrement le consi-

[*Texte*]

have in mind. We understand there will be another White Paper this fall.

Mr. Francis: I think we can assume they are going to be consistent though. In all fairness, government is really trying to be consistent, and in this case they are really trying to look at the over-all.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): It might be better if they did not try.

Mr. Francis: Mr. Knowles and I have differences of view, but we can agree on a few things too.

But begging the question as to what other things may be looked at, in this particular area the government has made a proposal. They said that we think this is the logical place to put a sickness benefit, and there is a specific proposal for a sickness benefit before us in the White Paper. Your position seems to be that unemployment insurance is a very pure kind of thing, it does not belong there, it is a health and welfare benefit, and that it belongs somewhere else. But where else? We are all taxpayers and we do not want to create duplicate machinery or put something in an illogical place or do something that is going to be an inefficient use of national resources.

Mr. Anderson: No, I am sure you do not want to create duplicate administrations, and I do not think we would want to either, but I am not going to try to tell the government how to run its business either.

Mr. Francis: We are inviting your comments.

Mr. Anderson: I would think it is possible that the U.I.C. could run a plan of this kind, even though it was under another act. So I am not sure that there is any necessity for a duplicate administration. But I do think that regardless of how we talk about this it all comes down to what are we going to do in this or that area, and how much in 1970, 1971, or 1972 can we afford? This is what we are trying to view. When somebody says that we wil pay so much in a premium and the employer will pay so much and we do not have to worry about the rest because the government is going to pay that, that is not correct.

[*Interprétation*]

dérer à la lumière d'autres éléments. Nous ne savons pas quels sont les projets du gouvernement en ce qui concerne d'autres points relevant du domaine de la santé et du bien-être. Nous croyons comprendre qu'un autre Livre blanc paraîtra à l'automne.

M. Francis: Nous pouvons cependant présumer qu'elles seront solidaires. En toute justice, nous devons reconnaitre que le gouvernement s'efforce d'être logique et, dans ce cas, à obtenir une vue d'ensemble.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Il voudrait peut-être mieux ne pas essayer.

M. Francis: M. Knowles et moi sommes d'avis contraire; mais, nous pouvons également nous entendre sur certains points.

Mais, pour la question de principe relativement à ce que d'autres aspects de la question peuvent sembler être, dans ce secteur particulier le gouvernement a fait une proposition. Le gouvernement prétend que c'est l'endroit le plus logique d'inclure les prestations de maladie et le Livre blanc comporte une proposition bien spécifique à l'égard des prestations de maladie. Vous semblez croire que l'assurance-chômage est d'une nature très pure, qu'elle n'a pas sa place ici, que c'est là une question relevant de la Santé et du bien-être et qu'elle doit se trouver ailleurs. Mais où ailleurs? Nous sommes tous contribuables et nous ne voulons pas mettre en marche un double mécanisme ou l'ordonner de façon illogique ou exploiter faussement les Ressources nationales.

M. Anderson: Non, nous en sommes bien persuadés, vous ne voulez pas créer une double gestion, et je ne crois pas que nous le voulions non plus. Mais je n'ai pas l'intention non plus de dicter sa conduite au gouvernement.

M. Francis: Nous vous prions de nous communiquer vos observations.

M. Anderson: Je pense que la CAS pourrait administrer un régime de ce genre, même en vertu des dispositions d'une autre loi. Je ne vois donc pas la nécessité d'une double gestion; mais je pense que, quelque soit notre façon de l'exprimer, cela résume à savoir ce que nous ferons dans tel ou tel facteur et quels sont les crédits dont nous pouvons disposer en 1970, 1971 ou 1972. C'est ce que nous essayons d'imaginer. Il ne suffit pas que quelqu'un dise que nous aurons à payer telle prime et l'employeur telle somme et que nous avons pas à nous préoccuper du reste parce que le gouvernement le paiera.

[*Text*]

The government has not any money trees, it is all coming from the same source, and we must feel that the over-all cost is something we can live with. Until you get the whole area of cost that we are thinking about in front of us, how do you deal with this? Should the sick pay be something different than $100 or not? How do you do this? This is all we are saying. It might be something different.

• 1110

Mr. Francis: We have put forth a proposal, and we are interested in details on it. I want to ask another question. If such a proposal were adopted, would this not really bring about some changes in your own plans? At the next bargaining session I have a feeling that your benefits would be fitted into the things not provided here, and there would be something, shall we say, free to be placed somewhere else, no doubt. But the point is that there is an initial impact; we recognize that. But it is not likely to be the ultimate impact. What you are describing about this unfair double jeopardy would be a temporary situation. Is that no so?

Mr. Anderson: Well, I am sure it would be temporary. I think we have said in our brief that both the unions—the companies, of course, would want to get out of the double jeopardy, and the unions would want to place it some place else, in some other benefit.

Mr. Francis: I am sure you could resolve it.

Mr. Anderson: But you are right on the temporary aspect of it. May I ask now how the costs—I think there are $142 million—were arrived at? Were they arrived at in the light of all these many benefit plans in existence in private companies today that are going to go by the board? Does the $142 million become $500 million when these other plans, as you say, go by the board after this temporary period?

Mr. Francis: We are dealing with an area in which estimating procedures are not that refined. All I can say is that a document was placed before this Committee on estimated costs to which you are referring, and this was prepared with the best available techniques and projections that are available. There is a model, I understand, and this has been worked through. But we cannot just look at it

[*Interpretation*]

L'argent ne pousse pas dans les arbres, pas plus pour le gouvernement que pour autrui, il provient toujours de la même source, et nous devons nous faire à l'idée d'avoir à assumer les coûts. Tant que nous ne connaissons pas la nature des frais que nous discutons, comment pouvons-nous en traiter. Faudrait-il accorder pour la maladie plus ou moins que $100? Comment le faire? C'est tout ce que nous disons. Cela peut présenter des difficultés particulières.

M. Francis: Nous avons fait une proposition et nous sommes intéressés à la mettre à l'étude. Je désire poser une autre question. Si cette proposition est adoptée, cela ne provoquerait-il pas certains changements dans vos plans d'assurance? J'ai l'impression que, lors de la prochaine convention, vos prestations s'appliqueraient aux éléments qui ne sont pas inclus ici et il resterait quelque chose, disons, qui pourrait être placé ailleurs sans doute. Mais le point est qu'il y a une confrontation initiale, nous le reconnaissons. Mais il est fort probable que ce sera la dernière confrontation. Ce que vous décrivez comme un double péril injuste, ne serait qu'une situation provisoire. N'est-ce pas?

M. Anderson: Bien, je suis persuadé que ce serait provisoire. Je pense que nous avons dit dans notre mémoire que les syndicats aussi bien que les compagnies, il va sans dire, voudraient échapper au double péril, et les syndicats voudraient l'insérer ailleurs, dans quelque autre régime de prestations.

M. Francis: Je ne doute pas que vous pourriez résoudre le problème.

M. Anderson: Mais vous avez raison quant à sa nature provisoire. Pourrais-je demander comment les frais—je pense qu'ils s'élèvent à quelque 142 millions de dollars—ont été calculés? L'ont-ils été à la lumière de ces nombreux régimes de prestations déjà existant administrés par des compagnies privées qui passeront par la Commission? Les 142 millions de dollars deviennent-ils 500 millions de dollars quand ces autres régimes, comme vous dites, passent à la Commission après la période transitoire?

M. Francis: Nous nous trouvons sur un terrain ou les méthodes d'estimation ne sont pas aussi rafinées. Tout ce que je peux dire, c'est qu'un document, estimant les frais dont nous parlons, a été présenté au Comité et qu'il est conforme aux meilleures techniques et projections à notre disposition. Je comprends qu'il existe un modèle et qu'il a été suivi. Mais nous ne pouvons pas simplement liquider en

[*Texte*]

in terms of its immediate consequences. We are looking at a broader pattern which we hope will exist for some years to come in the country and which we hope we all want to support.

I come back to this comment. When you negotiate a private plan, you put several items in the package because it is an economical and reasonable way to do it. What is wrong with the principle in a government plan of all...

Mr. Anderson: Because we know what is in our package when we do it.

Mr. Francis: I think we do too.

Mr. Anderson: We know what is in our package. We do not make a package piecemeal, saying we will make a package today with you on this and then tomorrow we will talk to you about that. We deal with the whole package. We know what that package is. This is really what we are saying here. We do not know what the package is.

Mr. Francis: What do you not know?

Mr. Anderson: We do not know what other great things are going to be in the White Paper that is coming out this fall in the health and welfare area.

Mr. Francis: Well, again, in this area we have tried to lay a specific proposal, and you have been given cost estimates and the benefit structure and so on. I think that if there is additional information that you feel you have to have on the White Paper proposals, I would like to know specifically on the White Paper proposals what you feel is deficient.

Mr. Anderson: All right. I think in our discussion here we brought one to the fore. If the $142 million is based on the fact that there is a considerable liability on individual employers today because of the vast number of plans in effect, such as we have, to pay for sickness, therefore the liability under the UIC plan would be less because of that, and therefore that is how we arrive at the $142 million. Now, if we have agreed that the other plans are going to be all temporary and that employers are going to get out of them because of being in double jeopardy, I am asking, does the $142 million becomes $500 million?

[*Interprétation*]

raison de ces conséquences immédiates. Nous considérons le modèle plus vaste qui, nous l'espérons, existera dans quelques années au pays et qui, nous l'espérons aussi, nous serons tous prêts à l'approuver.

Je reviens à cette observation. Quand vous négociez un régime privé, vous englobez plusieurs postes dans un même paquet, parce que c'est une façon économique et raisonnable de le faire. En quoi un régime d'ensemble proposé par le gouvernement fait-il défaut...

M. Anderson: Parce que nous savons ce qu'il y a dans notre paquet quand nous le faisons.

M. Francis: Je pense que nous le savons aussi.

M. Anderson: Nous savons ce qu'il y a dans notre paquet, nous ne faisons pas un paquet par morceau, disant nous allons fabriquer ce paquet avec vous aujourd'hui avec ceci et demain nous vous parlerons de cela. Nous considérons l'ensemble du paquet. Et nous savons ce qui compose le paquet. C'est ce que nous disons vraiment ici. Nous ne savons pas de quoi se compose le paquet.

M. Francis: Qu'est-ce que c'est que vous ne savez pas?

M. Anderson: Nous ne savons pas quels autres éléments importants seront compris dans le Livre blanc qui doit paraître cet automne au sujet de la santé et du bien-être.

M. Francis: Bien, là encore, nous avons tenté de faire une proposition précise et on vous a donné l'estimation des frais et la structure des prestations et ainsi de suite. Si vous pensez devoir obtenir d'autres renseignements au sujet des propositions du Livre blanc, j'aimerais savoir pour ma part quels sont les points particuliers des propositions du Livre blanc que vous jugez défectueux.

M. Anderson: Très bien. Je pense que nous avons soulevé un de ces points au cours de notre discussion. Si le calcul des 142 millions est fondé sur le fait que l'employeur court un risque considérable aujourd'hui à cause du grand nombre de régimes en vigueur, comme c'est le cas, couvrant la maladie, le risque en vertu des dispositions du régime de la CAS serait de ce fait moindre et, c'est ainsi que nous arrivons au chiffre de 142 millions de dollars. Maintenant, si nous avons tous convenu que les autres régimes ne seront que provisoires et que les employeurs les abandonneront par crainte du double péril, je demande: les 142 millions de dollars se transformeront-ils en 500 millions de dollars?

[*Text*]

Mr. Francis: That is a good question.

Mr. Anderson: I do not know, when they arrived at the $142 million, what they considered. But if they considered that with this vast number of plans—I think that I read the other day in one of the briefs presented here that 62 per cent of private enterprise now have these plans. If this was considered in arriving at the estimates and if we are now saying that probably they are going to remain in effect only for a temporary period, what happens to the $142 million? What are we talking about?

Mr. Francis: Well, as a member of this Committee, I intend to ask these questions.

Mr. Borrie: Would Mr. Francis allow a supplementary?

Mr. Francis: Yes.

Mr. Borrie: It is a question that I have pursued a number of times with previous witnesses because I had a copy of your brief. In your brief you state that your indemnity has cost your association $6 million, and you are representing about 2 per cent of the employment force.

Mr. Anderson: Less than that.

Mr. Borrie: So that in comparison . .

Mr. Anderson: It is about one-seventieth. I did not figure that out.

Mr. Borrie: I will take your word for it. But in comparison of covering that number of employees, and if the coverage is to be extended to 96 per cent of the working force and the cost estimate is $142 million, they do not add up together, do they? Yet you are not covering pregnancies under your program.

Mr. Anderson: That is right.

Mr. Borrie: That is all.

Mr. Anderson: There are other factors, of course, that must be considered. You have a two-week waiting period and we have a four-day waiting period. You see, there are other factors involved that make it very difficult to relate the two. We have tried to relate them, and then we thought, well, how can you relate a plan that has a four-day waiting period with one that has a two-week waiting period?

Mr. Francis: There is a lot of money involved in that initial period.

[*Interpretation*]

M. Francis: Voilà une bonne question.

M. Anderson: Je ne sais à quel moment on est parvenu au 142 millions de dollars et ce dont on a tenu compte. Mais s'il est considéré que, vu ce grand nombre de régime—je crois avoir lu l'autre jour dans un des mémoires présentés ici que 62 p. 100 des entreprises privées ont maintenant leur propre régime—pour établir les estimations et, si nous soutenons qu'ils ne seront en vigueur que durant une période de temps, qu'advient-il des 142 millions de dollars? Que discutons-nous?

M. Francis: Bien, à titre de membre de ce Comité, j'ai l'intention de poser ces questions.

M. Borrie: M. Francis, me permettez-vous une question supplémentaire?

M. Francis: Oui.

M. Borrie: C'est une question que j'ai discutée à plusieurs reprises avec des témoins qui ont déjà parus car j'avais un exemplaire de votre mémoire. Dans votre mémoire, vous déclarez que les indemnisations que vous avez payées ont coûté près de 6 millions de dollars à votre association et que vous représentez environ 2 p. 100 de la population active.

M. Anderson: Moins que cela.

M. Borrie: De façon que, en comparaison. . .

M. Anderson: Environ un soixante-dixième. Je ne l'ai pas calculé.

M. Borrie: Je prends votre parole. Mais, en comparaison de la couverture de ce nombre d'employé et si la couverture doit s'étendre à 96 p. 100 de la population active et que le coût estimatif soit 142 millions de dollars, cela ne se compare pas n'est-ce pas? Et, pourtant, votre programme ne comprend pas les cas de maternité.

M. Anderson: C'est exact.

M. Borrie: C'est tout.

M. Anderson: Il y a naturellement d'autres facteurs à considérer. Vous proposez une période transitoire de deux semaines et notre période transitoire est de quatre jours. Vous voyez qu'ils existent d'autres facteurs qui rendraient difficile la comparaison. Nous avons essayé d'établir le rapport puis, nous avons pensé, bien, comment comparer un régime dont la période transitoire est de quatre jours à un régime dont la période transitoire est de deux semaines?

M. Francis: Il entre de grosses sommes d'argent dans cette période initiale.

[*Texte*]

Mr. Anderson: Yes, that is right. But unfortunately we do not know how much of that $6 million—if anybody is going to ask me now, I will tell him before he asks. We do not know how much of that, at the moment at least—I suppose it is available through the underwriters.

The Chairman: Mr. Francis, have you any further questions?

Mr. Francis: No.

Mr. Portelance: Could I have a supplementary?

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: On that same subject, even if the worst comes to the worst, and and you have to abandon the plan that you have now and everybody goes into it, would you not agree that if everybody is in it you will still pay less than what you are paying now? If that was the case, and if we had to...

Mr. Anderson: No, I will not agree to that, because I think—and I cannot argue this point one way or the other because I have not got any statistics or facts. But I think that as an educated judgment we, the employers, are better able to control these things, that is, to control any abuse, than government is.

Mr. Portelance: Well, that will depend on the Department. I am sure anyone asking for sickness will have to prove that he is sick, and something similar to what you have within your own company will have to be done within the Department. This is definite, and beside, as far as the $142 million goes, if you leave your plans, automatically the unemployment rate will go up too. They will have a higher revenue from you because your people will be charged against it. They will be collecting from the sickness while they are not now. You will have a higher rate if you are not insured. Once you are insured, your rate goes lower because nobody will ask for that sickness benefit, so it will not be against you.

Mr. Anderson: Well, I do not know. When we talk about these plans going by the board, we are talking generally here. For example, I cannot foresee the unions wanting to give up a four-day waiting period in favour of a two-week waiting period. So probably you would amend your plans rather than kill them.

[*Interprétation*]

M. Anderson: Oui c'est vrai. Mais, malheureusement, nous ne savons quelle part de ces 6 millons de dollars—je m'empresse de dire avant que quelqu'un me le demande—nous ne savons quelle part de cette somme du moins présentement sera mise à la dispositon des assureurs.

Le président: Monsieur Francis, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Francis: Non.

M. Portelance: Me permettez-vous une autre question?

Le président: M. Portelance.

M. Portelance: Sur cette même question, même si les choses devaient aller de mal en pis et, que vous deviez abandonner le régime auquel vous adhérez maintenant et que tous doivent s'enregistrer, ne conviendriez-vous pas que si tous en font partie, vous paierez encore moins que vous payez actuellement? Si tel était le cas, et si nous devions...

M. Anderson: Non, je n'en conviendrai pas parce que je pense—et je ne puis contredire ce point d'une façon ni d'une autre parce que je n'ai pas les données ou les faits nécessaires—que, logiquement, l'employeur est mieux placé pour exercer un contrôle contre les abus que ne l'est le gouvernement.

M. Portelance: Bien, cela dépendra du ministère. Je suis persuadé que quiconque sollicitera des prestations de maladie devra prouver qu'il est malade et des contrôles semblables à ceux que vous exercez au sein de votre société devront être appliqués par votre ministère. C'est là un fait absolu et, en outre, pour ce qui est des 142 millions de dollars, si vous abandonnez vos régimes, le taux de chômage s'élèvera aussi automatiquement. Les sommes obtenues de vous seront aussi plus considérables car vos employés devront y contribuer. Ils percevront des prestations de maladie qu'ils ne touchent pas actuellement. Vos taux seront plus élevés si vous n'êtes pas assuré. Dès que vous êtes assuré, vos taux baissent car personne ne demande de prestations de maladie et elles ne vous sont donc pas attribuées.

M. Anderson: Bien je ne sais pas. Quand nous parlons de ce régime pensant à la Commission, nous parlons de façon générale. Par exemple, je ne puis concevoir que les syndicats veuillent sacrifier la période transitoire de quatre jours en faveur de la période transitoire de deux semaines. Il est donc probable que vous modifierez vos régimes plutôt que de les abolir.

[*Text*]

Mr. Portelance: Yes, but the government—even though the union would say, well, the first two weeks you are paying for it. This will not apply because it is always two weeks after your plan.

Mr. Anderson: Yes.

Mr. Portelance: They will never fill in the gap of two weeks.

Mr. Anderson: I am not sure where we have got to right now. But if this were to be in effect in the UIC and we were to—well, on the one hand you could say, we may try to get rid of the plans altogether. On the other hand, you might find a plan revised to provide only for the first two weeks or something like that. That is for the waiting period. But if a company has any kind of plan in effect where it pays a payroll burden to finance that plan, and then has to pay contributions to a public plan to support the employers who do not have a plan, then it is in double jeopardy, is it not? If I have got to pay for a plan on Canadian Pacific or Canadian National or some other railway, and then pay for a plan to be made effective by the public authorities in industries that do not have any provisions, then I say that I am subsidizing the other industries.

Mr. Portelance: That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): How much abuse of the present plan, in your opinion, takes place now?

• 1120

Mr. Anderson: Do you mean the UIC plan?

Mr. Turner (London East): No, your own private plan.

Mr. Anderson: How much abuse takes place? I cannot answer that. I hope not too much, but I do know if you tell a doctor you have a sore back today, he will not tell you that you do not.

Mr. Turner (London East): I disagree with that because I happened to work for the Canadian National. I was on a visiting committee that went around to see these employees. You cannot tell me that a chap would stay home for $60 a week when he

[*Interpretation*]

M. Portelance: Oui, mais le gouvernement—même si le syndicat disait, bien, les deux premières semaines c'est vous qui les payez. Ceci ne se produira pas, car c'est toujours deux semaines après votre régime.

M. Anderson: Oui.

M. Portelance: La brèche de deux semaines ne sera jamais comblée.

M. Anderson: Je ne sais plus où nous en sommes. Mais si cela devrait être appliqué par le CAS et que nous devions—bien, en un sens vous pourriez dire: nous pourrions essayer de nous débarrasser des régimes complètement. D'autres part, vous pourriez découvrir un régime révisé de manière à couvrir les deux premières semaines ou chose du genre. Soit pour la période transitoire. Mais, si une société possède un régime actif et perçoit des cotisations pour financer le régime et, doit aussi payer des contributions à un régime national pour aider aux employeurs qui n'ont pas de régime, elle se trouve en double péril n'est-ce pas? Si je dois participer à un régime du Canadien-Pacifique ou du Canadien-National ou tout autre chemin de fer, puis contribuer à un régime mis en vigueur par l'état dans des industries qui n'en sont pas pourvues, je prétend subventionner d'autres industries.

M. Portelance: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Avez-vous d'autres questions?

M. Turner (London-Est): Dans quelle mesure abuse-t-on présentement du régime selon vous?

M. Anderson: Parlez-vous du régime de la Commission d'assurance-chômage?

M. Turner (London-Est): Non, je pense à notre régime privé.

M. Anderson: Quelle est la proportion d'abus? Je ne pourrais vous répondre. J'espère qu'il n'y en a pas trop mais je sais que si vous prétendez en mettre que vous avez mal au dos, il ne vous répondra pas que ce n'est pas vrai.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas tout à fait d'accord; j'ai moi-même travaillé pour le Canadien-National. Je faisais partie d'un comité qui rendait visite à ces employés. Vous ne me ferez pas croire qu'un individu voudrait rester à la maison pour $60 par semaine

[*Texte*]

could make $150 by working. There is no way. They do not abuse the plan. When did your collective agreement...

Mr. Anderson: I think I said that I hoped there was not very much. Do not misunderstand me, I am not saying that I think there is a lot of abuse, no.

Mr. Turner (London East): There is definitely no abuse.

Mr. Anderson: I said I hoped not, but perhaps there is some here and there. I cannot say there is none.

Mr. Turner (London East): So why would they abuse any new scheme, in your opinion?

Mr. Anderson: I do not think we said that.

Mr. Turner (London East): I would disagree with you. What year were your collective agreements negotiated on the Canadian National, Canadian Pacific?

Mr. Anderson: Do you mean when we first got a plan?

Mr. Turner (London East): That is right.

Mr. Anderson: In 1956, 1957 or there about.

Mr. Turner (London East): At that time is it not ture you paid each employee, I think, $4.86 a month. There was quite a span of time before you negotiated some type of plan with different insurance companies.

Mr. Anderson: No, not for the non-ops. You are taking we back before my time.

Mr. Turner (London East): What about the running trades?

Mr. Anderson: The running trades did have a payment. The running trades did have a payment. It started at $4.25, then it became $4.62, I think, and then maybe $4.87, but that was abolished when they came into their plan. The trainmen joined the non-ops' plan and the engineers and firemen got a plan of their own.

Mr. Turner (London East): How much does an employee contribute to the plan now per month?

Mr. Anderson: Nothing.

Mr. Turner (London East): Was this changed in the collective agreement?

[*Interprétation*]

alors qu'il peut en toucher $150 en travaillant. Les travailleurs n'abusent pas du régime.

M. Anderson: J'ai dit que j'espérais qu'il n'y en avait pas trop. Ne vous méprenez pas, je ne prétends pas qu'il y a beaucoup d'abus.

M. Turner (London-Est): Il n'y en a pas du tout.

M. Anderson: J'ai dit que j'espérais mais il se peut qu'il y en ait de temps en temps. Je ne pourrais affirmer qu'il n'y en a pas.

M. Turner (London-Est): Pourquoi, diriez-vous, les travailleurs abuseraient d'un nouveau régime?

M. Anderson: Nous n'avons jamais dit pareille chose.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas d'accord avec vous. En quelle année le Canadien-National et le Canadien-Pacifique ont-ils négocié des conventions collectives?

M. Anderson: Vous voulez dire quand nous avons obtenu un régime?

M. Turner (London-Est): C'est ça.

M. Anderson: 1956, 1957 environ.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai qu'à cette époque vous versiez à chaque employé $4.86 par mois. Cela vous a prit bien du temps avant que vous ne négociez un régime avec les différentes compagnies d'assurance.

M. Anderson: Non, ce n'est pas des non itinérants. Vous parlez d'une époque où je n'étais pas encore là.

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il des cheminots?

M. Anderson: Les cheminots recevaient une certaine somme. Au début il était de $4.25 puis de $4.62 et même $4.87, ce qui fut aboli les fois qu'ils participaient au régime. Les cheminots ont adhéré au régime des non itinérants alors que les machinistes et les chauffeurs avaient leur propre régime.

M. Turner (London-Est): Combien s'élève la cotisation mensuelle d'un employé au régime tel qu'il a actuellement?

M. Anderson: Elle est nulle.

M. Turner (London-Est): Cette modification découle-t-elle d'une convention collective?

[*Text*]

Mr. Anderson: The last one was signed in 19...

Mr. Turner (London East): That is right. How much does it cost the employer per month per employee?

Mr. Anderson: If you are talking about the weekly indemnity sick, we paid out $6 million. I do not have the exact figure. You see, our plan is group insurance, weekly indemnity. I do not have the exact premium we pay for weekly indemnity alone, but it is $6.90 for the weekly indemnity and the life insurance combined. We do not have the split there.

Mr. Turner (London East): Is it not true that employees in some terminals joined together and planned a supplement which you have under the collective agreement?

Mr Anderson: Yes, we have option plans in effect that the employees pay for, but I do not think it is particularly in some terminals. I think they are all pretty universal.

Mr. Turner (London East): This is strictly amongst the employees. They all grouped together and pay so much a month for...

Mr. Anderson: ...for extra benefits?

Mr. Turner (London East): That is right. Is that true?

Mr. Anderson: Yes, and I think that applies to semi-private hospital coverage, and so on, but it does not apply to any weekey sick pay.

Mr. Turner (London East): This is a supplement. There is no hospital, doctor or anything like that included. This is strictly for wages when an employee is off sick to supplement the $60 a week.

Mr. Anderson: Not to my knowledge. We have optional plans that pay for semi-private versus public and so on, but to my knowledge there are no plans in effect that affect the weekly indemnity payments in any way. Indemnity payments are $60 a week or not to exceed 75 per cent of the employees' wages in the case of non-operating employees and trainmen, and $65 for enginemen, but if there are any plans in effect beyond that, it is news to me. It is news to any of us here.

Mr. Turner (London East): You should check again because there are plans in existence that pay $25 a week.

[*Interpretation*]

M. Anderson: La dernière a été signée en 1903...

M. Turner (London-Est): C'est exact. Que doit verser mensuellement l'employeur pour chaque employé?

M. Anderson: Si vous parlez des indemnités de maladie hebdomadaire, nous avons versé 6 millions. Je n'ai pas le chiffre exact. Notre régime se fonde sur une assurance groupe. Je ne connais pas le montant exact de la prime que nous payons pour l'indemnité hebdomadaire uniquement mais elle est de $6.90 pour l'indemnité hebdomadaire alliée à l'assurance-vie. Nous ne pourrions vous donner la répartition exacte.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai que les employés de certaines gares se sont réunis et ont demandé un complément qui est prévu dans les conventions collectives?

M. Anderson: Oui, nous avons en effet des régimes à option payés par l'employé mais je ne crois pas qu'il s'agisse, en particulier, de certaines gares. Ces régimes ont un caractère universel.

M. Turner (London-Est): Il s'agit uniquement des employés. Ils sont regroupés et paient tant par mois pour...

M. Anderson: Pour des prestations supplémentaires...

M. Turner (London-Est): C'est ça. Est-ce vrai?

M. Anderson: Oui et je crois que cela s'applique à l'assurance-hospitalisation semi-privée et cela n'a rien à voir avec l'indemnisation hebdomadaire de maladie.

M. Turner (London-Est): Il s'agit d'un complément. Une assurance-hospitalisation, les honoraires de médecin ou ces choses ne sont pas comprises. Il s'agit uniquement d'un supplément de $60 hebdomadaire pour ce qui est du salaire des employés.

M. Anderson: Pas à ma connaissance. Nous avons des régimes optionnels semi-privés, etc. mais à ma connaissance il n'y a aucun régime en rapport avec l'indemnité hebdomadaire. Cette indemnité de $60 par semaine elle ne doit pas dépasser 75 p. 100 du salaire des employés non itinérant et des cheminots; pour les machinistes elle est de $65. Toutefois, s'il y avait d'autres régimes en vigueur ce serait nouveau pour moi et pour nous tous.

M. Turner (London-Est): Vous devriez vérifier parce que certains régimes d'application à l'heure actuelle assurent $25 par semaine.

[*Texte*]

Mr. Anderson: To whom?

Mr. Turner (London East): To the employees who belong to it. This is strictly private amongst the employees.

Mr. Anderson: Do you mean they got together and bought a private plan from an insurance company? If that is the case it certainly has nothing to do with us and it would seem to me...

Mr. Turner (London East): It is strictly private amongst the employees, they pay so much per month. When they are off sick they get the $60 a week plus $25 and they did this because they felt they definitely should have more protection. Did you not know these plans existed?

Mr. Crump: No, we would not know because they are entirely private and have nothing to do with the company.

Mr. Anderson: I will say that I am a little surprised an underwriter would agree to...

Mr. Turner (London East): There is no underwriter involved.

Mr. Anderson: Who pays this money?

Mr. Turner (London East): The employees do it themselves. They have a fund which they built up themselves.

Mr. Anderson: Oh, I see.

Mr. Turner (London East): Did you not know these plans existed?

Mr. Anderson: It is news to me. I admit when we signed our last agreement with the non-ops in December 1968, effective January 1, 1969 at that time we were paying $50 to $55 to different groups. The reason there was a different amount was because there was different duration, too. They asked for more than the $60, but they asked for more than the wage increase they got, too, and the statutary holidays and all of the other demands they made, but that is negotiation. I suppose it is fair to say that the employees would say today that they should have more than $60 and they probably would say they should have more money, too, and more holidays and more everything.

Mr. Turner (London East): Some employees did something about it.

Mr. Anderson: I beg your pardon?

[*Interprétation*]

M. Anderson: A qui?

M. Turner (London-Est): Aux adhérents. Il s'agit d'un régime strictement privé pour les employés.

M. Anderson: Vous voulez dire qu'ils se sont réunis et ont contracté un régime privé avec une compagnie d'assurance? Si c'est le cas, cela n'a rien à voir avec nous et il me semble...

M. Turner (London-Est): C'est un régime propre aux employés, ils paient une certaine somme par mois. Lorsqu'ils sont malades, ils obtiennent leur $60 par mois plus $25 et je crois que ce qu'ils ont négocié pareil régime c'est qu'ils sentaient le besoin de protéger leur revenu. Aviez-vous connaissance de ces régimes?

M. Crump: Non, puisqu'ils sont entièrement privés et que la société n'est nullement intéressée.

M. Anderson: Je m'étonne qu'un assureur puisse...

M. Turner (London-Est): Il n'y a pas d'assureur.

M. Anderson: Qui paie alors?

M. Turner (London-Est): Les employés. Ils ont une caisse qu'ils ont constitué eux-mêmes.

M. Anderson: Je vois.

M. Turner (London-Est): N'aviez-vous pas connaissance de ces régimes?

M. Anderson: C'est nouveau pour moi. Je reconnais qu'à la signature de notre dernière convention avec les non-itinérants en décembre 1968 qui entrait en vigueur le 1er janvier 1969, nous versions $50 à $55 aux différents groupes. S'il y avait des montants différents c'est parce que la durée était différente également. Ils revendiquaient plus que $60 mais ils revendiquaient également une augmentation de salaire plus importante que ce qui leur a été accordé. Ils réclamaient plus de jours fériés et bien d'autres choses encore mais c'est là le propre de la négociation. Je présume que tous les employés estiment aujourd'hui qu'ils devraient avoir plus que les $60 que leur salaire devrait être plus important également que leurs congés ne sont pas suffisants, etc.

M. Turner (London-Est): Certains employés ont réagi.

M. Anderson: Je vous demande pardon?

[*Text*]

Mr. Turner (London East): Some employees did something about it. They looked after their fellow men. They got together as a group and started a fund.

Mr. Anderson: It is a free country. If they wanted to do it they could. Your question was did I know this, and I said, no, it was news to us.

Mr. Turner (London East): It is surprising that top management does not know this.

Mr. Anderson: How would we know unless we got a report on it?

Mr. Turner (London East): News travels like wildfire in both railroads.

Mr. Anderson: I thought it did in the railways. I thought we were one of the best communications system, but we certainly failed here, I assure you.

Mr. Turner: I now will turn to the retirement benefits. When an employee retires he naturally draws two weeks' wages, then he has no money coming in as far as pay is concerned. How much lapse in time is there from the last pay to the first pension cheque? Is it one month, two months?

Mr. Anderson: If he were, for example, to retire at the end of September he would have a pay cheque coming then and he would have another couple of weeks' pay cheque coming. I cannot speak for CNR here, but I think his pension cheque for the month of October would be payable early in November. However, I must say there is no period, no carryover period in the sense of days paid for. He is paid his wages up to the date of retirement and his pension is effective the following day. Admittedly, the cheque may not be there the following day or the day after, but there is no period of carryover.

Mr. Turner (London East): When does the cheque arrive?

Mr. Anderson: If he retired at the end of September I would say his pension payment for the month of October would arrive some time early in November.

Mr. Turner (London East): Is it not true that a large number of employees of both railroads have paid into unemployment insurance for many, many years? Do you not think there should be some recognition for their contributions over the years when they retire?

[*Interpretation*]

M. Turner (London-Est): Certains employés ont réagi. Ils se sont occupés de leurs homologues et ils ont formé un groupe et ont constitué une caisse.

M. Anderson: Nous sommes dans un pays libre, c'était leur droit le plus stricte. Vous m'avez demandé si j'en avais connaissance, je vous ai répondu que non.

M. Turner (London-Est): Il est surprenant que l'autre direction ne soit pas au courant.

M. Anderson: Comment pourrions-nous le savoir si nous n'avons reçu aucun rapport?

M. Turner (London-Est): Les rumeurs se propagent vite dans les sociétés de chemins de fer.

M. Anderson: Je le pensais, je croyais que nous avions un des meilleurs systèmes de communications mais je dois vous avouer qu'à cet égard nous n'avons pas réussi.

M. Turner (London-Est): J'aimerais passer à la question des prestations de retraite, à présent. Lorsqu'un employé prend sa retraite il obtient automatiquement deux semaines de traitement, ensuite sa paie ne lui est plus versée. Quel est le décalage entre la dernière paie et le premier chèque des pensions? Un mois, deux mois?

M. Anderson: Si un employé devant prendre sa retraite, à la fin du mois de septembre par exemple, il aurait droit encore à quelques semaines de paie. Je ne puis parler pour le Canadien-National mais je crois que son chèque de pension du mois d'octobre serait payable au début de mois de novembre. Toutefois, il n'y a pas de décalage. L'employé est payé jusqu'à la date de sa retraite et sa pension entre en vigueur le jour suivant. Il se peut que le chèque n'arrive pas ce jour là ou même le jour après mais il n'y a aucun décalage.

M. Turner (London-Est): Quand l'employé reçoit-il son chèque?

M. Anderson: S'il a pris sa retraite à la fin du mois de septembre je pense que son chèque de pension du mois d'octobre lui parviendrait au début de novembre.

M. Turner (London-Est): N'est-il point vrai qu'un grand nombre d'employés des deux sociétés de chemins de fer ont cotisé à la caisse d'assurance-chômage pendant de nombreuses années? Ne pensez-vous pas que ces cotisations leur donnent quelques droits lorsqu'ils prennent leur retraite?

[*Texte*]

Mr. Anderson: Absolutely not, no more than I should get a refund because I did not have an automobile accident or because somebody did not get sick and require hospital attention or something should get a refund. Insurance does not work that way. I could go for 20 years without an automobile accident, but I think I would look pretty foolish if I went to the insurance company and said, "You owe me a refund."

Mr. Turner (London East): In other words, you do not believe in the three-week lump sum payment?

Mr. Anderson: I believe the lump-sum payment is all right, provided there is a period to tide the man over, but I do not agree to it as a bonus. We have just figured out, based on the retirements from 1966 to 1970, in Canadian National and Canadian Pacific that we would pay out half a million dollars in these bonuses to people who would not have one single day from the last day they were paid until the first day of their company pension plan. We say if a man retires on a certain date and there is a period of a week, two weeks or three weeks for which he is not entitled, if the effective date of his pension is delayed for a week or two, then we accept the payment, but we do not accept it in the sense of a duplicate payment on top of everything else. We do not think that the employee, because he did not suffer the misfortune of lay-off during his career, has the right to any reimbursement anymore than he has on his automobile insurance or on his Medicare insurance, if he was fortunate enough not to have to pay doctor's bills.

Mr. Turner (London East): Is your pension plan in the Canadian Pacific compulsory?

Mr. Anderson: For organized employees, yes.

Mr. Turner (London East): Has it always been compulsory?

Mr. Anderson: For all those who enter the service under 40, yes.

Mr. Turner (London East): When was it made compulsory?

Mr. Anderson: I has been compulsory since its outset, as far as I know, but it is not compulsory now for non-organized employees.

Mr. Turner (London East): Right.

Mr. Anderson: That happened a few years ago.

[*Interprétation*]

M. Anderson: Certainement pas, pas plus que je ne devrais être remboursé si je n'ai pas eu d'accident d'auto ou pas plus qu'une personne qui n'est jamais tombée malade et ait eu recours aux soins hospitaliers. Ce n'est pas là le mode de fonctionnement d'une assurance. Je pourrais ne pas avoir d'accident d'auto pendant 20 ans mais je serais assez ridicule si je me rendais à la compagnie d'assurance pour lui demander un remboursement.

M. Turner (London-Est): Autrement dit, vous ne favorisez pas le paiement global de trois semaines?

M. Anderson: Je crois que le paiement global se justifie pour autant qu'il y ait une période à couvrir mais je ne suis pas prêt à considérer ce paiement comme une prime. Nous avons pu établir, en nous fondant sur les retaites de 1966 à 1970 le Canadien-National et le Canadien-Pacifique que nous devrions payer près de un demi million de dollars en primes pour ces personnes qui ne perdent pas un seul jour entre leur dernier chèque de paie et leur premier allocation de pension.

Nous disons que si un travailleur prend sa retraite et qu'il doit attendre une, deux ou trois semaines avant d'avoir droit à sa pension, nous sommes d'accord avec le paiement. Nous ne voulons pas d'un paiement qui fasse double emploi. Ce n'est pas souffert d'une mise à pied, au cours de sa carrière qu'il a droit à un remboursement pas plus qu'il n'y a droit en vertu de l'assurance-automobile ou de l'assurance-maladie s'il a eu le bonheur de ne pas avoir eu à payer d'honoraire de médecins.

M. Turner (London-Est): Le régime de pension est-il obligatoire au Canadien Pacifique?

M. Anderson: Pour les employés syndiqués oui.

M. Turner (London-Est): A-t-il toujours été obligatoire?

M. Anderson: Pour tous ceux qui sont entrés en service avant 40 ans oui.

M. Turner (London-Est): Quand est-il devenu obligatoire?

M. Anderson: Autant que je sache il est obligatoire dès le début. Ce n'est pas le cas des employés non syndiqués.

M. Turner (London-Est): Bien.

M. Anderson: Cela s'est passé il y a quelques années.

[*Text*]

Mr. Turner (London East): Is it not true that now the Canadian National's pension plan was definitely opened up on September 1 to March 31, 1970? There is no guarantee that all employees will go into this pension plan, right? Some will owe quite a bit of money. They may not have the money to join the plan.

Mr. Crump: The pension plans was devised in 1959 and at that time was open for anybody who was a noncontributor and anybody joining the Company after that date had to be a contributor. Prior to that time it was not compulsory to be a contributor. You referred to the plan being re-opened again. At that time there were still quite a large number of people who preferred not to contribute and the plan has been re-opened again in order to permit them to become contributors. Some of them may have large sums to pay back and, as a matter of fact, an express man walked into the office this week and handed over a cheque for $12,800 to the pension department and thereby increased his pension from $25 a month to $580 a month, and as he will recoup that in less than two years, it was quite a good bargain from his point of view.

Mr. Turner (London East): I forget the number of employees, but it is something in the thousands, that do not belong to the pension plan. There is no guarantee they are all going to join. They may not have the money. So do you not think under the new scheme these employees should be entitled to the retirement benefits to something under the Unemployment Insurance fund?

Mr. Crump: No, I agree with Mr. Anderson entirely. This is an insurance proposition.

Mr. Anderson: I am not sure—maybe I am confused and if I am, I hope you will straighten me out—but if you are talking about someone who does not have a pension, if that is what we are talking about, I think it is clear from our brief and I hope I made it clear, that we are not quarrelling with the payment up to three weeks for anybody in this category. We are saying that if he is getting a pension and that pension is effective the day following his last day on the pay roll, where there is no gap of earnings, then there should not be a bonus.

If we are talking about people who are ineligible for pension, and I refer again to our brief, we have not quarrelled with this. We have suggested the period should be three weeks or such lesser period as may exist from the date of the last earnings to the effective date of his pension, and if there is no period

[*Interpretation*]

M. Turner (London-Est): N'est-il point vrai que le régime de pensions du Canadien National n'est entré définitivement en vigueur que le 1er septembre au 31 mars 1970. Rien n'est garanti que tous les employés bénéficieront de ce régime de pensions. Certains devront payer pour y adhérer et n'ont pas nécessairement tous les moyens de le faire.

M. Crump: Le régime de pensions a été imaginé en 1959, époque à laquelle il était ouvert à tous les non-cotisants; après cette date toute personne entrant en service de la société, devait payer ces cotisations. Vous avez parlé de la remise en applicatcon du régime. A cette époque il y avait encore bon nombre de personnes qui préféraient ne pas payer leurs cotisations. Le régime a été rouvert pour leur permettre de devenir des cotisants. Certains d'entre eux auraient de grandes sommes de rétroactivité à payer, et cette semaine, encore un employé de messagerie est venu nous remettre un chèque au montant de 12,800 dollars au service des pensions, ce qui faisait passer sa pension de $25 dollars à $580 par mois. Comme il récupérait ce montant en moins de deux ans, c'est une bonne affaire pour lui.

M. Turner (London-Est): J'oublie le nombre exact d'employés qui ne participent pas au régime de pension, il doit s'agir de mille environ. Rien ne prouve qu'ils vont tous adhérer au régime. Ils pourraient ne pas en avoir les moyens. Aussi, ne pensez-vous pas que ces employés devraient ces prestations en vertu du régime d'assurance-chômage?

M. Crump: Non je suis entièrement d'accord avec monsieur Anderson. Il s'agit d'une affaire en somme.

M. Anderson: Il se peut que je me trompe effectivement et cette fois j'espère que vous me reprendrez. Si vous parlez d'un employé qui ne dispose pas d'une pension je crois que nous avons énoncé clairement dans notre mémoire que nous n'avons pas du tout l'intention de nous opposer aux prestations de trois semaines pour une personne de cette catégorie. Nous prétendons que s'il obtient une pension et que celle-ci entre en vigueur le lendemain de son dernier chèque de paie, s'il n'y a aucune perte de revenu, il n'y a pas lieu d'accorder une prime.

Si nous parlons des individus inadmissibles au régime de pension et je m'en rapporte encore une fois à votre mémoire, nous n'avons soulevé aucune objection. Nous avons proposé la période établie soit à 3 semaines ou à une période inférieure ouvrant l'espace entre le dernier jour de traitement et le premier jour

[*Texte*]

then there should be no bonus. If there is one week, it should be one week and so on: if it is two, it should be two. You could have the three as a maximum, but we do not believe because a man was fortunate enough not to have collected any unemployment benefits during his working career, he has some bonus coming to him anymore than, as I said before, he has a bonus coming back from his automobile insurance or any other insurance that he buys. He is very fortunate that he did not have to draw this.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, would Mr. Turner permit a supplementary on that point? Would you distinguish then or discriminate between workers who have pension entitlements and those who do not? I mean here are two workers in the same industry who have been contributing to unemployment insurance and reached the point of retirement. Would you give the unemployment insurance benefit to the person who did not have a pension, but not give it to the person who had a pension?

Mr. Anderson: Yes, I would. I do not consider that, sir, to be discrimination. I think the purpose of this surely is, as it says, to tide the man over during the period he has no earnings. This is the whole concept, is it not, of this UIC plan? If the man has earnings, how can we justify paying him something in addition? I do not think what I am saying is discrimination.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Should it not be either all one or all the other? Are you not going to run into a charge of a means test?

Mr. Anderson: No, I think when we pay unemployment insurance to a man who is laid off during his working career it is because of an interruption of his earnings. We do not pay it to the fellow who is working. We pay it to the fellow who is laid off even though both contributed. We are simply saying when he comes to retirement if he does on pension the day following his last day on the pay roll, why should he get a benefit? However, if the fellow is not going to get pension payments, then just as the man who is not getting wage payments when he is laid off, he can get it.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Or is sick.

Mr. Anderson: I do not consider it discrimination.

[*Interprétation*]

de pension. Cependant, s'il n'y a pas de décalage il ne devrait pas y avoir de prime. Il s'agit d'un décalage d'une semaine, il faut payer une semaine etc. jusqu'à concurrence de trois semaines. Mais nous ne pensons pas que si un homme a eu le bonheur de ne pas avoir eu recours à l'assurance-chômage durant sa carrière, il n'a droit à une prime pas plus et je l'ai déjà dit qu'il n'a droit à une prime de son assurance-automobile ou de toute autre assurance. C'est une chance pour lui; de ne pas eu à faire appel à son assurance.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, M. Turner me permettrait-il de poser une queston supplémentaire à ce sujet? Quelle est la différence que vous faites dès lors entre les travailleurs qui ont droit à une pension et les autres? Dans les deux cas ces travailleurs ont versé leurs cotisations à la caisse d'assurance-chômage et sont arrivés au moment de leur retraite. Accorderiez-vous une prestation d'assurance-chômage à la personne qui ne dispose pas d'une pension tout en la refusant à la personne qui gagne une pension.

M. Anderson: Certainement. Je ne pense pas que se soit là une mesure discréminatoire. J'estime qu'en dernière analyse, l'objectif de venir en aide aux travailleurs qui est privé de ses revenus pour une certaine période, c'est bien là l'idée fondamentale du régime de l'assurance-chômage, n'est-ce pas? Si le travailleur obtient ses revenus, pourquoi lui payer plus? Je ne crois pas que ma proposition soit partiale?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est soit l'un ou l'autre. Vous n'allez quand même pas vous payez le luxe d'un examen des revenus?

M. Anderson: Non je pense que lors que nos versions des prestations d'assurance-chômage d'un travailleur mis à pied au cours de sa carrière c'est parce qu'il est privé de ses revenus. Nous ne les versons pas aux personnes qui travaillent. Bien que tous aient versé leurs cotisations, nous ne payons des prestations de chômage de mise à pied. Pour ce qui est de la retraite, si un travailleur obtient sa pension le jour suivant son dernier jour de paie, pourquoi lui verser encore des prestations? Toutefois, si le travailleur n'a pas droit à une pension et dans la même situation que l'homme qui n'est pas payé à cause d'une mise à pied, il faut donc le couvrir.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous oubliez les cas de maladie.

M. Anderson: J'estime que ce n'est pas là une mesure discriminatoire.

[*Text*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Or is sick.

Mr. Anderson: Or is sick.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am glad to hear you zeroing in on the importance of maintaining the income.

Mr. Anderson: I do not know that we are maintaining the income.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We are protecting it.

Mr. Anderson: The income might be something different than the amount the unemployment insurance is paying and I would hope it would be, but again, Mr. Knowles, we are not quarrelling with the concept of the sick pay, but rather where is it going to be, and how can we view it in the light of everything else that might be in a particular package. I think it is common knowledge that when you are dealing in labour costs you deal in packages. You do not do something today and then something else tomorrow. When you have a package you deal in packages and this is what we are really saying. We should be privileged to deal in packages and know what we are dealing with.

Mr. Portelance: I asked Mr. Turner to allow me a supplementary on that bonus of three weeks. Do you think we could attach something to it such as the person who never did use the unemployment insurance service during all the time he worked would be allowed to it? This is done, for example, in Montreal where an employee of the firemen's force or a policeman can add all his sick leave that he did not use—this is in his contract—and when he retires he can receive money for those days. Would it be better to give that type of a bonus to a person who never abused it during the length of his payment?

Mr. Anderson: No, no. I know there are plans such as you say in effect, sick pay plans where you have x number of days per year and if you do not use it, it is accumulated, and so on. I think the Public Service is a good example—a bad example, maybe I should say—but in any event, no, I think that insurance is insurance. If the fellow were fortunate enough not to have been laid off in his career, he is just the same as the fellow who was fortunate enough not to have had an automobile accident or who was fortunate enough not to have had to go to the hospital where some-

[*Interpretation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous oubliez les cas de maladie.

M. Anderson: Si vous voulez.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je me réjouis de vous voir mettre en évidence l'importance du revenu garanti.

M. Anderson: Je ne sais pas si nous garantissons le revenu.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous le protégeons.

M. Anderson: Le revenu est quelque peu différent par les prestations versées par l'assurance-chômage et c'est bien juste. Encore une fois, monsieur Knowles, je dois répéter ne voyant pas d'objections aux principes des prestations de maladie. Mais nous nous demandons dans quel contexte il faut les replacer et sous quel angle il faut les considérer à la lumière de tout ce qui fait partie de l'ensemble. Il est notoire que lorsqu'on traite des frais de main-d'œuvre, il s'agit d'un ensemble. On en peut prendre une décision aujourd'hui et la changer demain. Lorsque l'on veut apporter une solution à un ensemble de problèmes, vous ne pouvez apporter qu'une solution globale. S'il en était autrement ce serait bien heureux.

M. Portelance: J'ai demandé à M. Turner de me permettre de poser une question supplémentaire en ce qui concerne la prime de trois semaines. Pensez-vous que nous pourrions la soumettre aux conditions à savoir que pour avoir droit aux prestations, l'intéressé ne devra jamais avoir eu recours à l'assurance-chômage? C'est ce que l'on fait à Montréal dans le cas des pompiers et des policiers qui peuvent accumuler tous leurs congés de maladie inutilisés, c'est une clause du contrat et lorsque le policier ou le pompier prend sa retraite, il touche une rémunération correspondant au nombre de jours en cause. Serait-il préférable d'accorder ce genre de prime à une personne qui n'a jamais abusé de la caisse tout au long de sa carrière?

M. Anderson: Non, certainement pas. je sais que semblable régime existe, des régimes d'assurance-maladie où l'on prévoit un nombre de jours par an qui sont inutilisés peuvent être accumulés etc. La fonction publique nous en donne un bon exemple. Plutôt devrais-je dire un mauvais exemple, mais de toute façon pour moi l'assurance reste l'assurance. Si un travailleur a eu le bonheur de ne pas souffrir d'une mise à pied au cours de sa carrière, sa situation est exactement la même que celle de l'individu qui a eu le bonheur de ne pas avoir eu d'acci-

[*Texte*]

body had to pay for his hospital ward. I do not think he has anything coming back. I think he has been very fortunate. We have, as perhaps some of you know, a lay-off plan in the railway industry today where we pay SUB, Supplementary Unemployment Benefit, in money to people laid off depending on their service, over and above the UIC payment, and this is approved by the UIC, but if a man does not get laid off and he comes to the end of his career, no one has ever suggested that he should get something because he was not laid off and, therefore, he did not get any of this Supplementary Unemployment Benefit.

Mr. Portelance: Here it would not be so much of one being laid off on account of work, but attached maybe more to that sickness advantage that he could use. Maybe to avoid some abuse, he could get a supplementary at the end.

Mr. Anderson: I do not think, and I hope I am right here, that your bonus does not apply to sickness.

Mr. Portelance: No, no, that is not the case here.

Mr. Anderson: I hope we would not be getting into that because it would just make it that much worse.

Mr. Portelance: But again this bonus would give an option for the one who is retiring. Right now he still gets 52 weeks. At the present time, this is what he gets. In most cases he will say that he is eligible to work. In the future, with this lump sum maybe he will decide to...

• 1140

Mr. Anderson: As we point out in our brief, and as others have pointed out, you have not got that loophole covered yet. You could still get 51 weeks on unemployment, but not electing...

Mr. Portelance: Well, 51 is the maximum, but it could very well be 25. It depends on the circumstances.

Mr. Anderson: I hope that we are all agreed there is no basis for people going along and collecting unemployment insurance for a year, after they are on retirement.

Mr. Portelance: If he wants to work and you cannot find him work, we will have to pay.

Mr. Anderson: What if he is a locomotive engineer, where are you going to find him work?

[*Interprétation*]

dent d'automobile ou de ne pas se retrouver à l'hôpital. Rien ne lui revient. Je crois qu'il est déjà assez chanceux. Comme vous le savez, le monde du rail bénéficie d'une assurance en cas de mise à pied parce que nous payons des prestations supplémentaires de chômage aux personnes mises à pied en fonction de leur service et cette assurance est approuvée par la commission d'assurance-chômage. Mais si un travailleur arrivé en fin de carrière a été mis à pied, il n'est venu à l'idée de personne de lui donner une prime. Aussi il n'aura jamais bénéficié des prestations supplémentaires de chômage.

M. Portelance: Dans ce cas il ne s'agit pas tellement de la personne mise à pied pour des raisons de travail mais bien plus des prestations de maladie que le travailleur aurait utilisé. Pour éviter des abus, on pourrait lui accorder une prime supplémentaire.

M. Anderson: Pour autant que je sache, votre prime ne s'applique pas à la maladie.

M. Portelance: Non, ce n'est pas le cas.

M. Anderson: J'espère que nous n'en viendrons pas là parce que ce serait encore pire.

M. Portelance: Mais encore une fois cette prime ouvre une option à la personne qui prend sa retraite. A l'heure actuelle, il obtient toujours 52 semaines. Dans la plupart des cas il prétendra qu'il est disponible pour le travail. A l'avenir, si on lui accordait cette somme forfaitaire il pourrait décider...

M. Anderson: Comme nous l'avons signalé dans notre mémoire à l'instant ainsi que d'autres personnes, vous n'avez pu encore combler cette lacune. On pourrait toujours obtenir 51 semaines de prestations de chômage, en n'optant pas pour...

M. Portelance: Ils n'ont que 51 semaines c'est le maximum, il pourrait s'agir de 25, cela dépend des circonstances.

M. Anderson: J'espère que personne ici n'approuve le fait que les travailleurs puissent retirer des prestations de chômage pendant un an après avoir pris leur retraite.

M. Portelance: S'il désire travailler on peut lui trouver de l'emploi, nous devons lui verser les prestations.

M. Anderson: Et si c'est un machiniste de chemin de fer, comment lui trouvez-vous du travail?

[*Text*]

Mr. Portelance: He may work somewhere else, at something different.

Mr. Anderson: Is it not supposed to be comparable work?

Mr. Portelance: There is to be training involved here.

Mr. Anderson: Re-training a man at 65?

Mr. Portelance: Some men do.

Mr. Anderson: Oh.

The Chairman: Mr. Portelance, I will get back to you later.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Maybe we could hire them to do some of the railroading that is done around here!

Mr. Turner (London-East): I have a final question. Does the management of Canadian National and Canadian Pacific get full salary per month, or do they get the $60 a week, too?

Mr. Anderson: When?

Mr. Turner (London-East): When you are off sick you get your full salary, correct?

Mr. Anderson: Yes.

Mr. Turner (London-East): But when the government wants to do something for the employees you certainly do not agree with it.

Mr. Anderson: Oh, well, just a minute. First of all, let me assure you that I have put at least five hours over and above in, for every hour the company has paid me for being sick, and I think that would apply to most management. This does not apply to employees, if they work an extra hour they get time and a half for it.

Again, I say, you tend to be putting words in my mouth that we object to the government providing something. We are not objecting to the principles, we are saying that we want to have the whole package of health and welfare benefits in front of us, so that we can see what we are doing, in what we are becoming involved. You should not say to me that we are against this. We have weekly indemnity plans in effect in the railway industry right now.

Mr. Turner (London-East): That is correct, but do not forget the unions more or less demanded this when they negotiated the contract. I worked for Canadian National for years, and we had no coverage at all. I had to

[*Interpretation*]

M. Portelance: Il pourrait prendre un emploi différent.

M. Anderson: Son point n'est pas censé être similaire?

M. Portelance: Voici les informations.

M. Anderson: Recycle un homme à 65 ans?

M. Portelance: C'est le cas certain.

M. Anderson: Oh.

Le président: Monsieur Portelance, je vous redonnerai la parole plus tard.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous pourrions peut-être les engager pour faire notre travail.

M. Turner (London-Est): J'aurais encore une dernière question. Les administrateurs du Canadien National et du Canadien Pacifique obtiennent-ils tous leurs traitements par mois ou reçoivent-ils 60 dollars hebdomadaires?

M. Anderson: Quand?

M. Turner (London-Est): Lorsque vous êtes en congé de maladie, vous avez droit à votre plein traitement, exact?

M. Anderson: Oui.

M. Turner (London-Est): Mais lorsque le gouvernement désire faire quelque chose pour les employés, vous n'êtes pas d'accord.

M. Anderson: Un instant, s'il vous plaît. En premier lieu, vous devriez savoir que le congé de maladie j'ai fait au moins 5 heures supplémentaires et je crois que c'est le cas de la plupart des administrateurs. Ce n'est pas vrai pour les employés. S'ils travaillent une heure supplémentaire ils sont payés à temps et demi.

Encore une fois, vous semblez me faire dire que nous rejetons les mesures adoptées par le gouvernement. Nous n'avons pas d'opposition aux principes, nous voulons tout simplement avoir connaissance de l'ensemble des prestations de santé et de bien-être afin de savoir ce qui nous attend.

Ne me dites pas que nous y sommes opposés. Nous avons instauré dans l'industrie du rail des régimes de prestations hebdomadaires.

M. Turner (London-Est): C'est exact mais n'oublions pas que les syndicats l'ont exigé lors de la négociation du contrat. Pendant de nombreuses années, j'ai travaillé pour le Canadien National et nous n'étions pas du

[*Texte*]

take out a private plan because I believed I should cover myself.

Mr. Anderson: Yes, it is true they demanded this, yes. I do not deny that nor apologize for it, but the fact is it is in effect.

Mr. Turner (London-East): It is not enough; $60 a week is nothing to the person who is off sick.

Mr. Anderson: Our union will be serving notice on us on November 1, and I am sure one of the items will be this. I do not think this is the arena in which we deal with it.

Mr. Turner (London-East): The UIC is to complement existing plans and I agree with it. If we can better the scheme I think we should make all efforts to do so. After all, the expenses carry on. When you become sick they certainly do not cut your mortgage payments or your rent or things like that.

Mr. Anderson: When we started our plan it was $40, and it has gone up to $60.

Mr. Turner (London-East): That is right. I have always covered myself, because I believed that my wife and kids should be covered if I become sick. I still cover myself, even with the plan. I feel this is my obligation.

But some employees have not always been highly paid. The non-ops do not make big money compared to private industry. They just cannot afford private plans; therefore, this is the type of plan the government is trying to introduce to update these things so when a man is off sick he does not have to go on welfare, and this is happening every day. I do not see too much abuse of these plans. There is the odd one, and you can certainly look into this, and the UIC will certainly take into consideration any type of abuse. If a man is abusing the plan there definitely will be something done about it.

Thank you very much, Mr. Chairman.

Mr. Anderson: I do not know whether that is a question or not. I think I am beginning, as Mr. Knowles said, to play the tape back again. I say that we are not against the principle. I think that if you get it too high, you get abuse, but I have not said that I am

[*Interprétation*]

tout assurés. J'ai contracté une assurance privée.

M. Anderson: Oui, ils l'ont revendiquée. Je n'ai pas l'intention de m'excuser ni de le nier mais il n'en reste pas moins que cette assurance est en vigueur.

M. Turner (London-Est): Cela ne suffit pas, 60 dollars par semaine ne représentent rien pour nos travailleurs absents pour cause de maladie.

M. Anderson: Notre syndicat nous donnera préavis le premier novembre et je suis sûr qu'un des points de la négociation aura trait à cela. Je ne crois que ce soit bien important pour en discuter.

M. Turner (London-Est): La CDC désire compléter les régimes en vigueur et c'est une bonne chose. Si nous pouvons améliorer le régime, je crois que nous devrions faire tout ce qui est en notre devoir pour arriver. Après tout, les dépenses restent toujours les-mêmes et ce n'est pas parce que vous êtes malade que vous ne rembourserez plus vos hypothèques, vous ne payerez plus votre loyer, etc.

M. Anderson: Lorsque nous avons inauguré notre régime, la prestation s'élevait à 40 dollars, aujourd'hui elle est de 60 dollars.

M. Turner (London-Est): C'est exact. Je suis toujours assuré parce que j'estimais que ma femme et mes enfants devaient être assurés au cas où je tomberais malade. Je m'assure toujours malgré le régime. Je crois que c'est là mon devoir.

Mais certains employés n'ont jamais eu de salaire mirobolant. Les non-itinérants ne gagnent pas grand-chose par rapport à l'entreprise privée. Ils ne peuvent se permettre de contracter une assurance privée. Aussi, le gouvernement a l'intention de mettre en œuvre ce régime pour y remédier de telle sorte que lorsqu'un travailleur tombera malade, ils ne devra pas avoir recours à l'assistance sociale comme cela se passe chaque jour, à l'heure actuelle. Je ne vois pas trop d'abus dans ces régimes. Il y a des exceptions mais je suis persuadé que tout comme vous, la CDC en tiendra compte. Si un travailleur abuse du régime, je suis sûr que l'on prendra les mesures qui s'imposent.

Je vous remercie, monsieur le président.

M. Anderson: Je ne sais s'il s'agit d'une question comme l'a dit M. Knowles, j'ai l'impression de le répéter encore une fois. J'ai dit que nous n'avons pas d'objections de principe. Je pense que si l'on vise trop, on arrive à des abus mais je n'ai pas prétendu qu'il y avait

[*Text*]

looking for a great deal of abuse in this thing. I think private employers have a better opportunity of controlling what abuse may exist. When I use the word "abuse" I am certain I am talking about a very minor number in the total. In any large total there are always a certain number of these types.

I really do not know how to answer your question. You say that our plan is not good enough, and I am sure that we will be hearing that from another source very shortly in another arena. Who knows? I have not got a crystal ball, it may be different. It has been changed several times since it started.

I am saying, also, that as long as an employer has this kind of burden on his payrolls, and if he is then required to assume a similar burden through taxation, then he is in double jeopardy, in the sense that he is subsidizing those who do not have plans.

Mr. Turner (London-East): We all pay taxes, sir.

Mr. Anderson: We do not like paying twice, and I do not apologize for that either. We do not like paying twice for the same thing, and I am sure that no other employer would either.

The Chairman: Do you have further questions, gentlemen? Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): On that last point, may I ask a question, and pardon me if I ask a question that was asked while I had to be out for a while at another meeting. You object to paying twice, and you have also told us that the unions will be making new demands on you shortly and next time round, too. Is it not likely that if government legislation provided a coverage that you have now provided, on the basis of collective bargaining, that there would be appeals to make a shift?

Mr. Anderson: I think so. I think there would be appeals to make a shift, but I do not get too much comfort out of that because it is not likely a shift into our pocket.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): No, but the unions are not likely to ask for a change just to make things easier for you.

Mr. Anderson: No.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): They are likely to ask for changes that have

[*Interpretation*]

beaucoup d'abus. J'estime que les travailleurs sont mieux en mesure de contrôler les abus. Lorsque j'emploie le mot «abus» je suis persuadé qu'il ne s'agit que d'une minorité dans l'ensemble.

Je ne sais plus vraiment comment vous répondre. Vous affirmez que notre régime n'est pas suffisant et bien sûr, vous ne serez plus seul à le dire bientôt. Qui sait? Je n'ai pas une boule de cristal, cela pourrait changer, eh bien ce ne serait pas la première fois.

Je prétends également que si un employeur doit assumer pareil fardeau pour l'ensemble des salaires qu'il paye et s'il doit en assumer un autre par le truchement des impôts, il est pris entre deux feux dans la mesure où il subventionne ceux qui n'ont pas instauré de régime d'assurance.

M. Turner (London-Est): Nous payons tous nos impôts, monsieur.

M. Anderson: Nous n'aimons pas payer deux fois et je crois devoir m'en excuser. Nous n'aimons pas payer deux fois pour la même chose et c'est également vrai pour les autres employeurs.

Le président: Auriez-vous d'autres questions, messieurs? Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Sur ces derniers points j'aimerais poser une question et j'espère que vous m'excuserez si elle a déjà été posée parce que je me suis absenté pendant tout le temps pour assister à une autre réunion. Vous vous refusez à payer deux fois et vous nous avez déclaré que les syndicats vous soumettraient bientôt de nouvelles revendications. Si la loi proposée par le gouvernement faisait double emploi avec le régime qui existe chez vous, n'est-il pas probable qu'au cours des négociations collectives, les syndicats exigeraient un changement?

M. Anderson: Plus sans doute. Les syndicats revendiqueraient certainement un changement mais cela ne me console pas parce que de toute façon nous n'en retirerions pas profit.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Non bien sûr mais les syndicats n'ont aucune raison de demander un changement uniquement pour vous faciliter les choses.

M. Anderson: Non.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Ils nous demanderont une modification pour que

[*Texte*]

the result of the money that is now being spent in one area, being spent in some other area.

Mr. Anderson: Perhaps insurance is an example, I think that is what you mean.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Yes.

Mr. Anderson: That is just one example, there could be others.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If there is no action on the basis of a certain report from another committee, you may have the whole pension question before you.

Mr. Anderson: True.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? If there are no further questions, we would like to thank the delegation of the Railway Association very much for coming before us this morning, and we will adjourn until 2.30 p.m. when we will hear the Canadian Health Insurance Association. Thank you very much.

Mr. Anderson: Thank you very much, Mr. Chairman and gentlemen.

AFTERNOON SITTINGS

• 1441

The Chairman: Gentlemen, order, please. We are happy to have with us this afternoon a delegation from the Canadian Health Insurance Association and I would like at this time to introduce to you, Mr. R. E. Foster, the Managing Director of the Canadian Health Insurance Association. Mr. Foster, would you or one of your delegation introduce the other delegates, and do you have a short opening statement for us?

Mr. R. E. Foster (Managing Director, Canadian Health Insurance Association): Mr. Chairman, I will ask our President, Mr. Davidson to introduce our group and to make the opening statement.

The Chairman: Mr. Davidson.

Mr. J. C. Davidson (President, Canadian Health Insurance Association): Thank you very much. On my immediate right is Mr. C. G. White, Vice-President of the Canadian Health Insurance Association; on his right, Mr. G. N. Watson, Past President of the Canadian Health Insurance Association; next, Mr. R. L. W. Till, Chairman of the Committee on Disability Benefits of the Canadian Health

[*Interprétation*]

l'on consacre l'argent dépensé dans un certain but, à d'autre chose.

M. Anderson: L'assurance est peut-être un bon exemple. C'est là ce que vous pensez.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui.

M. Anderson: Ce n'est qu'un exemple, il y en a bien d'autres.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si un rapport donné d'un autre comité ne se concrétise pas dans les faits, vous pourriez très bien vous retrouver avec toute la question des pensions dans vos bras.

M. Anderson: C'est vrai.

Le président: Auriez-vous d'autres questions à poser, messieurs? Si c'est tout, nous aimerions remercier la délégation de l'Association des chemins de fer pour leur présence parmi nous ce matin et nous lèverons la séance à 14 h 30 quand nous recevrons l'Association canadienne de l'assurance médicale. Je vous remercie.

M. Anderson: Je vous remercie, monsieur le président, messieurs.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, à l'ordre s'il vous plaît. Nous sommes heureux d'accueillir cet après-midi une délégation de l'Association canadienne de l'assurance-santé et, sans plus tarder, je vous présente le directeur de cette Association M. R.E. Foster que je prierai de présenter les autres membres de la délégation pour ensuite nous faire un bref exposé préliminaire.

M. R. E. Foster (directeur, Association canadienne de l'assurance-santé): Monsieur le président, je prierai le président de notre Association, M. Davidson, de vous présenter les membres de notre délégation et de faire les quelques remarques préliminaires.

Le président: Monsieur Davidson.

M. J. C. Davidson (président de l'Association canadienne de l'assurance-santé): Merci beaucoup. A ma droite, M. C.G. White, vice-président de notre Association; à sa droite, M. G.N. Watson, ancien président de notre Association; près de lui, M. R.L.W. Till, président du comité des prestations aux fins d'invalidité de notre Association; M. L.G. Rollerson, président du comité de la statistique; M. R.V.

[*Text*]

Insurance Association; Mr. L. G. Rollerson, Chairman of the Statistical Committee of the Canadian Health Insurance Association; Mr. R. V. Minck, Mr. H. I. Mactavish, Mr. T. D. Philp and Mr. R. R. Rowlands who are sitting behind. This is a fairly large delegation but we wished to come prepared to answer, if we could, any questions you might wish to address to us.

We appreciate being given this opportunity to appear before you on behalf of the members of the Canadian Health Insurance Association to answer any questions you may have and to expand on matters dealt with in our submission.

The CHIA supports the concept of updating the provisions of the Unemployment Insurance Act, provided this incorporates a return to sound actuarial principles.

We endorse the principle that cash income sickness benefits, including a reasonable benefit for pregnancy, should be available to all employees. In our judgment, however, the weight of advantage rests with achieving this by voluntary means.

Various employers attempting to compete in the domestic and foreign markets find themselves in different competitive positions and must tailor their expenditures accordingly. This necessity is bound to have an impact not only on the wages paid, but also on the provision of other employee benefits. To force all Canadian employers to provide the benefits as described in the White Paper would have a harmful effect on the ability of some of them to compete, particularly in foreign markets.

A majority of Canadian employees, in our view, have reached the point at which serious concern is being felt about the ever-increasing share of individual earnings being commandeered and spent by governments. The adoption of universal programs has had the effect of diverting significant amounts of tax-raised funds from the pockets of the needy into the pockets of Canadians who do not need such subsidies. There is legitimate concern at the very costly level of Canada's health and welfare services and doubt as to whether the results attained in alleviating poverty are commensurate with the expenditures.

By voluntary means, insurance companies are now covering for cash sickness benefits more than three million members of the labour force. In addition, many hundreds of

[*Interpretation*]

Minck, M. H.I. Mactavish, M. T.D. Philp et M. R.R. Rowlands, assis en arrière. Voilà une délégation plutôt importante mais nous avons tenu à nous présenter prêts à répondre aux questions que vous nous poserez.

Nous apprécions l'occasion qui nous est fournie de comparaître devant vous au nom des membres de l'Association canadienne de l'assurance-santé et de répondre aux questions que vous voudrez bien nous poser tout en explicitant les questions mentionnées dans notre mémoire.

Notre Association souscrit aux concepts de la mise à jour des dispositions de la Loi de l'assurance-chômage, pourvu que de ce fait on en revienne à de sains principes actuariels.

Nous souscrivons aux principes que des prestations en argent pour la maladie, y compris une prestation raisonnable pour la grossesse, devraient être versées à tous les employés. A notre avis, toutefois, il serait préférable de s'en tenir à un régime bénévole.

Nombre d'employeurs qui s'efforcent de concurrencer sur les marchés domestiques aussi bien qu'étrangers se trouvent dans diverses situations de concurrence et doivent ajuster leurs dépenses en conséquence. Cette nécessité ne manquera pas d'exercer une influence, non seulement sur les salaires qui sont payés mais aussi sur les autres avantages accordés aux employés. Contraindre tous les employeurs du Canada à verser les prestations dont il est fait mention dans le Livre blanc nuirait à la capacité d'entre eux de lutter de concurrence, surtout sur les marchés extérieurs.

A notre avis, la majorité des employés du Canada ont atteint le point qui commence à susciter une certaine inquiétude quant à la part toujours croissante des gains individuels prélevés et dépensés par les gouvernements. L'adoption de programmes universels a eu pour effet de détourner des sommes appréciables de fonds perçus par l'intermédiaire de taxes, de la poche des nécessiteux dans celle de Canadiens qui n'ont pas besoin de ces subventions. C'est à juste titre qu'on s'inquiète des services de la santé et du bien-être national qui sont fort coûteux au Canada et qu'on se demande si les résultats atteints dans cette guerre à la pauvreté sont en rapport avec les sommes qu'on y a affectées.

A titre bénévole, les compagnies d'assurance couvrent maintenant à l'égard de prestations pour la maladie plus de 3 millions de membre de l'effectif des travailleurs. En

[*Texte*]

thousands of Canadians have available to them cash sickness benefits through paid sick leave, and other non-insured arrangements. Virtually all employees of all levels of government, for example, are protected by paid sick leave programs as are most teachers, the employees of financial institutions and other salaried employees. As a result, the three million insured figure must be substantially increased to arrive at a figure approximating the number of Canadians actually being provided with the protection of cash sickness benefits. This coverage is increasing and changing. The number of Canadians insured for these benefits has increased, on the average, by some 10 per cent a year over the past several years. Moreover, some years ago, coverage was available on a group basis to groups of 50 employees or more, more recently to groups of 25 employees or more, and now to groups of 10 and fewer employees. Such coverage is, of course, also available on an individual basis. Further, the current trend is to provide such coverage from the first day of employment.

If, despite all arguments to the contrary, the government insists that compulsion must be applied to achieve expansion of this type of coverage, the proposed approach will not achieve the White Paper objectives. One proposed objective is that the government program should complement rather than replace existing public and private plans within specific limits. Our submission deals extensively with why that objective will not be achieved. We are convinced that existing cash sickness programs, whether they be insured, paid sick leave or some other kind, will be adjusted to shift liability onto the government program to the maximum extent possible. Substantial additional costs will, therefore be encountered by the government program. It is our understanding that these additional costs, which would be well in excess of $100 million per annum, are not reflected in the contribution rates published in the White Paper.

A further major consideration would be the inefficiency of duplicating many complex administrative procedures should integration of existing programs with that of the proposed government program be undertaken on the basis envisaged by the White Paper. Before giving further consideration to the introduction of cash sickness benefits into the Unemployment Insurance Program, the government should undertake a comprehensive study in depth.

[*Interprétation*]

outre, plusieurs centaines de mille Canadiens touchent des prestations de maladie en argent grâce aux congés de maladie et autres dispositions qui ne relèvent pas de l'assurance. Par exemple, tous les employés du gouvernement sont virtuellement protégés par des programmes de congés de maladie payés, comme le sont la plupart des instituteurs, les employés des institutions financières et autres employés salariés. Résultat: ce chiffre de 3 millions doit être appréciablement augmenté s'il s'agit d'en arriver à peu près au nombre de Canadiens qui, présentement, se prévalent de la protection des prestations en argent pour la maladie. Cette couverture s'étend et se modifie. Le nombre de Canadiens assurés à ce titre a augmenté, en moyenne, de 10 p. 100 par année au cours des quelques dernières années. De plus, cette couverture n'était offerte il y a quelques années qu'aux groupes de 50 employés ou plus, plus récemment elle le fut aux groupes de 25 employés ou plus et, maintenant, aux groupes de 10 employés et moins. On peut, bien sûr, obtenir ces mêmes conditions à titre individuel. En outre, l'usage veut de plus en plus qu'on offre cette couverture dès le premier jour d'emploi.

Si, en dépit de tout argument à l'effet contraire, le gouvernement insiste pour que la contrainte soit utilisée en vue d'étendre ce genre d'assurance, la façon envisagée que l'on propose ne permettra pas de réaliser les objectifs du Livre blanc. L'un des objectifs proposés veut que le programme du gouvernement complémente dans certaines limites arrêtées les plans privés et publiques actuels au lieu de s'y substituer. Notre mémoire explique pourquoi cet objectif ne sera pas réalisé. Nous sommes persuadés que les programmes actuels d'assurance-maladie, qu'il s'agisse d'assurance, de congés de maladie payés ou de toute autre mesure, seront ajustés de façon à attribuer autant que possible la responsabilité au programme gouvernemental. Ce dernier assumera donc, en conséquence, des frais additionnels appréciables. Ces frais additionnels appréciables qui s'élèveront, croyons-nous, bien au-delà de 100 millions de dollars par année ne figurent pas dans les taux de contribution publiés dans le Livre blanc.

Il y a une autre considération importante, à savoir qu'il n'est pas de bon aloi de multiplier les procédures administratives complexes, ce qui arriverait si on intégrait les programmes actuels à ceux du gouvernement, comme on projette de le faire dans le Livre blanc. Avant d'étudier de plus près l'introduction de prestations en argent pour la maladie dans le programme d'assurance-chômage, il conviendrait que le gouvernement entreprenne une étude approfondie de la question.

[*Text*]

As I said earlier, our view is that the voluntary approach is the most desirable method of providing coverage for cash income sickness benefits. The objectives of the White Paper in the cash sickness benefit area could also be achieved by the alternative approach outlined in our submission if it is the decision of government to proceed with a compulsory approach. We are convinced that no other compulsory method would achieve the objectives of the White Paper.

To demonstrate that government and the insurance industry can work together for the public good in this kind of activity, we point to the experience of HEALTHCO in the Province of Ontario. That organization was created by the insurance industry to assist the Ontario government with the implementation of the Ontario Health Services Insurance Plan. Through HEALTHCO, insurance companies acting as an agent of government administer medical services insurance for some two and one-half million residents of Ontario. The ongoing cost of that administration expressed as a percentage of claims cost is running below 6.5 per cent.

Finally, to insurers, the idea of combining sickness and pregnancy benefits with unemployment benefits in the same program seems akin to attempting to mix oil with sea water. We urge you gentlemen to recommend against polluting unemployment insurance by the inclusion of sickness and pregnancy benefits.

Thank you.

• 1450

The Chairman: Thank you very much, Mr. Davidson. Gentlemen, before proceeding I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Health Insurance Association in English and in French be printed as appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence.*

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, I am open for questioning of Mr. Davidson and his delegation. Who would like to start off. Mr. Lloyd Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I have a number of comments on the brief which I found interesting. Mr. Knowles (Winnipeg North Centre) and I have commented on predictability of briefs and to some extent the

[*Interpretation*]

Comme je l'ai dit plus tôt, la méthode bénévole est, à notre avis, la plus indiquée dans le domaine des prestations de revenu en argent en cas de maladie. Les objectifs du Livre blanc dans ce domaine des prestations en argent en cas de maladie peuvent aussi être réalisés par une autre méthode que nous avons décrite dans notre mémoire, si le gouvernement décidait de poursuivre dans une veine de contrainte. Nous sommes persuadés qu'aucune autre méthode de contrainte ne lui permettra de réaliser les objectifs du Livre blanc.

Afin de prouver que le gouvernement et l'industrie de l'assurance peuvent travailler dans ce domaine la main dans la main pour le plus grand profit des contribuables, nous signalons l'expérience de *HEALTHCO*, dans la province d'Ontario. Cette association a été créée par l'industrie de l'assurance pour aider le gouvernement de l'Ontario à mettre en vigueur son régime d'assurance-santé. Grâce à *HEALTHCO*, les sociétés d'assurance, agissant au titre d'agences du gouvernement, gèrent les services d'assurance médicale pour quelque 2.5 millions de clients de l'Ontario. Exprimés en fonction des réclamations, les frais d'administrations n'atteignent pas 6.5 p. 100.

Enfin, pour l'assurer, l'idée d'allier les prestations de maladie et de grossesse à celles du chômage dans un même programme équivaut à essayer de mélanger de l'eau avec de l'huile. Nous vous prions instamment, messieurs, de vous élever contre cette pollution de l'assurance-chômage par l'intégration des prestations de maladie et de grossesse.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Davidson. Messieurs, avant de poursuivre, j'aimerais qu'on présente la motion habituelle à l'effet que le mémoire de l'Association canadienne de l'assurance-santé version française et anglaise, soit reproduit en appendice aux procès-verbaux de ce jour.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Je présente une motion en ce sens.

La motion est adoptée.

Le président: Messieurs, la période des questions est ouverte. Qui veut commencer? Monsieur Lloyd Francis.

M. Francis: Monsieur le président, j'ai à poser un certain nombre de questions au sujet de ce mémoire que j'ai trouvé intéressant. M. Knowles de Winnipeg-Nord-Centre et moi-même avons émis certains commentaires sur

[*Texte*]

predictability of questions, but I think the brief does not fit any regular formula in terms of the ones we have received. It concentrates on a particular area, sickness insurance, and in turn makes a specific suggestion as an alternative. I do not think we have had quite this kind of a submission before. I would like to ask one or two questions in terms of the existing situation and then deal with your concrete proposal before us.

Of the three million or so whom you claim are covered, is there any indication of the adequacy of this coverage? Some of them would have a fairly high percentage of wage loss insured, others I am sure would have a relatively small percentage. Is there any indication of the extent to which that exists?

Mr. Davidson: Mr. Francis, I believe we have some detailed information on this. Could I call on Mr. Rollerson to speak to this point?

The Chairman: Mr. Rollerson.

Mr. L. G. Rollerson (Chairman, Statistical Committee, Canadian Health Insurance Association): Yes. We have conducted through our statistical committee annual surveys of the extent of coverage by our members and as far as the level of benefit is concerned the majority of our plans provide between 50 per cent and 60 per cent of earnings; some go higher, some are less.

Mr. Francis: What is the maximum that you found in your survey? How high did they go?

Mr. Rollerson: It is 70 per cent.

Mr. Francis: You found that 70 per cent was the highest?

Mr. Rollerson: Yes.

Mr. Francis: What was roughly the lowest?

Mr. Rollerson: That is difficult to say, sir, because some of the benefits are expressed as a dollar amount rather than a percentage of earnings, but usually the dollar amount is related to earnings. I would guess that 30 to 40 per cent might be the lower end.

Mr. Francis: Do you have any statistical breakdowns available on this kind of information?

[*Interprétation*]

les prévisions qu'on pouvait faire à l'égard des mémoires jusqu'à un certain point des questions qui s'y rattachent, mais je crois que le présent mémoire ne peut pas être rangé dans la même catégorie que ceux que nous avons déjà reçus. Ils portent sur un domaine bien particulier, celui de l'assurance maladie et contient à titre de formule de rechange une suggestion bien précise. Je ne crois pas que nous ayons déjà eu un mémoire de ce genre. Je voudrais d'abord poser une ou deux questions sur la situation présente puis traiter de la proposition concrète qu'on nous fait.

Des quelques trois millions de personnes que vous prétendez couvrir, avez-vous quelques signes de l'efficacité de cette couverture? Certains assurent un pourcentage assez élevé de leur salaire, d'autres un pourcentage moindre. Avez-vous à ce sujet quelques précisions?

M. Davidson: Monsieur Francis, nous avons je crois certains renseignements à ce sujet. Puis-je demander à M. Rollerson de vous les fournir?

Le président: Monsieur Rollerson.

M. L. G. Rollerson (Président du Comité de la statistique de l'Association canadienne de l'assurance-santé): Oui. Par l'intermédiaire de notre Comité de la statistique, nous avons mené des enquêtes annuelles sur l'étendue de la couverture accordée à nos membres et, pour ce qui est du niveau des prestations, nos plans donnent pour la plupart entre 50 et 60 p. 100 du salaire; certains donnent plus, d'autres moins.

M. Francis: Quel est le maximum que vous avez trouvé?

M. Rollerson: 70 p. 100.

M. Francis: Le maximum que vous avez trouvé est 70 p. 100?

M. Rollerson: Oui.

M. Francis: Quel était environ le minimum?

M. Rollerson: C'est difficile à dire, monsieur du fait que certaines des prestations sont exprimées en dollars au lieu de l'être en pourcentage du salaire, mais habituellement, le montant en dollars se rapporte au salaire. J'estimerais que ce minimum se situe entre 30 et 40 p. 100.

M. Francis: Avez-vous à ce sujet une statistique détaillée?

[*Text*]

Mr. Rollerson: We can get some for you. I do not happen to have any with me.

Mr. Francis: Just as a member of the Committee, Mr. Chairman, I would like to say that I am interested in seeing such material. I suspect other members of the Committee would be pleased if at a later date you were to communicate it to us in writing.

Mr. G. N. Watson (Past President, Canadian Health Insurance Association): Mr. Chairman, may I add a comment?

The Chairman: Certainly.

Mr. Watson: Mr. Francis, I want to make very clear to you that when Mr. Rollerson was speaking he said that the maximum would generally go to 70 per cent.

Mr. Francis: Yes.

Mr. Watson: I want you to understand that our benefits, the benefits that we are discussing, are tax-free and that in general would be about 20 per cent as compared to gross earnings. Do you understand, sir?

Mr. Francis: I am aware there would be a difference. It would depend on a man's tax status and dependents and so on.

Mr. Watson: So when you add 70 and 20 per cent we are talking really of 90 per cent of gross earnings.

Mr. Francis: I find the 20 per cent a little high.

Mr. Watson: We find it much higher, sir.

Mr. Francis: I am sorry, maybe I misunderstood. I thought you meant that 70 per cent under your formula was equal to 90 per cent gross. Is that what you were saying, sir?

Mr. Watson: I meant, when you deduct 20 per cent from the dollar as a taxpayer, you end up with 80 cents and when you get 70...

Mr. Francis: You are going very quickly for me. I am sorry, I am going to ask you to spell out the steps of what you are doing. I am sorry I am just not following. If the per cent was a dollar, what is the dollar?

Mr. Watson: The dollar of gross earnings.

Mr. Francis: You deduct 20 per cent for what?

[*Interpretation*]

M. Rollerson: Nous pouvons vous l'obtenir. Nous ne l'avons pas ici.

M. Francis: A titre de membre du Comité, monsieur le président, je vous signale que je serais intéressé à prendre connaissance de ces renseignements. Je crois que d'autres le seraient également et nous aimerions à ce que vous nous les faisiez parvenir par écrit un peu plus tard.

M. G. N. Watson (Ancien président de l'Association canadienne de l'assurance-santé): Monsieur le président, puis-je ajouter un mot?

Le président: Certainement.

M. Watson: Monsieur Francis, n'oubliez-pas je vous prie que M. Rollerson a dit que le maximum serait généralement de 70 p. 100.

M. Francis: En effet.

M. Watson: Je veux qu'il soit bien compris que ces prestations, dont nous discutons présentement, sont exemptes de taxes et que, de façon générale, elles s'élèveraient à environ à 20 p. 100, comparativement à un salaire brut. Comprenez-vous, monsieur?

M. Francis: Je comprend qu'il y aurait une différence. Tout dépend de la catégorie d'imposition où se trouve l'employé.

M. Watson: Si donc vous ajoutez ce 20 p. 100 au 70 p. 100 il s'agit en réalité d'une salaire brut de 90 p. 100.

M. Francis: Je trouve ce vingt p. 100 un peu élevé.

M. Watson: Nous pensons qu'il l'est beaucoup plus, monsieur.

M. Francis: Je regrette, peut-être me suis-je mépris. J'avais compris que 70 p. 100, en vertu de votre formule, équivalait à 90 p. 100, brut. Est-ce là ce que vous disiez, monsieur?

M. Watson: J'entendais que, quand vous déduizez 20 p. 100 du dollar à titre de contribuable, vous vous retrouvez à 80 cents plus à 70 p. ...

M. Francis: Vous allez trop vite pour moi. Procédez, je vous prie, par étape. Je ne vous suis pas. Si le pourcentage est $1., qu'est-ce que le dollar?

M. Watson: Le dollar est le gain de brut.

M. Francis: Vous en déduisez 20 p. 100 à quelle fin?

[*Texte*]

Mr. Watson: For tax.

Mr. Francis: Is that not a little high?

Mr. Watson: As I said, as a taxpayer, I have always thought so and I am referring to the present level.

Mr. Francis: I share your point of view. There is no argument on that, but is it not in terms of fact a little higher than the average deduction of the people we are talking about when we talk of the three million people covered by your program?

Mr. Watson: No, I do not believe so. I have made some tests of this recently on some very large groups. I have in mind, for example, the International Woodworkers in British Columbia where there was a settlement just a few weeks ago and they received $3.12 a week. When you work it all out it is 20 per cent.

Mr. Francis: I find this interesting for the record because we have been making the comparison of previous briefs. We say that 66⅔ or 75 per cent under our formula is taxable and it is really not higher than the Gill 60 per cent not taxable. Everybody seemed to challenge us at this point. I am happy to have such, shall we say, overwhelming support from you at this point.

Mr. Davidson: We will certainly, sir, plan though to make sure that this point is clarified in any facts and figures.

Mr. Francis: It is a perfectly balanced point.

Mr. Davidson: Yes.

Mr. Francis: Perfectly right.

The Chairman: Gentlemen, you have heard Mr. Francis's request and I think if you could get any information to the Committee fairly quickly on this particular point we would appreciate it.

Mr. Francis: If it is convenient, Mr. Chairman. I do not wish to put them to any trouble, but I know a good deal of research has gone into this presentation and I am interested.

To come to a basic problem which concerns me, very frankly, the specific proposal at the end of your brief, Section C, "A Workable Alternative Approach". This is really a government compulsion of private insurance which is, I think, a proper summary of the proposal. .

[*Interprétation*]

M. Watson: Aux fins de l'impôt.

M. Francis: N'est-ce pas un peu trop élevé?

M. Watson: Comme je l'ai dit, en temps que contribuable, je l'ai toujours trouvé, et ce que j'en dit a trait au présent niveau d'imposition.

M. Francis: Je suis d'accord. Mais ce chiffre n'est-il pas, en fait, un peu plus haut que la déduction moyenne perçue des gens dont nous parlons qui font partie de ce groupe des trois millions assujetti à votre programme?

M. Watson: Non, je ne le crois pas. J'en ai fait l'essaie récemment sur des groupes fort importants. Je songe, par exemple, à celui de «l'International Woodworkers", en Colombie-Britannique, où un règlement a été fait il y a tout juste quelques semaines et qui ont reçu trois dollars et douze par semaine. A tout considérer, c'est environ 20 p. 100

M. Francis: Ces renseignements sont fort précieux car nous avons comparé les mémoires antérieurs. Nous disons que 66⅔ ou en vertu de notre formule 75 p. 100 est imposable et que ce n'est pas tellement plus élevé que le 60 p. 100 non imposable de Gill. Tous ont eu l'air de s'opposer à cette déclaration. Je suis très heureux de voir que sur ce point, vous semblez abonder de bon sens.

M. Davidson: Mais nous verrons sûrement, monsieur, à ce que ledit point soit précisé lorsque nous le rencontrerons à nouveau parmi les chiffres.

M. Francis: C'est tout à fait juste.

M. Davidson: Oui.

M. Francis: Parfaitement correct.

Le président: Messieurs, vous avez entendu la demande que vous a faite M. Francis et si vous pouviez rapidement fournir au Comité ces renseignements, nous vous en serions reconnaissants.

M. Francis: S'il vous plaît, monsieur le président, car je ne veux pas les incommoder mais je sais qu'il y a eu sur cette question des recherches assez poussées qui ont été faites et je serais intéressé à en connaître le résultat.

Pour en revenir à un problème fondamental qui, je l'avoue, me concerne personnellement, soit la proposition faite à la fin de votre mémoire, section C, «contre proposition pratique». Il s'agit en fait d'une contraite gouvernementale de l'assurance privée qui est, je crois une façon propre de résumer la proposition...

[*Text*]

Mr. Foster: No, no.

Mr. Francis: Well, a government requirement that insurance take place to cover sickness through private auspices.

Mr. Foster: If you will just not use the term insurance. The alternative approach requires the employer to provide the protection through a means of his own choosing.

Mr. Francis: I accept that amendment, because if he wants to pay for it himself...

Mr. Foster: Yes.

Mr. Francis: ...he does not necessarily have to, but I think I would be perfectly fair in saying that in the overwhelming majority of cases this would be the effect of your proposal, that the employer would find it more to his cost advantage to take a private insurance scheme than to cover it himself as simply a continuation of payroll and so on.

Mr. Davidson: Would it be all right if I asked Mr. White to speak to this? He is the expert in this field.

Mr. Francis: Mr. White and I are old friends. We were both civil servants once and we have gone different ways since.

Mr. C. G. White (Vice-President, Canadian Health Insurance Association): Mr. Chairman, I would be glad to speak to this. I would just like to underline what Mr. Foster said that our alternative workable proposal in Section C suggests that the onus be put on the employer to provide at least the statutory benefits that it is decided most employers should provide. The method by which he does this is to be left entirely free to be negotiated between the employer and his union representatives, or if he is not big enough to have a union or for some other reason they are not there, to work with his employees. On the question of whether he would choose the insurance route or not, it is very difficult to answer that categorically.

Mr. Francis: That was my impression.

Mr. White: Yes. I think some reasonable comments might be that generally larger employers would feel more free to use salary continuance or other self-insured mechanism. Smaller employers would feel more constrained perhaps to turn to an insurance company. I do not know that you could push it much further than that.

[*Interpretation*]

M. Foster: Non, non.

M. Francis: Très bien: une demande du gouvernement à l'effet que l'assurance couvre la maladie par l'intermédiaire des auspices privés.

M. Foster: Gardez-vous simplement d'utiliser le mot assurance. La contreproposition pratique oblige l'employeur à établir une protection, grâce à un moyen de son choix.

M. Francis: J'accepte cette modification, car s'il veut le payer lui-même...

M. Foster: Oui.

M. Francis: Il n'est pas contraint de le faire mais je serais parfaitement juste si je disais que dans une grosse majorité des cas, ce serait l'effet qu'aurait votre proposition, en ce sens que l'employeur trouverait qu'il serait plus avantageux pour lui de recourir à l'assurance privée pour couvrir cette question lui-même à titre de simple continuation de la liste de paye, etc.

M. Davidson: Puis-je demander à M. White d'ajouter quelque chose sur ce point? Il fait autorité dans ce domaine.

M. Francis: Nous sommes de vieux amis. Nous avons été dans la guerre tous deux fonctionnaires pour se bifurquer par la suite dans des voies différentes.

M. C. G. White (Vice-président de l'Association canadienne d'assurance-santé): Monsieur le président, je serai heureux d'ajouter un mot. Je ne veux que souligner ce que M. Foster a dit au sujet de notre contreproposition pratique dans la section C et qui suggère que le fardeau soit attribué à l'employeur qui devra pourvoir au moins aux prestations statutaires, auxquelles on l'a décidé, la plupart des employeurs d'être au pouvoir. La façon de se faire sera arrêtée au prix des négociations entre l'employeur et les délégués du syndicat, ou, si son entreprise n'est pas assez considérable pour être syndiquée ou pour toute autre raison que ce soit, avec les employés. Quant à savoir s'il doit ou non recourir à l'assurance il n'est pas facile d'en décider catégoriquement.

M. Francis: C'était mon impression.

M. White: Oui. On pourrait à juste titre dire que les employeurs les plus importants se sentiraient libres de façon générale de se servir de la continuation du salaire ou d'un autre mécanisme à l'assurance duquel il verrait eux-mêmes. Les employeurs plus petits se verraient peut-être plus contraints de recourir à une société d'assurance. Je ne crois pas qu'on puisse raisonner plus avant que cela.

[*Texte*]

Mr. Francis: I see.

Mr. Davidson: Although this is not binding as a final decision of the company I am associated with, if they went the route suggested here our tentative thinking is that we would carry on an identical salary continuance plan in the future. A decision has not been made, but that is certainly the way we are thinking.

Mr. Francis: Briefly, the plan would require the employer to provide coverage meeting certain basic tests of adequacy and duration and so on.

Mr. Davidson: Yes.

Mr. Francis: What would be the penalties for the employer who did not provide them? How would this be enforced?

Mr. Davidson: I cannot answer your question fully and I might like to call on Mr. Minck in a moment so he can describe just such a plan that is working in an area in the United States. There is some provision there for a very small employer who wants to self-insure himself which would require the posting of some kind of bond to make sure that he fulfilled his requirements. Would it be all right, Mr. Chairman, to call on Mr. Minck?

• 1500

Mr. Francis: I am sure Mr. Chairman would be very happy if any member of your delegation...

The Chairman: Certainly. Carry on, please.

Mr. R. V. Minck (Canadian Health Insurance Association): There are similar provisions currently in existence in both Hawaii and New York. The employer is obliged, as in the case of Workmen's Compensation, to provide specified benefits for his employees. For those employers who do not comply there are specific penalties in the law and the state has a right against the assets of the employer to pursue the matter if a claimant is eligible for benefits and the employer does not pay. In practice it never happens.

Mr. Francis: You have brought up the analogy of a number of plans in the United States, which raises a number of questions. I certainly did not get the impression from your brief that the plans that do not fit the Hawaii and New York State parttern are unpopular. For example, you refer to a ple-

[*Interprétation*]

M. Francis: Je vois.

M. Davidson: Bien que ce qui suit ne lie pas la société que je présente à titre de décision finale, s'il choisissait la voie que nous avons suggérée ici, nous serions enclins à croire que nous pourrions poursuivre dans l'avenir au moyen d'un plan semblable de continuation du salaire. Aucune décision n'a été prise mais c'est certainement notre façon de penser.

M. Francis: En un mot, ce plan exigerait que l'employeur fournisse une couverture qui réponde à certaines épreuves fondamentales propres à en déterminer la suffisance, la durée, etc.

M. Davidson: Oui.

M. Francis: Quelles seraient les sanctions imposées à l'employeur qui ne les fournira pas? Comment ce régime serait-il mis en vigueur?

M. Davidson: Je ne puis répondre complètement à cette question et il me faudra tantôt prier M. Minck de vous décrire un plan de ce genre qui est en vigueur dans une région des États-Unis. On trouve là des dispositions à l'égard du petit employeur et qui suppose un certain dépôt garantissant qu'il remplira les conditions. Permettez-vous, monsieur le président, que nous demandions à M. Minck?

M. Francis: Je suis assuré que le président permettra volontiers à un membre de votre délégation de...

Le président: Certainement. Poursuivez, je vous prie.

M. R. V. Minck (Association canadienne de l'assurance santé): Il y a, à Hawaii et à New York des dispositions semblables qui sont en vigueur. L'employeur doit, dans le cas des accidents du travail, prévoir des prestations déterminées pour ces employés. La loi porte des sanctions pour les infractions et l'état a un recours contre l'actif de l'employeur qui lui permet de poursuivre cette affaire si un requérant est éligible aux prestations et que l'employeur ne les verse pas. En pratique, cela ne se produit jamais.

M. Francis: Vous nous avez signalé un certain nombre de plans similaires aux États-Unis, et de ce fait, soulevé quelques questions. Je n'ai certe pas retiré l'impression, par votre mémoire, que les plans qui n'étaient pas du genre de ceux d'Hawaii et de New York, n'étaient pas populaires. Vous mentionnez par

[*Text*]

biscite in the State of Washington turning down a proposal which had been approved by both State Houses. Are you aware of the details of the proposal that was put to a plebiscite in the State of Washington?

Mr. Minck: The Washington Bill was enacted in 1950 It followed the pattern of California in that it would set up a state fund and permit employers to get coverage...

Mr. Francis: Who was to pay under the Washington proposal?

Mr. Minck: In California the employee paid for the whole thing; in Washington I believe it was to be split fifty-fifty for...

Mr. Francis: My understanding was that it was a 1 per cent payroll levy for the State of Washington to be paid entirely by the employee.

Mr. Minck: I would have to check. My memory is hazy on it.

Mr. Francis: And would not that kind of thing when put to an open vote perhaps be a little less popular than another type of financing? I have listened to my friends on the other side here who tell us that this method of financing that we are proposing—I do not know whether I can repeat the language but I am looking at my friend, Mr. Broadbent—He did not like it. I think that is a fair summary.

Mr. Broadbent: That is a safe statement.

Mr. Francis: But I think you would have liked a proposal that levied it entirely on the employees a good deal less. Is this really fair? I understand there have been over 200 Bills put before American legislatures in the last three years dealing with sickness insurance. Does this suggest that it is really that unpopular?

Mr. Watson: When they are not passed.

Mr. Francis: I wonder why they are not passed. Do you think there would be any lobbies that would come to bear on this at all?

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Bills that are not passed are not necessarily bad. We have a long list of them.

Mr. Francis: Mr. Knowles, I do not always agree with you but on this I think I would. To come back to the basic thing, we seem to be

[*Interpretation*]

exemple, le plébiscite dans l'état de Washington, par l'intermédiaire duquel on a refusé une proposition qui avait été approuvée par les deux chambres. Connaissez-vous les détails de cette proposition qui a fait l'objet d'un plébiscite?

M. Minck: Ce bill de Washington a été adopté en 1950. Il empruntait sa forme à celui de la Californie en ce sens qu'il établissait une caisse d'état et permettait aux employés d'obtenir de la protection...

M. Francis: Qui devait payer en vertu de la proposition de Washington?

M. Minck: En Californie, l'employé payait tout; à Washington, c'était si je me souviens bien à frais partagés, 50 p. 100 d'un côté et 50 p. 100 de l'autre...

M. Francis: J'avais compris qu'il s'agissait dans le cas de l'état de Washington d'une déduction de 1 p. 100 sur le salaire de l'employé et entièrement payable par lui.

M. Minck: Il me faudrait vérifier. Je ne me souviens pas très bien.

M. Francis: Une disposition de ce genre ne risque-t-elle pas, lorsqu'on prend le vote d'être moins populaire qu'une autre méthode de financement? Mes collègues du parti opposé—je regarde mon ami, M. Broadbent—n'ont pas aimé ce libellé. Je crois que c'est bien résumer la question.

M. Broadbent: Vous ne vous compromettez pas.

M. Francis: Mais je crois que vous auriez moins prisé une proposition visant à percevoir toute la cotisation des employés seuls. Est-ce vraiment juste? Il y a eu je crois plus de 200 bills soumis aux législatures américaines au cours des trois dernières années à propos de l'assurance-maladie. Peut-on en conclure que c'est une démarche qui n'est pas populaire?

M. Watson: Lorsqu'ils ne sont pas adoptés.

M. Francis: Je me demande pourquoi ils ne l'ont pas été. Croyez-vous qu'on puisse invoquer une certaine activité dans l'anti-chambre?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Les bills qui ne sont pas adoptés n'en sont pas pour autant mauvais. Nous en avons nous-mêmes une longue liste.

M. Francis: Monsieur Knowles, je ne suis pas toujours de votre avis, mais je le suis sur ce point. Pour en revenir à la question, nous

[*Texte*]

agreed on the principle of sickness coverage, and one of the arguments put forward and put forward very strongly in your brief is that this is a more efficient way of adminstering a program. My understanding is that every company that is in the field now collects its own premiums, distributes its benefits, assesses its own claims. How many companies are involved in the field, 200 or 300?

Mr. Davidson: No, about 90 companies, I would say, or a few more than that.

Mr. Francis: Thank you. Is there not some duplication of administration and other costs in having 90 separate companies? Is this really the over-all most efficient way of administering a program, if you have come to the conclusion that it should be universally applied or generally applied?

Mr. Davidson: Mr. Francis, this is a very valid question to be asked. We can assure you that the Ontario provincial government had the same concern before we went into this arrangement with HEALTHCO, which involves 28 companies to carry out a job for the provincial government. I quoted in my opening remarks the fact that I read this as a somewhat different type of benefit but that the costs associated with having 28 companies involved was actually less than 6½ per cent of the claims incurred. I do not know really, I have never seen published figures in Ontario. On a government plan in Saskatchewan, I believe the figures are running somewhat over 7 per cent, and I would say that this is a group of 28 companies that we are quite convinced is operating as well as any government agency doing it with a multiplicity of carriers. I think perhaps Mr. White would like to comment a little further on this.

Mr. Francis: I would like to comment on your remarks, if I may. Do you consider that the only measure of efficiency of a plan is how low the administrative costs are?

Mr. Davidson: Oh, I am sorry, no. I think by far the most important aspect of it is the efficiency of the claims administration. In other words, we talk about expenses being less than 6½ per cent so that means our claims are running at 93½ of the dollars.

Mr. Francis: I respect the high proportion paid out in claims, but would you not concede that you could have better administration with administration costs of 10 per cent if the administration was for proper checks and proper verifications than another plan which

[*Interprétation*]

semblons nous rallier au principe de l'assurance-maladie et l'un des arguments présentés, et vigoureusement présentés, dans votre mémoire c'est que c'est là une méthode plus efficace de gérer un programme. Si je ne m'égare, chaque société perçoit dans ce domaine ses propres primes, répartit ses prestations, évalue ses propres réclamations. Combien y a-t-il de sociétés dans ce domaine, 200 ou 300?

M. Davidson: Non, environ 90 ou peut-être un peu plus.

M. Francis: Merci. N'existe-t-il pas de ce fait un certain double emploi au point de vue administratif ainsi que d'autres frais? Est-ce vraiment la façon la plus efficace de gérer un programme, du moment qu'on a décidé qu'il doit être appliqué à tous?

M. Davidson: Monsieur Francis, voilà une question pertinente. Je puis vous assurer que le gouvernement de l'Ontario a été en proie à la même hésitation avant de s'engager dans son programme avec *HEALTHCO*, qui se propose sur 28 sociétés chargées de réaliser ce programme. Au cours de mes observations préliminaires, je vous ai signalé que je voyais dans ce programme un genre un peu différent de prestations mais que les frais subis par les 28 sociétés en cause s'élevaient à moins de 6½ p. 100 des réclamations. Je ne saurais dire exactement car je n'ai jamais vu de statistiques publiées par le gouvernement de l'Ontario. En Saskatchewan, ce chiffre s'élève à 7 p. 100 et je puis ajouter qu'il s'agit d'un groupe de 28 sociétés qui fonctionnent très bien au titre d'agence du gouvernement, ou aussi bien en tout cas que n'importe quel autre groupe de sociétés dans les mêmes circonstances. Peut-être M. White voudrait-il ajouter un mot.

M. Francis: Permettez-moi une observation à propos de ce que vous venez de dire. Estimez-vous qu'un plan n'est efficace que dans la mesure où ces frais d'administration sont peu élevés?

M. Davidson: Pardon, du tout. L'aspect le plus important est de beaucoup l'efficacité du service des réclamations. En d'autres termes, quand nous disons que les frais sont moins de 6½ p. 100, nous disons de fait que nos réclamations se fondent dans la mesure de 93½ cents par dollar.

M. Francis: Je m'incline devant ce pourcentage élevé versé en réclamation, mais ne convenez-vous pas que vous auriez une administration plus efficace, même si les frais s'élevaient à 10 p. 100, si cette administration s'attachait à effectuer les vérifications qui

[*Text*]

spent a lot more money and got its administration costs down to 5 per cent. To carry it to its *reductio ad absurdum*, you would just put in a cheque-writing machine and you would have your administration costs down to a fraction of 1 per cent, but that would not be good administration.

Mr. Davidson: No. I agree with that but I think the thing that we are very concerned about in an over-all government scheme as compared with a private scheme where there is a close working relationship between the employer, the employee, the insurance company, is to make sure that every claim that is paid is legitimate.

Mr. Francis: I appreciate that.

Mr. Davidson: Would you like to expand a little on that, Mr. White?

Mr. White: This ties right in with the point you were making, Mr. Francis, if I understand you correctly, and that is that it is important, yes, to have efficiency and to have as low administrative costs as possible. It is also important to have very good service to the people who are benefiting by the program.

Mr. Francis: And it is important to do the job too.

Mr. White: Yes, it is important to do the job and to do it properly and to pay out proper benefits to the proper people at the proper time, and not to pay them improperly. When you put all of this into perspective, the administrative cost portion of it, as you can see by the percentages that Mr. Davidson has been quoting, is the small piece of the over-all cost; the large piece of the over-all cost is in your benefit payment area. This is why Mr. Davidson is making the point that efficient and good, sound benefit payment control is so important in this area.

Our experience is that when we have good employee-employer relationships, when the relationships between the people in the employer's shop who are running this program, when their relationships with the local physicians, for example, are very good and when the relationships of these three or four groups with the carrier are also good, you get a well-run plan which is run to the satisfaction of the beneficiaries, which is your paramount purpose, but also your benefit costs and your expenses are kept in the general area where they should be.

[*Interpretation*]

s'imposent, comparativement à un autre plan où on dépenserait beaucoup plus d'argent mais où les frais administratifs seraient réduits à 5 p. 100. Bref, pour raisonner par l'absurde, la simple introduction d'une machine à imprimer les chèques pourrait réduire vos frais administratifs à une fraction de 1 p. 100, mais ne constituerait pas nécessairement de ce fait une saine administration.

M. Davidson: Non. Je suis d'accord, mais ce qui nous préoccupe, je crois, dans un régime entièrement gouvernemental, comparativement à un régime privé où les rapports sont étroits entre l'employeur, son employé et la société d'assurance, c'est de nous assurer que chaque réclamation payée est légitime.

M. Francis: Je vous comprends.

M. Davidson: Aimeriez-vous expliciter un peu votre idée sur ce point, monsieur White?

M. White: Cette question se rattache justement à la vôtre, monsieur Francis, à moins que je ne m'abuse, et c'est une question importante, que de préserver l'efficacité et d'avoir des frais de gestion aussi peu élevés que possible mais il est également important de bien servir le client.

M. Francis: Et il est important également de faire du bon travail.

M. White: Oui, il est aussi important de faire du bon travail et de le faire comme il faut, et de verser des prestations aux gens qui y ont droit au moment opportun, et non pas de façon impropre. Tous ces facteurs considérés, la fraction des frais d'administration, comme vous pouvez le voir par les pourcentages que M. Davidson a mentionnés représente un bien faible pourcentage des frais généraux; la tranche la plus importante de ces frais généraux se situe dans le domaine des prestations versées. Et c'est pourquoi, M. Davidson a signalé dans ce domaine l'importance d'un contrôle sain et efficace des prestations versées.

Nous savons par expérience que là où il existe de bons rapports entre l'employé et l'employeur, lorsque les rapports entre les gens et le bureau de l'employeur préposé à la gestion de ce programme, lorsque les rapports avec le médecin, par exemple, sont bons et lorsque les rapports de ces trois groupes avec la société d'assurance sont également bons, on obtient un plan qui est bien géré à la satisfaction des clients, et c'est ce que nous voulons tout d'abord, mais en outre, les frais et les dépenses sont, dans le domaine général, maintenus au niveau où ils devraient être.

[*Texte*]

• 1510

Mr. Francis: Would you not agree that a better approach to administration costs is to think in terms of an optimum administration ratio which would indicate that the problem of measurement of adequacy of tests and so on is much more than a financial measurement? In other words, a plan that is properly run cannot really expect to have its administrative costs go below a certain optimum percentage.

Mr. Watson: Surely we have just said that.

Mr. Davidson: I would just add one point. Certainly you could, on the average, pay claims out in five or six days. If you wanted to reduce that to three days you might have to double your costs involved. But we kept checking, and this HEALTHCO organization kept checking with the Ontario government to make sure, saying that they were giving a certain standard of claim service and asking, was the Ontario government satisfied with this? And they assured us that it was actually better than what they were doing.

Mr. Francis: With your HEALTHCO organization, do you have a single centralized administration paying the benefits?

Mr. Davidson: No. They are in the 28 different insurance companies.

Mr. Francis: When you say "they", you mean each one is individually acting as its own recipient of premiums and disburser of benefits and verifier of claims?

Mr. Davidson: That is right. HEALTHCO itself is a very small kind of an embryonic organization, so that the Ontario government would have one agency to deal with. Then, through HEALTHCO, they can deal with 28 subagents.

Mr. Francis: What does HEALTHCO itself do?

Mr. Davidson: It receives money from the provincial government and distributes it to the companies, both for expenses and claims.

[*Interprétation*]

M. Francis: Est-ce que vous ne pensez pas que pour mieux traiter des fais d'administration il faudrait tenir compte d'une proportion optimum des frais d'administration qui indiquerait que le problème est de savoir si les tests, les épreuves sont satisfaisantes, etc. est un problème qui dépasse celui des mesures financières? En d'autres termes, un régime qui est bien géré, ne peut s'accommoder de ce que ses frais d'administration diminuent endessous d'un certain pourcentage optimum.

M. Watson: Très certainement, nous avons justement déclaré ceci.

M. Davidson: J'aimerais ajouter quelque chose. Il n'y a pas de doute que vous pourriez rembourser les demandes, les réclamations dans les cinq ou six jours en moyenne. Si vous vouliez réduire ce temps à trois jours, il vous faudrait peut-être doubler vos coûts d'administration. Mais nous avons continuellement vérifié la situation et cette organisation *HEALTHCO* s'est continuellement occupé de faire des vérifications auprès du gouvernement de l'Ontario pour s'assurer que ce dernier était satisfait du service qu'elle rendait au point de vue demande, réclamation, conformément à certaines normes? Et le gouvernement a déclaré qu'en fait cette organisation fonctionnait mieux que lui-même.

M. Francis: Est-ce que dans le cadre de votre organisation *HEALTHCO* vous avez une administration unique et centralisée qui verse des prestations?

M. Davidson: Non. Cette administration se fait dans 28 compagnies d'assurance différentes.

M. Francis: Lorsque vous dites «cette administration» vous voulez dire que chaque compagnie d'assurance particulière reçoit elle-même ses primes et verse elle-même les prestations et vérifie les réclamations?

M. Davidson: C'est exact. La *HEALTHCO* elle-même constitue qu'une très petite sorte d'organisation embryonnaire ce qui permet de n'avoir qu'un organisme avec lequel le gouvernement de l'Ontario peut traiter. Par son intermédiaire, ce dernier gouvernement peut traiter avec les 28 sous-agents.

M. Francis: Que fait la *HEALTHCO* elle-même?

M. Davidson: Elle reçoit l'argent du gouvernement provincial et le répartit entre les compagnies, tant en ce qui concerne les dépenses que les réclamations.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Francis, I will look back on you in the second round, if you wish.

Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, as Mr. Francis has already said, we are having a little different situation this afternoon. You gentlemen have not been here so you will not be aware of the quips we would have to make about instant replays, and playing the same tape, meeting after meeting. This is different. Whether that is good or bad remains to be seen.

I might just add to that the comment that most delegations on the employer side of things have been against including sickness insurance in the unemployment insurance legislation but have said they were for the principle. But I think you are the first group to come and spell out how you think your support of that principle should be implemented. So before I get into an area of disagreement, may I at least commend the witnesses on being specific as to what they think should be done.

Having said those friendly words, may I suggest that, initially, there is one thing I would like to get clear. The word pollution is one of today's bad words and accordingly I do not take very kindly to the last sentence in your opening statement when you suggest that the inclusion of sickness and pregnancy benefits would pollute unemployment insurance. I have my quarrels with Mr. Mackasey but I do not think his White Paper was intended to pollute—to use that bad word—unemployment insurance.

I know it was just a figure of speech...

Mr. Davidson: It was just a metaphorism.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): ...but, just the same, some of us think that the whole purpose of unemployment insurance, and here I am replaying the record, is to protect the income of workers whose income arises from their attachment to the labour market against loss of that income from any cause. We think it is legitimate to include, as well as lack of work, the fact that some people are unable to go to work because of illness or pregnancy.

At any rate, I cannot expect you to comment at this point on that. We just take a

[*Interpretation*]

Le président: Monsieur Francis, je vous demanderai de poser vos questions à nouveau au cours de la seconde série de questions, si vous le voulez.

Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, comme M. Francis l'a déjà dit, nous sommes, cet après-midi, en face d'une situation un peu différente: vous n'êtes pas, messieurs, présents ici et par conséquent vous ne comprendriez pas les railleries que nous aurions à faire au sujet de ces reprises, et de faire passer la même bande magnétique, séance après séance. Ceci est différent. Que ce soit une bonne chose ou une mauvaise cela reste encore à voir.

J'ajouterais, que la plupart des délégations représentant les employeurs se sont élevées contre ce fait de vouloir inclure l'assurance-maladie dans la législation de l'assurance-chômage, mais elles ont déclaré qu'elles étaient pour le principe. Mais je crois que vous êtes le premier groupe qui vient et qui nous indique de quelle façon vous concevez la mise en application de ce principe. Donc avant de passer au domaine des divergences, me permettez-vous tout au moins de féliciter les témoins d'avoir si bien précisé leur pensée quant à ce qu'il faudrait faire.

Après ces bonnes paroles, me permettez-vous, tout d'abord, de dire qu'il y a une chose que j'aimerais éclaircir: parmi les termes que l'on arbore de nos jours, il y a le mot «pollution» et je ne digère pas très bien votre dernière phrase dans votre déclaration d'ouverture où vous indiquez que d'inclure des prestations de maladie et de maternité polluerait l'assurance-chômage. Moi non plus je ne suis pas toujours d'accord avec M. Mackasey mais je ne crois pas que ce Livre blanc soit destiné à polluer...pour utiliser ce mot détestable... l'assurance-chômage.

Je sais qu'il ne s'agissait que d'une figure de rhétorique...

M. Davidson: C'était juste une métaphore.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): ... mais, de toute façon, certains d'entre nous pensent que tout l'objectif de l'assurance-chômage—et ici je fais une reprise de l'enregistrement—est de protéger le revenu des travailleurs qui font partie du marché du travail contre toute perte de revenu quelle qu'en soit la cause. Mais nous pensons qu'il est légitime d'inclure, outre le manque de travail, le fait que certaines de ces personnes ne peuvent travailler parce qu'elles sont malades ou qu'elles attendent un enfant.

De toute façon, je ne puis m'attendre à ce que vous apportiez des commentaires en ce

[*Texte*]

different view point. I just wanted to say that some of us think that it is not a pollution of unemployment insurance to let it cover sickness and pregnancy.

One other thing I would like to get out of the way, or one other statement I would like to make, just in case there is any doubt as to our different approach, is that—and it is a matter of record, everybody knows it—I cannot accept the attacks that organizations such as yours make on the principle of universality. You oppose universal payments, universal benefits, universal allowances with pensions.

The alternative is something else, and before long that something else is assistance, welfare, and I think that no matter how much you do for the poor, if you are still doing it for them by assistance or welfare, you have not changed things at all. For all the complaints I have had about the governments we have had for the last thirty or forty years, I am glad that we have moved in the direction of providing a number of things as a matter of right, and I hope that the principle of universality in social benefits will be continued and not cut back.

I thought that you got a little far out in your sentence in the middle of the paragraph at the bottom of page 1 of your statement that you read today when you said this:

> The adoption of universal programs has had the effect of diverting significant amounts of tax-raised funds from the pockets of the needy into the pockets of Canadians who do not need such subsidies.

I suggest that any taxing of money out of the pockets of the needy, and I am not denying that there are levels where it happens, is more than off-set by what they get out of the various benefit programs that we have, and that that statement just will not stand up.

I know it is popular to complain about taxes whether you are in or out of the Senate—that means whether you are a director of corporations or not—but I think that some of the best bargains people get in modern society are the things they get for their taxes. That is an aside that we have not had for a few days.

[*Interprétation*]

moment à ce sujet. Nous nous plaçons simplement à un point de vue différent. Je veux simplement dire que certains d'entre nous pensons que de prévoir la maladie et la maternité ne constitue pas une pollution de l'assurance-chômage.

Il y a une autre chose que j'aimerais clarifier, ou une autre déclaration que je voudrais faire au cas où on ne comprendrait pas toujours notre différente façon d'aborder les choses, c'est—et ceci est consigné au procès-verbal, tout le monde le sait—c'est que je ne puis accepter ces attaques que font des organisations comme la vôtre au sujet du principe de l'universalité. Vous vous opposez aux paiements universels, aux prestations universelles, aux allocations universelles de pension.

Quant à la solution de rechange à adopter c'est un autre problème et avant longtemps cette solution de rechange va constituer en aide, bien-être, et je crois que quel que soit ce que vous faites pour les pauvres, ce que vous faites, vous le faites toujours pour eux et rien n'est changé. Je suis heureux de voir, après toutes ces plaintes que l'on a faites au sujet des gouvernements au cours des trente ou quarante dernières années, on s'est occupé de fournir un certain nombre de choses, auxquelles les gens ont droit, et j'espère que le principe de l'universalité des avantages sociaux continuera à être appliqué et ne sera pas restreint.

Je pense que vous êtes allés un peu loin dans cette phrase du milieu du paragraphe au bas de la page 1 de votre déclaration que vous avez lue aujourd'hui:

> L'adoption de programmes universels a eu pour résultat de transférer les montants importants d'argent résultant de l'imposition des poches des personnes nécessiteuses pour les mettre dans les poches de Canadiens qui n'avaient pas besoin de ces subsides.

Je prétends que tout ce que l'on a retiré, en fait d'impôt, de la poche des personnes nécessiteuses—et je ne nierai pas qu'il y a des niveaux où ceci s'est produit—est plus que contrebalancé par ce que ces personnes reçoivent en fait de programmes divers de prestations qui sont appliqués actuellement et que cette déclaration n'est tout simplement pas fondée.

Je sais qu'il est bien vu de se plaindre des impôts que vous soyez au sénat ou non—ceci veut dire que vous soyez un directeur de société ou non—mais je crois qu'un des meilleurs marchés que font les gens dans notre société moderne est celui que leur fournit ces avantages qui résultent de leurs impôts.

[*Text*]

Having said all of that to make clear that I favour universal programs, that I favour the state operating these programs, nevertheless we have before us your proposed alternative plan which would suggest that, instead of having sickness insurance in the Unemployment Insurance Act, that there be legislation to require all employers to cover sickness, as you have said either by making direct payments or by setting up insurance funds, or what have you.

I find it a bit perplexing that you say, on page 2 of your brief: "We believe that it is unnecessary to make such a program compulsory"—that is, a program of sickness benefits available to all employees. You said this should not be compulsory, that it is unnecessary, and yet by legislation you would compel all employers to provide this coverage. Now, can you have it both ways? Can you be against compulsion when it is legislation that compels people to pay into a fund, and be for legislation that compels people to have an arrangement to do the same thing? Is this not still compulsion?

Mr. Davidson: May I ask Mr. White to answer that question?

Mr. White: Mr. Knowles, we intended to say in our brief, and I hope we did when we look at it carefully, that, as you point out, we are in favour of the voluntary approach to make this coverage available. But we do not have the decision to make.

Our suggestion is, after discussing the pros and cons of compulsion, that if the government decides that it wishes to use compulsion, then our workable alternative is one system by which that may be applied, and is a system that will achieve the objectives annunciated in the White Paper. That is, it will not disturb existing public and private plans, for example.

• 1520

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I wonder if it would not work out that employers of the type that we have had before us day after day would not be more annoyed with legislation which told them what they had to do on their own than with legislation that at least provides administrative and

[*Interpretation*]

Ayant donc dit tout cela pour préciser que j'étais en faveur des programmes universels, que j'étais en faveur du fait que l'État gère ces programmes, néanmoins vous nous proposez un régime de rechange qui n'inclurait pas l'assurance-maladie dans la Loi sur l'assurance-chômage et qui préconiserait que l'on établisse une législation obligeant tous les employeurs à s'occuper de la maladie, comme vous l'avez dit, soit en faisant des paiements directs, soit en établissant des caisses d'assurance, ou autres.

Je trouve un peu curieux que vous dites à la page 2 de votre mémoire: «Nous pensons qu'il n'est pas nécessaire que ce programme soit obligatoire», c'est-à-dire un programme de prestation en cas de maladie auquel tous les employés auraient droit, puisque, d'autre part, vous obligeriez tous les employeurs, par législation, à fournir ces prestations. Pouvez-vous vous élever contre l'obligation alors que la législation elle-même oblige les gens à verser dans la caisse et vous montrer en faveur de la législation qui oblige les gens à avoir des accords en ce sens, pour faire la même chose? Est-ce qu'il ne s'agit pas là aussi d'obligation?

M. Davidson: Puis-je demander à M. White de répondre à cette question?

M. White: Monsieur Knowles, nous avions l'intention d'indiquer dans notre mémoire, et j'espère que nous l'avons fait, si l'on examine ce dernier avec soin, est que—comme vous l'indiquez—nous sommes en faveur de la méthode qui permet de choisir si l'on veut que le régime s'applique, que l'on prévoit la maladie et que l'on fournisse les prestations, etc. Mais ce n'est pas de nous que relève cette décision.

Nous préconisons, après avoir étudié le pour et le contre de la méthode qui consiste à obliger les gens à participer, que si le gouvernement décide de contraindre les gens, alors notre solution de rechange pratique est constituée par un système permettant d'appliquer ces mesures, soit un système qui permette d'atteindre les objectifs annoncés dans le Livre blanc. C'est-à-dire, d'un système qui n'irait pas à l'encontre des régimes publics et privés qui existent à l'heure actuelle, par exemple.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je me demande si il n'en résulterait pas que les employeurs comme ceux qui se font présentés devant nous jour après jour, ne trouveraient pas que cette législation qui leur dit ce qu'ils doivent faire de leur propre initiative les gêne plus qu'une législation qui, tout au moins,

[*Texte*]

financial machinery to take care of this sort of thing.

Perhaps this is a different question, but let me bring it into the picture. You said in your brief that you question whether the federal government has the constitutional authority to put this in, that it is a sickness matter, therefore under the provinces. I still dispute that. The word sickness or the word health does not appear in the BNA Act but at any rate, it is one of those traditions or myths we have grown up with.

If we are talking about employees working in industries of various kinds and we talk about legislation telling their employers what they must do, will we not have to have 11 laws because after all, about 90 per cent of the work force in this country comes under provincial labour jurisdiction and about 10 per cent comes under federal labour jursidiction. The only way we can get laws regarding minimum wages or hours of work or what have you is by getting 11 different laws. Will we not have to have that? Will we not have to have as I say, laws by all of the provinces and laws by the federal government? Will there not be endless confusion and difficulty in terms of portability.

You make the statement in your brief that this legislation should be portable. I am puzzled. Let us consider an employee working for a firm in Quebec who moves to a firm in Manitoba; how is that portability carried out. There is a different law in Quebec than there is in Manitoba. What is complicated is that he moves next time into Ontario to work under federal jurisdiction rather than under provincial jurisdiction. Are the confusions and the complications of this not so great that it really makes more sense to have it under the authority of the federal government?

Mr. White: Mr. Knowles, I can certainly comment I think, on two of the points that I believe you brought out. First of all, on the question of whether we need legislative action by 11 governments, as I think we say in the brief, we feel that it is a fair assumption, for the government to have produced its White Paper, with the suggestions in it that we are now discussing, this must have been discussed with the provinces. We go on from there with the thought, assuming the provinces are in favour of a program of this kind, that their co-operation would be required.

[*Interprétation*]

prévoit des rouages administratifs et financiers pour s'occuper de ce genre de processus.

Il y a là peut-être une question différente, mais vous avez dit dans votre mémoire que vous vous demandiez si le gouvernement fédéral avait le pouvoir constitutionnel d'inclure ces mesures, qu'il s'agit d'une question de maladie et par conséquent elle relève de l'autorité de la province. Je conteste toujours ce point de vue. Les mots maladie, santé ne sont pas inscrits dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, mais de toute façon, il s'agit de tradition ou de mythe que nous avons toujours eu.

Si l'on considère ces employés qui travaillent dans des industries de divers genres et que nous voulons leur appliquer une législation qui dit aux employeurs ce qu'ils doivent faire, est-ce que il ne nous faudra pas onze lois car après tout, environ 90 p. 100 de la population active de notre pays tombe sous la coupe de la juridiction provinciale du travail et environ 10 p.100 sous celle du gouvernement fédéral. La seule façon dont nous pouvons obtenir des lois qui visent les salaires minimums ou les heures de travail ou autres choses c'est de faire onze lois différentes, n'est-ce pas? Il nous faudrait des lois provinciales et de lois fédérales? Est-ce qu'il ne s'établirait pas une confusion sans fin et des difficultés au point de vue transférabilité?

Vous avez indiqué dans votre mémoire que cette législation devrait être transferable: ceci m'étonne par exemple, un employé travaillant dans une maison au Québec qui déménage un travailleur dans une maison au Manitoba, comment envisagez-vous la transférabilité? La loi est différente dans le Québec et dans le Manitoba. Ce qui est compliqué, c'est lorsque la prochaine fois, il déménage dans l'Ontario pour travailler sous juridiction fédérale, il passe alors sous juridiction provinciale. Est-ce que toutes les confusions et complications qui résultent de ces situations qui n'indiquent pas qu'il est raisonnable de donner au gouvernement fédéral l'administration de ces régimes?

M. White: Monsieur Knowles, je pourrais certainement faire des commentaires au sujet des deux points, que je crois, vous avez énoncés. Tout d'abord: en ce qui concerne la question de savoir si nous devons avoir une action législative prise par onze gouvernements comme, je le crois, nous avons dit dans notre mémoire, nous pensons qu'il est juste de supposer que le gouvernement a discuté, pour son Livre blanc, de la question avec les provinces. Nous partons de cette hypothèse que les provinces sont favorables à un programme de ce genre, que l'on s'attend à ce qu'elle

[*Text*]

You are quite right—at least in our view, you are quite right that in order to put one of these programs into effect, the legislation would have to be primarily at the provincial level, as you say, for about 90 per cent of the employees in Canada. We would also need legislation at the federal level for the remaining 10 per cent who come under federal jurisdiction.

So there would be this matter of legislation by more than one governmental jurisdiction. This does not necessarily lead to confusion, of course. We have legislation by more than one governmental jurisdiction in effect in Canada now in the same field and we have good examples of uniformity of that legislation which works without confusion at all. I venture to suggest that the confusion would be avoided as a result of the co-co-operation of the governments involved. I do not really see this as a major practical obstacle.

On the question of portability, I agree with you again. I think this is a very important point, one that we mentioned in our brief. As there is a trend in the industry already, for coverage of these benefits to become ever more immediate, starting from day one of employment, and because in this area of cash sickness, where you are not dealing with the noncancelable contract there is really no need to consider the transfer of funds on the transfer of the employee. The portability problem can be handled quite easily I suggest and quite readily. The employee moves from his employer in Quebec as you said to his employer in Manitoba and assuming there is a plan in Manitoba, he would be covered immediately on arrival there.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, first may I say that as everyone knows, I am not privy to the secrets of the government so I have no way of knowing whether the federal government consulted the provinces before this White Paper was produced or not. I rather suspect it did not.

If I can lighten the discussion for a moment, I was out at Brandon University chairing a meeting awhile ago and I found on the program there was to be a representative of the federal government, and I was chairman of the meeting. Well, what could I do? There was nobody there. I just said that I had

[*Interpretation*]

collabore à ce dernier. Vous avez raison—à votre avis tout au moins—que si l'on veut appliquer l'un de ces programmes, il faudra que la législation soit établie principalement au niveau provincial, comme vous le dites, dans le cas d'environ 90 p. 100 des employés au Canada. Il nous faut aussi une législation au niveau fédéral pour les 10 p. 100 qui restent et qui tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral.

Donc, il y a cette question de la législation établie par plus d'une juridiction gouvernementale. Ceci n'amène pas nécessairement la confusion. En fait nous avons au Canada à l'heure actuelle, dans le même domaine, une législation établie par plus d'une juridiction gouvernementale et nous pouvons fournir de bons exemples des uniformités de cette législation qui fonctionne sans créer de confusion. J'irai jusqu'à dire qu'il n'y aurait pas confusion si les gouvernements impliqués collaborent avec les autres. Je ne vois donc pas là d'obstacles majeurs.

En ce qui concerne la transférabilité, je suis d'accord avec vous de nouveau, et je crois qu'il y a là une question très importante, question que nous avons mentionnée dans notre mémoire. Comme cela se voit déjà dans l'industrie, en attendant de s'occuper de plus en plus à établir immédiatement des précautions dans ces cas de maladie etc., dès le premier jour d'emploi. Et du fait que dans ce domaine des prestations en argent en cas de maladie ce domaine où vous ne traitez pas de contrats non annulables, il n'y a pas de raison d'envisager un transfert de fond lors du transfert, du déménagement de l'employé, soit lorsque ce dernier va travailler ailleurs. Le problème de la transférabilité est peut-être facilement résolu, je dirais, si un employé se déplace, déménage du Québec au Manitoba et en supposant qu'il y ait un régime en vigueur au Manitoba, il sera couvert dès son arrivée là bas.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, permettez-moi tout d'abord de dire que comme chacun le sait je ne connais pas les secrets du gouvernement et que par conséquent, je ne sais pas si le gouvernement fédéral a consulté les provinces avant que le présent Livre blanc soit rédigé. Je soupçonnerais plutôt que le gouvernement fédéral ne les a pas consultés.

Me permettez-vous d'alléger la discussion un instant, je me trouvais à l'Université de Brandon et je présidais une réunion il y a quelque temps alors que je me suis aperçu qu'au programme on indiquait qu'il y aurait un représentant du gouvernement fédéral qui viendrait. Et bien, que pouvais-je faire? Per-

[*Texte*]

not got permission but I was sure John Munro would not mind my bringing his greetings and golly, it appeared in the paper: Knowles brought the greetings of the Liberal government. So I have to be careful.

At any rate, Mr. Mackasey made it clear to us when he presented the paper the first day, that this is an extension of unemployment insurance and that they have legal rulings whether they are entitled to do it. He also emphasized the fact that unemployment insurance is a matter under the BNA Act which is federal.

Mr. Francis: As the result of a specific amendment.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): As the result of a specific amendment to Section 91 of the British North America Act.

Mr. Francis: Yes.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): So I doubt very much whether the provinces were consulted. To have such a consultation would imply that it was somewhere in the health area which, despite what I said a moment ago, the provinces lay a great deal of claim to. I think one of the things that has happened during the course of this Committee is that we started out just to extend unemployment insurance to cover sickness but delegation after delegation has called it sickness insurance and we find ourselves, not just this afternoon but generally, discussing sickness insurance rather than unemployment insurance.

I would like to remind the witnesses that it is not just Mr. Mackasey this year who has come up with the idea that people who are unemployed because they are ill should have their income protected. That has been made to us as an appeal for the whole 30 years the unemployment insurance has been in effect. About 21 or 22 years ago, we did get the first step in that a worker who is unemployed and is drawing his insurance can continue to draw that insurance even if he is sick. As I say, it is not new.

I have rambled here, Mr. Chairman but the point I am trying to make is that I still think, despite all of the emphasis the briefs have

[*Interprétation*]

sonne n'est venu et j'ai simplement dit que je n'avais pas reçu de mandat mais que j'étais certain que M. John Munro ne voyait aucune objection à ce que je salue de sa part et ceci a été consigné soit que M. Knowles a apporté les saluts du gouvernement libéral. Par conséquent, il me faut être prudent.

De toute façon, M. Mackasey nous a indiqué clairement lorsqu'il a exposé le document le premier jour qu'il s'agissait là d'une extension de l'assurance chômage et que des décisions, des interprétations juridiques indiquaient si on pouvait procéder ainsi. Il a aussi insisté sur le fait que l'assurance chômage était une question qui relevait de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique soit du domaine fédéral.

M. Francis: A la suite d'une modification spécifique?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): A la suite d'une modification spécifique apportée à l'article 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique.

M. Francis: Oui.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Par conséquent, je ne doute fort qu'on ait consulté les provinces. Pour qu'il y ait eu des consultations de ce genre, il aurait fallu qu'ils choisissent du domaine de la santé qui, malgré ce que j'ai dit, il y a quelque temps est beaucoup revendiqué par les provinces. Je crois que l'une des choses qui est arrivée, au cours des délibérations du présent Comité, c'est que nous avons commencé par étendre l'assurance-chômage pour qu'elle couvre les cas de maladie, mais que les délégations, les unes après les autres, ont appelé ceci l'assurance-maladie et que nous nous sommes trouvés, nous-mêmes, pas seulement au cours de l'après-midi ici, mais d'une façon générale, en train de discuter d'assurance-maladie plutôt que de discuter d'assurance-chômage.

Je voudrais rappeler aux témoins qu'il n'y a pas que M. Mackasey qui, cette année, ait préconisé cette idée que les gens qui sont chômeurs à la suite de maladie devraient voir leur revenu protégé. Cette revendication nous est présentée depuis trente ans que l'assurance-chômage existe. Il y a à peu près vingt et un ou vingt-deux ans, nous avons fait un premier pas dans cette direction en ce sens que le travailleur qui était au chômage étouffait ces prestations d'assurance et pouvait continuer à profiter de son assurance même s'il était malade. Comme je l'ai dit, ce n'est pas une innovation.

Je me suis un peu écarté du sujet ici, monsieur le président, mais ce que je voudrais prouver c'est que malgré toute l'insistance

[*Text*]

made on the fact that we have sickness insurance before us, that what we are discussing in this Committee, Mr. Chairman, is unemployment insurance and that we have the right to consider that the causes for unemployment can be enlarged from what they are in the Act already, if our basic concern is to protect the income that workers get from employment, from their attachment to the labour force. We are not talking about sickness insurance for the general population, for people who do not work; we are talking about protecting the income from employment of people attached to the labour force.

Mr. Chairman, I have just one other comment as my time is probably up.

Mr. Davidson: Will I have an opportunity to reply, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. Knowles would be happy to hear you.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I was replying to you but I am glad to have your reply, yes.

Mr. Davidson: I think Mr. Knowles has made a very important point. As a matter of fact, I came here this afternoon only to answer that point. Thank you, Mr. Knowles for bringing it up. I believe we are talking about a subtlety here and it is very important that all of us understand this very important point about the constitutional amendment, which Mr. Francis has brought out, an amendment which contained those two words, "unemployment insurance".

I assert that if you are going to cover somebody under unemployment insurance, he must, by definition, be unemployed. For example, if I fell sick as an officer of a company, I do not consider myself unemployed and I am aghast that anyone should think I would go to the Unemployment Insurance Commission to receive benefits.

• 1530

Gentlemen, if we can agree and understand the three million people we are talking about are covered under policies which presume by their terms that the man remains employed and says specifically in the policy that if his employment is terminated, the benefits are terminated. That is to say, as long as the employer considers this man his employee,

[*Interpretation*]

des mémoires au sujet de l'assurance-maladie, que ce que nous discutons réellement ici dans le présent Comité, monsieur le président, c'est l'assurance-chômage et que nous avons le droit de considérer que l'on peut accroître le nombre des causes pouvant amener le chômage par rapport à celui prévu par la Loi dans l'optique de ces protections du revenu que l'on doit accorder aux travailleurs en cas de chômage qui découlent de leur appartenance à la population active. Nous ne parlons pas d'assurance-maladie au bénéfice de la population en général, au bénéfice des gens qui ne travaillent pas; nous voulons protéger le revenu résultant de l'emploi pour les personnes qui font partie de cette population active; de cette main-d'œuvre.

Monsieur le président, j'aurais simplement un autre commentaire à apporter car probablement le temps qui m'est alloué pour parler est écoulé.

M. Davidson: Aurais-je l'occasion de répondre, monsieur le président?

Le président: M. Knowles serait heureux d'entendre ce que vous avez à dire.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'étais en train de vous répondre mais je suis heureux que vous m'apportiez votre réponse, oui.

M. Davidson: Je crois que M. Knowles nous a exposé une question très importante. En fait, je ne suis venu ici cet après-midi que pour y répondre. Merci, monsieur Knowles, pour l'avoir exposée. Je crois que nous sommes en train ici d'étudier une subtilité qu'il est très important que nous comprenions bien tous de quoi il s'agit au sujet de cette modification constitutionnelle dont M. Francis a parlé, à savoir une modification qui indiquait ces deux mots: «assurance-chômage».

Je crois que celui qui relève de l'assurance-chômage, doit, par définition, être un chômeur. Par exemple, si j'étais tombé malade à titre d'agent d'une société, je ne me considère pas comme chômeur et je trouverais incroyable que quelqu'un s'avise de penser que j'irais m'adresser à la Commission d'assurance-chômage pour obtenir des prestations.

Messieurs, je crois que si vous êtes d'accord, et si vous comprenez la situation, les trois millions de personnes dont nous parlons relèvent de ces politiques qui, de par leurs conditions, supposent qu'une personne reste employée et indiquent d'une façon bien spécifique que en cas de fin d'emploi, les prestations disparaissent. Ceci veut dire, que tant

[*Texte*]

these benefits are provided to him, but if for any particular reason he should leave the country, or something like that, and he should no longer be considered in employment, then the benefits terminate.

Now, I assert that policies which provide benefits to employees who are considered, both by the employer, and by themselves, as remaining in employment, cannot possibly come under unemployment insurance, because that is *ultra vires* the constitution as amended. That is my case. I just want to go a little further and say that as matters stand in Canada today occupational disability benefits are paid by the provinces and it is incredible to me that we should think of the non-occupational benefits as being paid by the federal government. All occupational sickness benefits are paid by the ten provinces.

Mr. Davidson: You mean Workmens' Compensation?

Mr. Watson: Yes, occupational benefits. It is incredible to me that if the Government of Saskatchewan should turn down an occupational disability claim because of a disagreement that the federal government would gladly then say, "Fine, this is our liability"; that there should be a duplication of effort on every case between the provincial government and the federal government and an insurance company in there, too. Now that is where the inefficiency comes in, when you get that duplication of effort.

I would like to leave you gentlemen with this one message. It does not appeal to me as being sensible to have occupational disability properly a provincial matter and non-occupational disability properly a federal matter, and base it on the concept of unemployment when in many cases there is no unemployment in the strict sense of the word.

This is the question: What does unemployment mean? Many of us would not like to think that because we had a heart attack or something, and we were off work for a month that we were unemployed. I certainly would not like to think I was considered as unemployed, legally. I would like to feel some

[*Interprétation*]

qu'un employeur considère cette personne comme son employée, ces prestations sont fournies à cette dernière mais si, pour quelque raison particulière, cette personne quittait le pays, ou que quelque circonstance de ce genre se produisait, et que cette personne n'était plus considérée comme détenant un emploi, alors il n'y aurait plus de prestations.

D'un autre côté, je déclare que ces politiques qui fournissent des prestations aux employés considérés, tant par l'employeur que par eux-mêmes comme détenant un emploi, ne peuvent pas relever de l'assurance-chômage, car ceci reste hors de la compétence de la Constitution telle que modifiée. Voilà la cause que je soutiens. Je veux simplement aller un peu plus loin et dire que dans l'état actuel des choses au Canada, les prestations d'invalidité professionnelle sont payées par les provinces et qu'il me paraît incroyable que l'on puisse songer à faire au gouvernement fédéral des prestations non professionnelles. Toutes les prestations pour maladie du professionnel sont payées par les dix provinces.

M. Davidson: Vous voulez parler de l'indemnisation des accidents du travail?

M. Watson: Oui, les prestations professionnelles. Il me semble incroyable de faire concevoir une situation où le gouvernement de la Saskatchewan ayant refusé d'accéder à une demande concernant une invalidité professionnelle car il n'était pas d'accord avec celle-ci, qu'ensuite le gouvernement fédéral intervienne et soit heureux de dire: «Eh bien nous prenons ceci sous notre responsabilité». Il me semble inconcevable qu'il y ait un effort qui soit fait en double dans chaque cas de la part du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral et qu'intervienne aussi une compagnie d'assurance dans ces cas. C'est là que nous atteignons un domaine où l'inefficacité règne.

Je voudrais vous donner ce dernier message. Il ne me semble pas qu'il soit raisonnable de considérer une invalidité professionnelle comme une question provinciale et l'invalidité non professionnelle proprement comme une question générale, et de baser cette dernière sur le principe du chômage quand, dans certains cas, il n'y a pas chômage dans le sens strict du mot.

Voici donc la question que je vous pose: quelle est la définition du chômage? Beaucoup d'entre nous ne sont pas d'accord pour dire qu'en cas de maladie de cœur ou de quelque chose de ce genre, alors qu'ils ont arrêté le travail pour un mois qu'ils doivent se considérer comme chômeurs. Je ne voudrais moi-

[*Text*]

security in my position. This really concerns me.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, may I point out that we are back where we have often been in a matter of definitions, but may I also point out that occupational disabilities covered by Workmens' Compensation are covered only if they are things that happened as a result of the employment. These are accidents that take place at work. It can be the employers fault or it can be the employees fault, but it takes place at work. I suggest that there is a difference between occupational disability and illness that prevents you from going to work. It is a matter of definition. You have asserted your position and I have doubt the law officers around here will read with interest your statement on the constitutional side of it, and we will have further discussions about it.

Mr. Chairman, I was almost through. May I just comment on the remark one of the witnesses made a moment ago in reply to my suggestion that there would be confusion among the 11 jurisdictions and so on?

I refer particularly to the statement that in a number of areas there is legislation that is parallel. This is true, there are parallel laws, minimum wages, hours of work. They are not identical but they are similar across the country. However, the only scheme I know of involving money, involving a fund, where there is unquestioned portability, is the Canada Pension Plan, with the Quebec Pension Plan. The Canada Pension Plan, of course, has had a clause in it that other provinces could have gone into the same, but there is portability there because of a basic federal law which said it would recognize a provincial law that was the same. So we have complete portability that way.

I submit that to try to draw from that the possibility of portability among 11 different jurisdictions with all permitting their employers to insure with 10, 50 or 100 different companies creates something that I just cannot buy it, and I hope this Committee will not buy it either.

[*Interpretation*]

même me considérer dans ce cas légalement comme chômeur. J'aimerais ressentir quelque sécurité dans mon emploi. Ceci me concerne, m'inquiète.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, me permettez-vous de faire remarquer que nous nous retrouvons ici dans cette situation dans laquelle nous nous trouvons souvent lorsqu'il est question de définitions, mais me permettez-vous aussi de faire remarquer que l'invalidité professionnelle n'est prévue dans le cadre de l'indemnisation des accidents du travail lorsqu'il se produit quelque chose résultant de l'emploi. Ces accidents se produisent sur les lieux de l'emploi. Ils peuvent résulter de la faute de l'employeur ou de celle de l'employé; je prétends donc qu'il y a une différence entre l'invalidité professionnelle et la maladie qui vous empêche d'aller au travail. C'est une question de définition. Vous avez établi votre point de vue et je doute que les juristes ici lisent avec intérêt votre déclaration concernant l'aspect constitutionnel et nous aurons d'autres discussions à ce sujet.

Monsieur le président, j'ai presque terminé: me permettez-vous de faire des commentaires au sujet de la remarque qu'un des témoins a faite il y a un instant en réponse à ce que je disais soit qu'il y aurait confusion entre les onze juridictions etc?

Je me reporte particulièrement à la déclaration qu'il y avait un certain nombre de domaines où il y a une législation parallèle. C'est exact, il y a des lois qui sont parallèles dans le domaine des salaires minimums des heures de travail. Ces lois ne sont pas identiques mais similaires dans le pays. Toutefois, le seul régime que je connaisse où il y ait de l'argent en cause, une caisse en cause, où il y a transférabilité inconditionnelle, c'est le Régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec. Le Régime de pensions du Canada, naturellement, prévoyait une disposition permettant aux autres provinces de s'y joindre, mais la transférabilité existe au sein de ce régime du fait qu'il existe une loi fondamentale fédérale qui indique qu'elle reconnaîtrait toute loi provinciale qui serait du même genre. Par conséquent, il y a transférabilité de cette façon.

Je prétends que d'essayer de tirer de là la conclusion que l'on puisse faire des transferts entre onze différentes juridictions, toutes permettant à leurs employeurs de prendre des assurances avec dix, cinquante ou cent différentes compagnies, crée une situation que je ne puis tout simplement concevoir et j'espère que le comité n'acceptera pas cette situation.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Knowles, I will come back to you in the second round, if you wish.

Mr. William Knowles?

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Thank you, Mr. Chairman. We have been discussing the possible constitutional difficulties, and we have covered it pretty well. Mr. Francis referred to it and Stanley has also. Mr. White, are there any legal obstacles that you see, other than what you have already mentioned here and what the members of the Committee have brought to your attention?

Mr. White: Well, Mr. Knowles, Mr. Mactavish is our legal man in this area, can I ask him to answer that?

Mr. H. I. Mactavish (Canadian Health Insurance Association): Other than the constitutional point of how you define unemployment insurance, which has not been defined anywhere, I do not see any other prominent legal obstacle.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Back in paragraph 2, on page 2 of the brief there is this sentence:

> Sickness insurance has many subjective areas and complexities unique to this form of insurance, particularly in the review of claims.

Would you care to elaborate on this business of the subjective areas, complexities and so on. What had you in mind?

Mr. Davidson: I would like Mr. Mactavish to answer that question, if he would.

Mr. Mactavish: In this type of insurance you are dealing with a different character, a different type of claim from any others. The usual historical ones have been where you get bills from people and you pay bills; this is in health insurance. Here you just have an indication that someone is away from work because they are disabled, and first of all you have to make sure they are entitled to benefits, and to what benefits they are entitled. Then comes the very important aspect of the duration of the benefit they might be entitled to. This requires a basic medical knowledge by the claim administrators.

There may be special circumstances affecting this, such as the age or the occupation of the claimant. You have to consider whether

[*Interprétation*]

Le président: Monsieur Knowles, je vous donnerai la parole à nouveau au cours de la deuxième série de questions, si vous le voulez.

Monsieur William Knowles?

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Merci, monsieur le président. Nous avons étudié les difficultés constitutionnelles mais qui peuvent se présenter d'une façon assez complète. M. Francis en a parlé aussi et de même M. Stanley. Monsieur White, y a-t-il des obstacles juridiques que vous entrevoyez, autres que ceux que nous avons déjà mentionnés ici et que ceux que les membres du Comité ont porté à votre attention?

M. White: Eh bien, monsieur Knowles, M. MacTavish est notre juriste dans ce domaine, me permettez-vous de lui demander de répondre à votre question?

M. H. I. Mactavish (Canadian Health Insurance Association): Je ne vois pas d'obstacle important au point de vue juridique autre que cette question constitutionnelle concernant la définition de l'assurance-chômage, définition qui n'a été trouvée nulle part.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Pour en revenir au paragraphe 2 de la page 2 du mémoire, on y lit:

> L'assurance-maladie comporte de nombreux domaines où la décision dépend du jugement et de nombreuses complications qui sont propres à cette forme d'assurance, particulièrement en ce qui concerne l'étude des réclamations.

Pourriez-vous nous préciser ces domaines où il y a des décisions qui dépendent de jugement fait, concernant ces complications, etc. Que voulez-vous dire?

M. Davidson: J'aimerais que M. MacTavish réponde à cette question, s'il le peut.

M. Mactavish: Dans ce genre d'assurance le genre de réclamation de demande n'est pas le même que dans les autres sortes d'assurance. Historiquement, vous recevez des factures et vous acquittez ces factures: Voilà l'assurance-santé habituelle. Dans le présent cas, on vous indique que quelqu'un n'est pas présent au travail car il est invalide, et il vous faut vous assurer d'abord que cette personne a droit aux prestations et à quelles prestations. Puis, vient la question très importante de la durée de versement des prestations éventuelles. Ceci demande des connaissances de base au point de vue médical de la part des administrateurs qui s'occupent des demandes.

Certaines circonstances spéciales peuvent changer cette situation, telles que l'âge ou l'emploi du réclamant. Il vous faut vous

[*Text*]

the medical evidence you have is sufficient. You might get some of this paramedical evidence. For instance, if you got a claim on someone who has had appendicitis, but the medical certificate was from a podiatrist—are you going to accept that or are you going to go further? Again there is the problems of the late claimant who claims some time after they have returned to work for benefits, and there is no way of really checking into their disability.

There are the special problems dealing with disabilities which occur during strikes or layoffs or leave of absence. Often of course in many of these claims there is a state of mind involved, an attitude of, I have had my holidays but I have not had my insurance. You have to be able to deal with these points, and these are all peculiar to this type of insurance, I think.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Your argument is that the insurance companies presently handling this type of thing have more expertise in this field?

Mr. Mactavish: They all have trained staffs which do this sort of thing, and they are distributed around the country where they know the policy-holders they are dealing with; they know the groups they are dealing with, they know the doctors and they know the employee representatives they are dealing with and they work in close co-operation. That is, I think, a very important element in claim cost control.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You do not feel that our present officers and field men, field staff in the Unemployment Insurance Commission would be able to handle this?

Mr. Mactavish: I cannot comment on that. I do not know anything about them.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Not really a fair question, I guess.

Mr. Chairman, if I could go to page 4 of the brief in paragraph 21, you say the Canadian Health Insurance Association would avoid the creation or expansion of expensive administrative machinery that would, to a large extent, be duplicating work already being done. We have possibly covered part of that

[*Interpretation*]

demander si les preuves médicales que vous avez sont suffisantes. Il se peut que vous ayez des preuves paramédicales. Par exemple, si vous recevez une réclamation d'une personne qui a l'appendicite, mais que le certificat médical vient d'un pédicure, allez-vous accepter ceci ou allez-vous rechercher quelque chose de plus?

Il y a aussi le problème du réclamant en retard qui fait sa réclamation après qu'il ait retourné au travail entendu qu'il réclame ses prestations, et vous n'avez aucune possibilité effective de vérifier la validité.

Il y a les problèmes particuliers des invalidités qui se produisent au cours de grèves ou de mise à pied ou d'un congé. Bien souvent, naturellement, dans beaucoup de ces demandes, c'est une question d'attitude; on dit par exemple: J'ai eu mes vacances mais je n'ai pas profité de mon assurance. Toutes ces questions doivent être traitées et elles sont propres à ce genre d'assurance, je le pense.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Vous prétendez que les compagnies d'assurance qui s'occupent actuellement de ce genre de questions sont plus expertes dans ce domaine?

M. Mactavish: Toutes ces compagnies possèdent un personnel expérimenté pour traiter de ces questions et elles sont disséminées dans le pays où elles connaissent les détenteurs des polices d'assurance avec lesquels elles traitent; elles connaissent les groupes avec lesquels elles traitent, elles connaissent les médecins ainsi que les représentants des employés et elles travaillent en étroite collaboration avec ceux-ci. Je crois qu'il y a là un facteur très important de la vérification des coûts concernant les réclamations.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Vous ne croyez pas que nos fonctionnaires et notre personnel sur place qui appartient à la Commission de l'assurance-chômage seraient en mesure de traiter ces questions?

M. Mactavish: Je ne pourrais faire de commentaire à ce sujet. Je ne les connais pas.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Ce n'est pas une question qu'il est juste de poser, je suppose.

Monsieur le président, si je puis passer à la page 4 du mémoire, au paragraphe 21 vous dites que la *Canadian Health Insurance Association* permettrait d'éviter la création ou l'extension de rouages administratifs coûteux qui, dans une grande mesure, ferait double emploi avec ce qui est accompli déjà. Nous

[*Texte*]

already, Mr. Chairman. Would you care to expand any further on the administrative difficulties?

• 1540

Mr. Davidson: Could I call on Mr. Phillip to answer that question.

Mr. T. D. Phillip (Canadian Health Insurance Association): Thank you, Mr. Chairman. We have been talking about this area of duplication. I think it is important to put it in its proper perspective. We were previously talking about all of these carriers operating in the same field.

If I understand the situation as outlined in the White Paper, it would appear that we have two parties who are performing the same function, at the same time, for the same individual, for the same period of disability. I think this is unique from having duplication of effort in relating to two different individuals at two different periods of time. Having two organizations duplicating effort at the same time makes it necessary to have duplication of forms, of distribution of information, of certification of eligibility, of medical reports, and of claims as far as control procedures. It would also appear that a doctor would be required to complete two forms for the same purpose. These reports would be examined and evaluated by people at the insurance level and by people at the government level. They may very well arrive at two different conclusions. The result would seem to involve duplicate staffs, duplicate equipment, duplicate administration, and the necessity of recording data in two different areas.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): This point has come up with other witnesses. The duplication that you envisage, I suppose, is duplication with the proposed scheme if it were implemented and with what you are already doing in a private way. It has been suggested that if this proposal in the White Paper is implemented, then the schemes that you are talking about would be redundant and, perhaps, would be negotiated out of existence when union and management sit down to negotiate new wage contracts. Do you feel that this would eliminate some duplication?

Mr. Davidson: Mr. Till could you speak on that?

Mr. R. L. W. Till (Chairman, Committee on Disability Benefits, Canadian Health Insurance Association): I think Section B of our

[*Interprétation*]

avons probablement déjà étudié en partie cette question, monsieur le président. Voudriez-vous bien parler un peu plus des difficultés d'administration?

M. Davidson: J'inviterais M. Phillip à répondre à cette question.

Mr. T. D. Phillip (Canadian Health Insurance d'assurance-santé): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous avons parlé du secteur du double emploi. A mon avis, il importe de le placer dans sa juste perspective. Un peu plus tôt, nous faisions allusion à tous ces transporteurs qui travaillent dans le même domaine. Si j'ai bien compris la situation décrite dans le Livre blanc, il semblerait que deux parties remplissent au même moment la même fonction, représentent le même personnage pour une même période d'invalidité. La situation est fort différente quand il faut redoubler les efforts pour traiter de deux cas différents à des moments qui ne sont pas les mêmes. Or, quand deux organisations font en même temps un double emploi de l'effort nécessaire, il devient nécessaire de redoubler les formules et de faire une copie de la distribution des renseignements, la certification d'admissibilité ainsi que les dossiers médicaux et les demandes concernant les procédures de contrôle. Il semblerait aussi qu'un médecin soit appelé à remplir deux formules pour satisfaire les mêmes fins. Les dossiers seraient à la fois l'objet d'une étude par le personnel de l'assurance et par celui du gouvernement. Il ne fait aucun doute qu'il peut très bien arriver à deux conclusions différentes. Il y aurait donc duplication de personnel, d'équipement, de gestion, et la nécessité d'enregistrer les données dans deux secteurs différents.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): D'autres témoins se sont posés la question. J'ai la nette impression que vocs envisagez cette duplication dans le cadre du régime proposé s'il était mis en vigueur et dans le cadre de ce qui se fait dans le secteur privé. Il est dit que si on réalise dans la pratique la proposition du Livre blanc, et les régimes auxquels vous faites allusion seront bientôt désuets et disparaitront de ce monde quand le syndicat et la gestion négocieront de nouveaux contrats de salaire. Assisterait-on alors à la disparition du double emploi?

M. Davidson: M. Till pourrait peut-être répondre à cette question.

M. R. L. W. Till (Président, Comité des prestations d'invalidité, Association canadienne d'assurance-santé): Je crois que l'arti-

[*Text*]

brief discusses in some detail the financial incentive for employers and for unions to avoid a situation where they are, in effect, subsidizing other areas within the unemployment insurance program for benefits which they would not receive. This would be the effect of continuing a private plan when benefits were available under the unemployment insurance program and yet would not be paid where a private plan was in existence.

It is recognized that there will be a form of merit rating or experience rating. It has been included in the proposals. The effect of this would be to reduce to some extent the duplicate cost involved. However, it is our submission that the extent of the relief from cost, which could be incorporated into this experience rating, would still not present a situation where the employer was not suffering a financial disadvantage through the maintenance of a private program as opposed to providing these benefits through the government plan.

The union incentive on the other hand would be to retain the money being paid by the employer for these benefits but to apply this to other programs and receive the benefits through the government program at the same time. As we say, the incentives all the way through appear to be to drop existing private plans and certainly to create no incentive whatsoever to expand in the future on a private-plan basis.

Mr. Davidson: Mr. Chairman, Mr. Knowles, perhaps we could help you even further on this. I believe we have some statistical and factual information of examples which have been worked out that would demonstrate just this.

The Chairman: Mr. Phillip.

Mr. Phillip: Thank you, Mr. Chairman. We took a look at this to see what impact it might have on the employer who chose to continue his private coverage. Rather than it being an advantage, it is a penalty for him. For example, for a small employer, with 10 employees and an annual insured payroll of $78,001, his penalty would be anywhere from $2,600 to $3,217 over the five and a half year period through the end of 1976. This is assuming that the cost of providing those pregnancy and sickness benefits through the private sector at the rate of three quarters of one per cent of insured payroll will offset the credit in the merit rating which commences in 1974 as proposed in the White Paper at the rate of one third, and two thirds in 1975, and 100 per cent in 1976. The end result

[*Interpretation*]

cle B de votre mémoire débat de façon détaillée la question des prestations versées aux employés et aux syndicats pour ne pas être placé dans une situation où il faudrait subventionner d'autres secteurs dans le cadre du programme d'assurance-chômage pour des prestations qu'il ne recevrait pas. Voilà ce qu'il faudrait payer pour la continuation d'un programme privé qui assurerait les prestations en vertu du programme d'assurance-chômage et qui maintenant ne seraient plus versées si un plan privé continuait d'exister.

On admet qu'il y aura un genre de cotation au mérite ou de règles de proportionnalité. Ces deux points font partie des propositions. Il en résulterait une diminution dans le coût du double emploi. Toutefois, même si les coûts ont subi une baisse à cause de la cotation au mérite, l'employeur aurait quand même à subir une perte financière du fait qu'il garde un programme privé au lieu d'assurer ces prestations dans le cadre du plan gouvernemental.

D'un autre côté, ce qui stimulerait le syndicat serait de retenir les argents versés par l'employeur pour ces prestations en les faisant fructifier dans d'autres programmes tout en recevant à la fois des prestations qui seraient versées par le programme gouvernemental. On a donc tendance à abandonner les programmes de nature privée certainement à détruire ces stimulants visant à étendre pour l'avenir des programmes privés.

M. Davidson: Monsieur le président, Monsieur Knowles, j'aimerais apporter des précisions. Nous avons des données statistiques et des renseignements positifs qui appuieraient par des exemples votre théorie.

Le président: Monsieur Phillip.

M. Phillip: Merci beaucoup, monsieur le président. Nous avons analysé les conséquences auxquelles devrait faire face l'employeur s'il décidait de continuer son programme privé. Chacun sait qu'au lieu d'être un avantage, il s'agit d'une véritable sanction pour lui. Par exemple, un employeur dont la liste de paye assurée se porte à $78,001 dont l'effectif ne dépasse pas dix employés serait soumis à une sanction oscillant entre $2,600 et $3,217 qui se répartirait sur cinq années et demie jusqu'à la fin de 1976. Naturellement, dans ce calcul nous supposons que les prestations de grossesse et de maladie dans le cadre du secteur privé au taux de de 1 p. 100 de la liste de paye assurée déséquilibrera la tarification selon l'expérience qui sera mis en vigueur en 1974 comme le propose le Livre blanc à un

[*Texte*]

would be that to continue these benefits through the private sector would cost this employer somewhere between $2,600 and $3,300 over this five and a half year period.

In the case of a 50-employee group with the same assumptions as to payroll, the penalty for the employer to maintain his private plan for the sickness and pregnancy benefits would run somewhere between $13,357 and $16,087, depending on whether the experience of his total unemployment insurance plus sickness benefit was favourable or unfavourable.

In the case of a larger employer with 500 employees, the similar numbers on a similar basis would range from a low figure of $133,-575 to a high of $160,875. I submit that if I was counselling one of our policyholders and he questioned me on this area, I would certainly have to bring this to light. Certainly my competitors would. I would leave it with him to decide whether or not he felt it was worth while to continue his private plan when he could enjoy equal benefits by not having a private plan as proposed in the White Paper.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): On page 11 of your brief, in paragraph 18, you say:

> The continuation of private plans would also make it possible for employees to continue to enjoy more generous benefits than those proposed in the White Paper.

Could you be more specific on what you mean by "more generous benefits?"

Mr. Davidson: I would like to call on Mr. Rollerson to round out Mr. Phillip's figures to give some idea of what this transfer to the government scheme might mean.

Mr. Rollerson: All right, I will try, sir. "More generous benefits" refers to the existing private plans compared with the proposals outlined in the White Paper. In comparing generosity of the benefits or forecast income sickness benefits, you have to look at three different characteristics of the benefits. One, of course, is the level of the benefit itself. I have already mentioned to Mr. Francis that the majority of our insured plans provide benefits at a level of between 50 and 60 per cent. This, of course, is somewhat less than the level indicated in the White Paper. The second characteristic to be considered is the waiting period which is the period following

[*Interprétation*]

taux de $\frac{1}{3}$, et de $\frac{2}{3}$ en 1975 et de 100 p. 100 en 1976. Vous voyez bien que pour continuer ces prestations dans le cadre d'un programme privé, il en coûterait à l'employeur une somme oscillant entre $2,600 et $3,200 répartie sur une période de 5 ans et demie.

En posant la même hypothèse pour les listes de paye, un groupe de 50 employés forcerait l'employeur à garder son plan privé à subir une sanction oscillant entre $13,357 et $16,087 pour les prestations de maladie et de maternité et ce chiffre s'appuyerait sur l'expérience heureuse ou malheureuse de l'ensemble de son assurance-chômage y compris les prestations de maladie.

Pour ce qui est de l'employeur dont les l'effectif est de 500 personnes, les mêmes chiffres dans le cadre d'une même structure, oscilleraient entre $133,575 et $160,875 au maximum. Si je conseillais l'un de nos détenteurs de police au sujet de cette question, je lui ferais certainement part de ces chiffres car mes concurrents ne manqueraient pas de le faire. Il n'en tiendrait qu'à lui de décider s'il vaut la peine de continuer son plan privé alors qu'il pourrait profiter de prestations du même ordre en renonçant à ce plan privé tel que le propose le Livre blanc.

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): A la page 19 de votre mémoire au paragraphe 18 il est mis:

> La continuation des plans privés permettrait aux employés de profiter de prestations plus intéressantes que celles qui sont proposées dans le Livre blanc.

Pourriez-vous préciser ce que vous entendez par «des prestations plus intéressantes»?

M. Davidson: J'aimerais que M. Rollerson arrondisse les chiffres de M. Phillip pour que l'on sache à quoi s'attendre si l'on abandonne l'assurance privée et adopte le programme gouvernemental.

M. Rollerson: Je m'y plierai volontier. Des prestations plus intéressantes se rapportent au régime privé existant et qui se comparent favorablement aux propositions énoncées dans le Livre blanc. Si vous voulez comparer les prestations ou prévoir des prestations de maladie, il faut vous arrêter aux trois caractéristiques suivantes des prestations. Il faut d'abord tenir compte du niveau des prestations comme telles. J'en ai d'ailleurs fait mention à M. Francis que la plupart des régimes assurés assurent des prestations au taux oscillant entre 50 et 60 p. 100. Or comme chacun sait, ce pourcentage est quelque peu inférieur à celui que propose le Livre blanc.

[*Text*]

disability which elapses before the actual payment of benefits. The White Paper benefit has a two-week waiting period. The majority of the private plans require no waiting period if the disability is a result of an accident and a one-week waiting period if the disability is the result of sickness.

• 1550

The second most frequently used arrangement under private plans is more generous still. Again, no waiting period required in the event the disability is a result of an accident and a three-day waiting period in the event the disability comes from sickness.

The third characteristic that has to be compared is the maximum period during which the benefit would be payable. The White Paper benefit is a 15-week benefit for sickness and maternity. The private plans provide a maximum benefit period of 26 weeks. Our survey indicated that of our private plans, 45.5 per cent provide a maximum benefit period of 26 weeks; 35.5 per cent provide a maximum benefit period of 13 weeks; and virtually all of the remainder have a maximum benefit period in excess of 26 weeks.

Mr. Davidson: Would you mind expanding that to cover the typical type of pregnancy plan just to round out this whole picture about sickness and pregnancy?

Mr. Rollerson: The one area where the White Paper proposals are far more generous than private plans, and perhaps unwisely so, is the extent of the pregnancy benefit. The 15-week benefit proposed there seems rather high to us bearing in mind that this is something that is often an elective matter. It may be very well planned in fact. The tendency among the private plans which include pregnancy benefits is to have a six-week benefit which is in the nature of a bonus and which seems to meet the general feeling of our policy holders that this is an adequate level of benefit.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): I suppose to be completely fair with the more generous benefits compared with the other two, we should also compare what the employee and the employer are going to pay for them now. Could you tell me briefly what the proposed assessment is under the White Paper compared to what they pay in the private plans?

Mr. Rollerson: The cost under private plans can vary considerably depending upon the

[*Interpretation*]

En deuxième lieu, il faut tenir compte du délai de carence. Constituant la période qui suit l'invalidité et qui se passe avant le versement des prestations. Les prestations du Livre blanc sont versées après un délai de carence de deux semaines. En revanche, la majorité des régimes privés n'exigent pas de délai de carence s'il y a raison d'invalidité par suite d'un accident. Un délai de carence d'une semaine si l'invalidité provient de la maladie.

Le deuxième arrangement qui est le plus en vogue dans le cadre des régimes privés offre toujours des prestations plus généreuses. On n'exige pas de délai de carence s'il y a une invalidité par suite d'un accident, et un minime délai de carence de 3 jours si l'invalidité est causée par la maladie.

Il faut maintenant comparer la durée maximale au cours de laquelle les prestations seront versées. Le Livre blanc offre une durée de 15 semaines pour les prestations de maladie et de maternité. La deuxième prime assure leurs clients pour un maximum de 26 semaines. Nous avons conduit une enquête sur le régime privé et 45 p. 100 assurent leurs clients pour 26 semaines, 35.5 p. 100 le font pour 13 semaines et ce qui reste du pourcentage couvre une période de 26 semaines et plus.

M. Davidson: Pourriez-vous vous étendre un peu sur l'exemple typique des programmes d'assurance pour les cas de maternité pour nous donner une idée d'ensemble de votre programme?

M. Rollerson: Je dirai d'abord que le régime du Livre blanc est beaucoup plus généreux que les programmes d'assurance privée pour ce qui est de la durée des prestations de grossesse. Et c'est peut-être à tort qu'ils le sont, d'ailleurs. La durée de 7 semaines proposée par le Livre blanc nous semble un peu exagérée parce qu'il s'agit souvent d'une question de choix et de planification. Sans les régimes privés on a trop tendance à accepter les périodes de 6 semaines pour ce qui est des prestations de grossesse qui seront versées sous forme d'un bonus; par ailleurs, les détenteurs de police admettent qu'il s'agit là d'un programme d'assurance adéquat.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Si nous voulons établir une juste comparaison entre les avantages respectifs des deux régimes, il s'agirait de connaître les cotisations de l'employé et de l'employeur. Pourriez-vous établir une comparaison entre l'évaluation du Livre blanc et celle des programmes privés?

M. Rollerson: Dans le cadre des régimes privés, les cotisations peuvent varier considé-

[*Texte*]

size of the company, the nature of their occupation, past experience under the benefit and so on. As far as the distribution of the cost between employer and employee, we do not have any factual statistics on this point. From what we know, we think that the most common arrangement is a fairly even split of the cost, 50-50, between the employer and his employees. There is a tendency, and I think this is largely due to union negotiations, to have the employer pay all plans.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Is this the more common arrangement, would you say? The employer pays it all and the employee makes no contribution?

Mr. Rollerson: I would not say that is the most common arrangement as yet. I think a fifty-fifty split is probably still the most common arrangement at the present time.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Are the private schemes more or less costly on the average than what the unemployment insurance program contemplates?

Mr. Rollerson: We have a little bit of difficulty in agreeing with the White Paper on the cost of the sickness and pregnancy benefits included in the contribution levels there.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): It has to be estimated, that is true.

Mr. Rollerson: That is right. It is only recently, of course, that we have received the *Facts and Figures* booklet put out by the Unemployment Insurance Commission regarding some of their calculations.

Our actuaries estimate that the value or the pure claims cost, if you like, of the sickness and pregnancy benefits proposed in the White Paper are of the order of three quarters of one per cent of insured payrolls. We think that this is quite a realistic estimate. We have used the same tables that have been in use for many years among insurers. We do not think we have overestimated the cost of these benefits at all. That cost, of course, assumes that the claims administration will be efficient and effective.

Mr. Davidson: It is our understanding that the calculations made by the Unemployment Insurance Commission assumed that private plans would continue. They have made some allowance for this. We believe, as stated in

[*Interprétation*]

rablement selon la magnétude de la société, le genre de leur occupation, leur expérience passée dans le domaine des prestations et ainsi de suite. Malheureusement, pour ce qui est de la répartition des coûts entre l'employeur et l'employé nous ne pouvons vous offrir aucune dans les statistiques positives à cet effet. Pour peu que je sache, l'arrangement le plus en vogue constitue une juste répartition de 50 p. 100 des coûts entre l'employeur et l'employé. En revanche, à cause de la négociation syndicale on est maintenant porté à mettre tout le poids financier sur les épaules de l'employeur.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): S'agit-il de l'arrangement le plus courant? L'employeur défraierait l'ensemble des coûts et l'employé n'aurait aucune cotisation à verser?

M. Rollerson: Non, cette façon de procéder n'est pas encore courante. Pour la pratique actuelle, il s'agit plutôt d'un passage 50-50.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Pouvez-vous nous dire si en moyenne, les régimes sont plus ou moins coûteux que ce qui est envisagé dans le programme d'assurance-chômage?

M. Rollerson: Nous avons peine à appuyer le Livre blanc pour ce qui est de faire entrer les prestations de maladie et de grossesse dans les niveaux de cotisations.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Il est évident qu'il faudrait en faire une juste évaluation.

M. Rollerson: C'est exact. On vient à peine de recevoir la brochure «*Facts and Figures*» que vient de faire paraître la Commission d'assurance-chômage au sujet de certains de leurs calculs.

Nos actuaires estiment que la valeur des demandes des prestations de maladie et de grossesse que propose le Livre blanc sont de l'ordre de 3/4 de 1 p. 100 de la liste de paie assurée. Je crois que cette évaluation correspond pleinement à la réalité. Nous nous sommes servis des tableaux qui avaient été en usage pendant de nombreuses années parmi la compagnie d'assurance. Il va sans dire que nous n'avons pas exagéré le coût de ces prestations. Éventuellement, dans le calcul de ce coût, on présume que la gestion des demandes sera efficace et compétente.

M. Davidson: Je crois savoir que les calculs effectués par la Commission d'assurance-chômage acceptent comme principe la continuation des régimes privés. Ils ont même prévu un certain jeu de souplesse à ce sujet. Notre

[*Text*]

our brief, that private plans—at least in this particular area proposed by Unemployment Insurance Commission—will disappear. Have you got our estimate of that increased cost?

Mr. Rollerson: Yes. We think that the costs of the sickness and the pregnancy benefit listed in the *Facts and Figures* booklet has been understated by at least $100 million.

The Chairman: Mr. Knowles, I will come back to you in the second round. Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

I am wondering what the witnesses would have said if we had had representatives of Loblaw's here and they had come to the government and made a proposal that Canadians be required to buy a certain number of dollars worth of food every year from the Loblaw's corporation. Do you think that would be a sensible kind of recommendation for Loblaw's to make and for the government to act upon?

Mr. Davidson: I think this has to be considered entirely in its context. We believe that a voluntary type of approach to this is the better of the two. The only reason that we came forward with an alternative—we were asked if we could develop an alternative—is if there is specific compulsion. I do not think the comparison is quite valid as far as our brief is concerned.

Mr. Broadbent: You conclusion is that if there is going to be something called a universal plan then it is better to insure that certain people will be guaranteed a certain profit out of such a plan than might otherwise be the case. I would think that would be a reasonable conclusion assuming that the insurance industry is a profit-making industry and assuming that what you are recommending is that this industry carry the premiums. Does this not amount to a recommendation that the government provide a guaranteed annual income to the insurance industry in some respect?

Mr. Davidson: Would you answer that, Mr. White, please?

Mr. White: Mr. Chairman, I would be pleased to comment on that. I would like to make it crystal clear that our submission does not recommend compulsion. We do not recommend this at all. We say, if, after all the discussion of the pros and cons that we give

[*Interpretation*]

hypothèse est différente car nous croyons que les régimes privés sont appelés à disparaître, du moins pour ce qui est du secteur proposé par la Commission d'assurance-chômage. Avez-vous reçu notre évaluation de cette hausse des coûts?

M. Rollerson: Oui. Les coûts de prestations de maladie et de grossesse enregistrés dans la brochure «*Facts and Figures*» ont été amoindris d'au moins 3 millions de dollars.

Le président: Monsieur Knowles, je vous reviendrai au prochain tour.

M. Broadbent: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je me demande bien quelle aurait été votre réaction si des représentants de Loblaw's étaient venus seulement ce matin demander au gouvernement que les Canadiens soient forcés de se procurer certaines quantité de vivres par année chez la maison Loblaw's. Croyez-vous qu'il s'agirait d'une recommandation intelligente et que le gouvernement pourrait prendre les mesures qui s'imposent?

M. Davidson: Il ne faut jamais sortir une situation de son contexte. Je crois qu'une attitude volontaire est quand même la meilleure solution parmi les deux qui s'offrent à nous. C'est une raison qui nous a poussés à présenter à votre choix, c'est qu'on nous a demandé de faire s'il y avait lieu de croire à une contrainte précise. Il ne s'agit donc pas d'une comparaison valable tout au moins pour ce qui concerne notre mémoire.

M. Broadbent: Vous en concluez donc que s'il doit y avoir un régime universel, il est préférable de garantir un profit à certaines personnes dans le cadre de ce régime, ce qui ne se ferait pas autrement. Je crois qu'il s'agit d'une conclusion raisonnable en admettant que l'industrie de l'assurance soit rentable et en acceptant comme principe que cette industrie adopte le système des primes. En d'autres termes, il s'agirait d'une recommandation portant que le gouvernement assure d'une façon quelconque un revenu annuel garanti à l'industrie de l'assurance?

M. Davidson: Monsieur White, je vous inviterais à répondre à cette question.

M. White: Monsieur le président, je m'y prête volontiers. Je tiens à préciser que notre mémoire ne favorise nullement la contrainte. Par ailleurs, c'est par suite du débat élaboré dans notre thèse et qui a d'ailleurs été confirmé par de nombreux témoins aujourd'hui,

[*Texte*]

in our submission and which other people give in their appearances before this Committee, the government still wants to use compulsion then here is one possible way that you might use compulsion.

Mr. Broadbent: It would benefit your industry.

Mr. White: You still achieve the objectives enunciated in the White Paper. No other method will achieve those objectives. That is what we say, Mr. Broadbent, in this area of compulsion.

The other point I would like to make is this. If the government were to adopt the workable alternative we suggest, bear in mind we do not suggest in that alternative that all those benefits be provided through insurance. We suggest merely that the onus be put on the employer to provide the stipulated benefits. He does not have to insure at all if he does not want to. The federal government presently has a salary continuance program which no doubt would continue. Why would they resort to insurance?

• 1600

Mr. Watson: Mr. Chairman, may I add to that. I think Mr. Broadbent has brought out a very good point. Food is much more fundamental than insurance.

It would not be proper to say you had to buy your food from Loblaws but you do have to buy food, and that is exactly comparable. We are not saying that you have to buy it from Loblaws or Dominion Stores or the corner grocer but, wherever you get it, you have to have food. Of course no one would ever go to a government and say pass a law that you have to eat. That is like signs I sometimes see posted up, "Do not park on the railroad tracks". Those signs are really not necessary.

But in this particular instance we are saying that if it is decided that a good thing is sickness benefits for the unemployed then it is enough to say that every employer must do that thing. But he may get it from a variety of suppliers or he may look after it himself. So just to put the record straight, I do not think the two are comparable.

Mr. Broadbent: No, but keeping the record quite straight, when you say we should make the provision, if it is going to be a universal scheme, that the person who is going to receive the benefits does have the golden opportunity to get it from a variety of suppliers, you gentlemen in fact do represent those suppliers.

[*Interprétation*]

que le gouvernement persiste à vouloir employer la contrainte, il y a encore une façon de le faire.

M. Broadbent: Votre industrie en profiterait.

M. White: Vous atteignez toujours les objectifs signalés dans le Livre blanc. Aucune autre méthode ne peut atteindre ces buts. C'est ce que nous disons, monsieur Broadbent, au sujet de la contrainte.

Si en revanche, le gouvernement devait adopter d'autres formules que nous proposons, il faudrait tenir compte que nous ne proposons pas que tous ces avantages soient présentés par l'assurance. Nous disons simplement que l'employeur serait chargé d'assurer les prestations stipulées. S'il n'est pas d'accord il n'est pas forcé d'assurer ces employés. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral a un programme de continuité des salaires et il serait bientôt en vigueur. Pourquoi alors avoir recours à l'assurance?

M. Watson: Un commentaire, monsieur le président? M. Broadbent vient de soulever une question fort intéressante. En effet, les vivres sont beaucoup plus importants que l'assurance.

Il ne serait pas juste de dire qu'il faille acheter nos vivres à la maison Loblaws mais il nous faut quand même manger. Par ailleurs, personne ne demanderait au gouvernement de passer une loi portant que nous devons nous sustenter. Ça me fait penser un peu aux affiches qui indiquent: «Ne stationnez pas sur la voie ferrée». Ces placards ne sont vraiment pas nécessaires.

Or, s'il est décidé en l'occurrence qu'il est avantageux de verser des prestations de maladie aux chômeurs, il est donc suffisant d'inviter les employeurs à assurer ces avantages. Il peut choisir parmi une variété de fournisseurs ou il peut s'en occuper lui-même.

M. Broadbent: Pour mettre les choses au clair, vous dites que s'il s'agit d'un régime universel, nous devrions rédiger une provision portant que le bénéficiaire des prestations a la chance unique de les toucher d'une variété de fournisseurs. Alors, que vous, messieurs, représentez en réalité ces fournisseurs.

[*Text*]

Mr. Watson: Yes, sir, we represent the suppliers and we do make a profit. I want to tell you that in making a profit we are generous enough to share that 50-50 with the federal government.

Mr. Broadbent: That is splendid generosity. I would like to raise a question with reference to paragraph 15 on page 4 of your brief. It contains a quaint and interesting sentence.

> Cost-sharing would vary from plan to plan.

Presumably that could mean if you have a strong union negotiating with a corporation that corporation may end up paying the greater share of a plan, or if you are a typical worker in Canada, that is working where there is no union at all in existence, it could well be the case that you, the worker, could end up paying the greatest share of the cost of the plan. Is that not so?

Mr. Davidson: Would you answer that, Mr. Till, please?

Mr. Till: This is certainly possible. This allows for the possibility of the free interchange of negotiated conditions of employment between the employer and the employee. I would like to mention though that the alternative approach in this area would not intentionally alter existing arrangements or unnecessarily influence one way or another arrangements which might be determined by employers and employees in the future.

We have suggested that if the form of legislation anticipated in the alternative approach were to be adopted it probably would be desirable as a protection to the employee to have a specified maximum level of contribution incorporated in this legislation.

I might just mention, from our experience, that of the various companies represented here today there would be extremely few insured plans in force on an employee pay-all basis—very, very few indeed.

Mr. Broadbent: Yes, but would it not be the case that where most plans are now in existence you already have a trade union in existence?

Mr. Till: Not necessarily. There are certainly many where there are trade unions in effect.

Mr. Broadbent: Do you know what the situation would be in the majority of cases.

[*Interpretation*]

M. Watson: Vous avez raison; nous représentons les fournisseurs et nous faisons des profits. Cependant, tout en réalisant des profits, nous sommes suffisamment généreux pour partager cette somme dans l'ordre de 50 p. 100 avec le gouvernement fédéral.

M. Broadbent: Votre générosité me confond. J'aimerais bien soulever une question qui se rapporte à la page 4, paragraphe 15, de votre mémoire. On y lit une phrase intéressante et singulière.

> Le partage des coûts varierait d'un régime à l'autre.

On voudrait nous dire que si le syndicat est suffisamment puissant dans ses négociations avec une société, celle-ci devrait peut-être débourser la plus grande partie du régime. En revanche, si vous faites partie de la majorité des travailleurs canadiens, où il n'existe pas de syndicat, il se peut fort bien que vous le travailleur, soyez appelé à défrayer la plus grande portion des coûts du régime, n'est-ce pas?

M. Davidson: J'inviterais M. Till à répondre à cette question.

M. Till: C'est fort probable. On peut toujours songer à un échange libre de conditions d'emploi négociées entre l'employeur et ses employés. Par ailleurs, je tiens à préciser que l'autre formule qu'on a proposée dans ce domaine ne bouleverserait pas intentionnellement les arrangements existants et n'influerait pas inutilement d'une façon ou d'une autre sur les arrangements déterminés par les employeurs et les employés de demain.

Or, si nous adoptions la forme de programme législatif, anticipé dans le cadre de l'autre formule, il serait probablement souhaitable d'y faire entrer un niveau maximum de cotisation pour que l'employé soit protégé.

Par ailleurs, notre expérience nous enseigne que parmi les différentes sociétés représentées ici aujourd'hui, il y a bien peu de régimes assurés en vigueur en vertu duquel les employés sont obligés de tout payer.

M. Broadbent: N'est-il pas vrai que là où sont implantés les régimes actuels, il existe un mouvement ouvrier?

M. Till: Pas nécessairement, mais on les retrouve dans bien des cas.

M. Broadbent: Que se passerait-il alors dans la plupart des cas?

[*Texte*]

Mr. Till: Offhand I could not say definitely.

Mr. Watson: It is a very rare thing, Mr. Broadbent, because of underwriting considerations. We would not want to insure a plan where the employees paid the entire cost. We generally find it very difficult to get a sufficient enrolment and we would generally find a poor claims ratio. So we vote against it and we try to get our competitors to take that business.

Mr. White: Mr. Broadbent, if I might add just one comment, this is an area where you have a complex of human factors, as it were, and I think it is important to keep in mind right from the beginning that we are speaking with some authority here about these programs that might be insured. But there are a host of them with which we have no connection at all—salary continuance plans, for example. These are obviously employer pay-all. I suppose many of those may have arisen as a result of union negotiation, many may not, and many may have been put in purely because of the wish of the employer.

What happens in the way of cost-sharing for benefits of this kind, whether they be in the area that we have some knowledge of or in the other large portion with which we do not have too much direct knowledge, again depends on a complex of factors. It depends perhaps on the presence of a union or the absence of a union, it depends on the attitude of the employer, and it also depends on what other benefits he has for his employees. In our experience we find that employers' attitudes to a particular type of benefit are greatly influenced by other benefits he may or may not already have for his employees. So it is very difficult to be sort of categorical in this thing.

Mr. Broadbent: Thank you. On the question of duplication, which has been raised a number of times both this afternoon and in the past, would you think it reasonable if the government, within the area of federal jurisdiction, could include with whatever legislation goes through in this area regulations which in some way would compel employers to make sure that if an existing private plan is going to be abandoned because of duplication the employees will not lose out in any financial way as a result of this? To be more specific, if they have given up, for example, 5, 10 or 15 cents an hour in previous contract negotiations to get some kind of private plan

[*Interprétation*]

M. Till: Je ne pourrais certainement pas vous apporter de précision de but en blanc.

M. Watson: Il s'agit quand même d'un phénomène assez rare, monsieur Broadbent, si l'on tient compte de la part du syndicat. Nous ne voudrions pas d'un régime dont la totalité des frais devrait être assumée par les employés. Les inscriptions sont généralement assez limitées et notre taux de demande serait très faible. Il s'ensuit donc que nous votons contre ce projet et nous invitons nos concurrents à se lancer dans ce commerce...

M. White: Monsieur Broadbent, j'aimerais ajouter un commentaire. Il s'agit d'un domaine où plusieurs facteurs humains entrent en jeu. Je puis vous assurer que je parle en connaissance de cause au sujet de ces programmes qu'on assurera peut-être. En revanche, il y en a une quantité qui me sont entièrement étrangers tels que les régimes de continuité de salaire, par exemple. Il va sans dire que ces régimes sont entièrement défrayés par les employeurs. La plupart d'entre eux, je suppose, sont issus de négociation syndicales, d'autres ne le sont pas nécessairement, et plusieurs ont été mis sur pied uniquement à cause du bon plaisir de l'employeur.

Ce qu'il faut entendre par cette participation, des coûts pour obtenir des prestations de ce genre, qu'ils entrent dans le cadre d'un régime que nous connaissons ou dans la grande partie de ceux que nous ne connaissons pas, dépend entièrement d'une multiplicté de facteurs. Cette participation peut-être attribuable à la présence d'un syndicat comme en son absence. Elle peut dépendre de l'attitude de l'employeur et des autres avantages qu'il offre à ses employés. A notre avis, l'attitude de l'employeur à l'endroit de ce genre de prestations est marquée par les autres avantages dont profitent ou ne profitent pas ces employés. Une attitude catégorique ne serait donc pas de mise.

M. Broadbent: Merci beaucoup. Pour ce qui est du double emploi qu'on a discuté plusieurs fois aujourd'hui, et par le passé, croyez-vous qu'il serait raisonnable que le gouvernement dans le cadre de sa compétence fédérale, fasse entrer dans un programme législatif des règlements qui forceraient les employeurs à prévoir qu'il n'y aura aucune perte financière pour les employés advenant l'abolition du régime privé en raison du double emploi? Je m'explique,: si un employé subi une baisse de salaire de 15 c. de l'heure aux termes d'un contrat pour avoir droit aux avantages d'un régime privé, il sera maintenant vicié à la base par ce régime, ne croyez-vous pas qu'il

[*Text*]

which now is going to be vitiated in some sense by this plan, would you not think it would be quite equitable for the employers in this case to ensure that the employees be compensated for that 5, 10 or 15 cents an hour?

Mr. Davidson: I would like to make a couple of comments on that. It still will require payment toward the government plan. Also, the question of the universal benefit has come up. There are very substantial variations between some salary continuance plans. I can quote my own company. After a certain number of years of service we give six months full salary for a serious disability and then maybe six or 12 months half salary. I think for the government to regulate us and say we have to continue that, when this is about as liberal a plan as any employer I know, would be very strongly discriminatory.

Mr. Broadbent: I am not sure if that directly deals with the kind of question I was asking. Let us say that the steel workers, the auto workers, or some other union has negotiated some benefit which in cash terms is worth 5 or 10 cents an hour. If such a plan is now no longer going to be operational in effect because of a government plan, rather than the company retaining what they would have had to pay into it, if the present situation were to continue, would it not be equitable for those costs saved to be passed on to the employees who negotiated them.

Mr. Davidson: Maybe some of my associates can help, but I am quite sure in the union negotiations the unions would ensure that the results wanted or proposed by regulation in practically every instance actually would become a fact.

Do you wish to expand on that, Mr. White.

Mr. White: The only comment I could add, Mr. Broadbent—I do not like to sound like a broken record—is that we are back in that complex area again where it is difficult to be categorical. Compare, for example, a present plan on an employee pay-all basis and a present plan on an employer pay-all basis. If I understood your approach correctly, it would penalize the latter employer who already has been more generous to his employees than the former.

Mr. Broadbent: More generous.

[*Interpretation*]

serait équitable que les employeurs remettent aux employés une compensation de 5, 10 ou 15 c. l'heure?

M. Davidson: Deux commentaires, monsieur le président. Il faudrait quand même verser un paiement au régime gouvernemental. Par ailleurs, on a soulevé la question des prestations universelles et il y a une grande variété dans les régimes de continuité des salaires. Je puis vous donner l'exemple de ma société. Si un employé occupe un emploi chez nous pendant un certain nombre d'années, on lui donne six mois de salaire complet s'il souffre d'une invalidité sérieuse et de six à douze mois de demi-salaire. Si le gouvernement s'ingérait dans nos affaires et nous forçait de continuer ce régime, qui est sûrement un des plus généreux que je connaisse, nous croyons qu'il ferait preuve de partisanerie.

M. Broadbent: Je crois que nous nous éloignons un peu du sujet qui nous préoccupe. Disons que les travailleurs unis de l'automobile ou d'autres syndicats ont négocié des prestations de l'ordre de 5 à 10c. par heure, si nous voulons parler d'argent comptant. Si, en raison de l'introduction d'un régime gouvernemental on ne peut plus profiter de ce régime, ne serait-il pas juste de redonner aux employés qui ont négocié ce contrat, les sommes qui ont été épargnées?

M. Davidson: Mes associés peuvent peut-être apporter des éclaircissements, mais je demeure persuadé que grâce aux négociations syndicales, les syndicats verront à ce que les résultats proposés par le règlement pour toutes les circonstances deviennent en fait une réalité.

Monsieur White, voudriez-vous continuer dans cette ligne?

M. White: Il est vrai que je n'aime pas raisonner comme un vieux disque, monsieur Broadbent, mais je me sens forcé de répéter que dans un domaine aussi complexe, il est difficile d'être catégorique. Je vous inviterais à comparer le régime actuel où les employés doivent tout payer et un régime actuel où l'employeur doit assumer tout le fardeau financier. Si j'ai bien compris, on soumettrait l'employeur le plus généreux à une sanction.

M. Broadbent: Celui qui est le plus généreux.

[*Texte*]

Mr. White: Yes, if he is paying the cost already.

Mr. Watson: I think Mr. Broadbent is talking about union-negotiated contracts.

Mr. Broadbent: That is right.

• 1610

Mr. Watson: This is what you were referring to. When the contract came to be negotiated, this 5 cents would be standing out there and your question is, would it not be logical that that 5 cents should fall to the credit of the union employee. Is that right?

Mr. Broadbent: Right, and not just wait until the contract comes up for negotiation again...

Mr. Watson: Maybe not...

Mr. Broadbent: ...but immediately the legislation comes into effect.

Mr. Watson: I would say that it would depend upon whether the contributions to unemployment by that employer had to be increased by that 5 cents. We feel that the cost calculations that we have seen make it appear that the increase in cost was not going to be anything like what it would be if all these private plans disappeared. That is the figure that we mentioned. If they all or virtually all of them disappear, it is at least $100 million more that we are talking about. If that reflected itself in the unemployment insurance premiums and costs, as it must, then of course the 5 cents would merely be passed over from the insurance company to the government Commission.

So it would depend upon the circumstances at the time as to what rates we are going to be charged for this coverage. We think that it is understated very seriously in this present calculation; not on the basis of the arithmetic but on the basis of the assessment as to whether the private plans will stand or not.

Mr. Francis: We will be prepared to look at that.

Mr. Broadbent: I will go to one final area and that is a linguistic matter, but not merely a linguistic matter, and that is in your short presentation this afternoon. At the bottom of the page, at the third line, you make reference to the government commandeering funds. Do you not think that is a somewhat exaggerated terminology to use about the government in a democratic society, even for the Liberal Party, elected by a majority of the people. Do you think that it is reasonable

[*Interprétation*]

M. White: Oui, s'il assume l'entière responsabilité financière.

M. Watson: Je crois que M. Broadbent fait allusion aux contrats négociés par les syndicats.

M. Broadbent: C'est juste.

M. Watson: C'est ce dont vous parliez. Lors des négociations du contrat, ce cinq cents resterait en suspens et votre question est la suivante: ne serait-il pas logique que ce cinq cents soit porté au crédit de l'employé syndiqué. Est-ce exact?

M. Broadbent: Exact, et ne pas tout simplement attendre que le contrat soit renégocié...

M. Watson: Peut-être pas...

M. Broadbent: ...mais faire entrer la mesure législative immédiatement en vigueur.

M. Watson: Il faudrait savoir si les contributions d'assurance-chômage de cet employeur devaient être augmentées de ce cinq cents. Nous croyons que les calculs des coûts que nous avons vus semblent indiquer que l'augmentation n'allait pas être ce qu'elle aurait été si tous ces régimes privés disparaissaient. C'est le chiffre que nous avons mentionné. Si tous ou presque tous les régimes privés disparaissaient, il nous en coûterait $100 millions de plus. S'il y avait une répercussion sur les primes et les coûts de l'assurance-chômage, comme il devrait y en avoir une, le cinq cents serait alors tout simplement transféré de la compagnie d'assurance à la Commission gouvernementale.

Tout dépendrait donc des circonstances qui prévaudraient au moment de décider des taux. Nous croyons que c'est un point qui a été gravement oublié dans les calculs actuels, non d'une façon arithmétique, mais quant à savoir si les régimes privés continueront d'exister.

M. Francis: Nous serons prêts à l'étudier.

M. Broadbent: Je passerai maintenant à mon dernier point et c'est la question linguistique, non seulement une pure question de linguistique, qui ressort du mémoire que nous étudions cet après-midi. Au bas de la page, à la troisième ligne, vous dites que le gouvernement réquisitionne les fonds. Ne croyez-vous pas que le terme soit un peu exagéré dans le cadre d'une société démocratique, même pour le Parti libéral, élu par la majorité du peuple. Croyez-vous qu'il soit raisonnable de dire

[*Text*]

to say that a democratically elected government is commandeering?

Mr. Davidson: Mr. Broadbent, you struggle at great lengths to try and communicate ideas and sometimes your words may be ill-chosen.

Mr. Broadbent: All right, I accept that.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): It is a good word. We use it sometimes ourselves.

Mr. Watson: It has to do with oil and sea water, with the same connotation.

The Chairman: Gentlemen, do we have any further questions on the first round of questioning. Mr. Francis?

Mr. Francis: Mr. Chairman, I am going to try to keep it short. I have four brief points I wanted to make.

One, I was interested in the appendix on the maternity benefit and the comments that have been made. I do not have anything to add to that.

On the second question, we were talking about HEALTHCO, I think, in Ontario. I have just a vague impression from the press in the last day or two, I have not read it as carefully as possible, but I seem to recall some suggestion that the Province of Ontario was reconsidering its position here. Is that correct?

Mr. Davidson: I am in the particular position of being involved in HEALTHCO and being involved with certain discussions with the provincial government at a provincial level. It is their plan, and I think that I cannot really comment at this time on any rumours or things that have been in the press until the Ontario government itself makes its own position clear because it is their plan.

Mr. Francis: That is a fair comment. If there is any further development, we would be interested, of course.

Mr. Davidson: Yes.

Mr. Francis: I would like to say just this on the constitution bit. We have had quite a discussion and, as Mr. Stanley Knowles indicated, other people will be looking at the transcript here. It is my understanding that the Minister of Labour, the federal Minister, Mr. Mackasey, has certainly had discussions with his provincial counterparts on this matter. It is also my understanding that there has been pretty careful consideration by the legal officers of the Crown before this proposal was put forward and the federal govern-

[*Interpretation*]

qu'un gouvernement élu démocratiquement réquisitionne?

M. Davidson: Monsieur Broadbent, vous déployez de grands efforts pour essayer de communiquer les idées et parfois les termes sont mal choisis.

M. Broadbent: Très bien, j'accepte votre explication.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est un bon terme. Nous nous en servons parfois nous-mêmes.

M. Watson: Il s'applique au pétrole et à l'eau de la mer, avec la même connotation.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions. Monsieur Francis?

M. Francis: Monsieur le président, je serai bref. Je désirerais mentionner rapidement quatre points.

L'un est que j'ai trouvé l'annexe sur les prestations de maternité et les commentaires pertinents très intéressants. Je n'ai rien à ajouter sur ce point.

Le deuxième se rapporte à *HEALTHCO* en Ontario, je crois. J'ai la vague impression d'après ce que j'ai lu dans les journaux au cours des deux derniers jours que la province d'Ontario réexaminait sa position. Est-ce exact?

M. Davidson: Je connais très bien *HEALTHCO* et certaines discussions avec le gouvernement provincial sur le plan provincial. C'est leur régime, et je ne crois pouvoir vraiment commenter en ce moment les rumeurs qui ont été publiées dans les journaux jusqu'à ce que le gouvernement ontarien ait exposé sa propre position, parce que c'est son régime.

M. Francis: C'est assez juste. Nous serions évidemment intéressés à connaître la suite.

M. Davidson: Oui.

M. Francis: J'aimerais dire quelques mots sur l'aspect constitutionnel. Nous avons eu toute une discussion et, comme l'a indiqué M. Stanley Knowles, d'autres gens étudieront la transcription. Le ministre fédéral du Travail, M. Mackasey, a certainement eu des discussions avec son pendant provincial. Je crois également qu'on a grandement consulté les Conseillers juridiques de la Couronne, avant de publier ces propositions, et le gouvernement fédéral les a publiées sous la forme d'un Livre blanc. Il croit évidemment agir de

[*Texte*]

ment has put forward a responsible proposal in the form of a White Paper. It believes that it is, of course, acting in good faith and within its constitutional powers in doing so. I do not think I can say any more than that.

Mr. Davidson: We appreciate this fully. We have also ourselves retained counsel to look at this constitutional matter and, just for the record, I would like to state that the opinions which we have received seem to indicate that it would be unconstitutional. Of course, there are various procedures by which you can change the constitution.

Mr. Francis: I am not a lawyer and...

Mr. Davidson: I am not either.

Mr. Francis: ...so we will leave it at that.

Mr. Watson: Mr. Chairman, could I just amplify my previous remarks because I do believe it is a very important point for us to be sure of. You said the officers of the Crown had examined this and they have rendered their opinion.

I, personally, want to be sure that they understand that the language of our contracts provides that the benefits are paid while employment continues. I am asking the question: Is it, therefore, proper to say that a contract is paying benefits while employment continues and to assert at the same time that the man is unemployed? I am just wondering if the officers of the Crown have appreciated that subtle point and have actually read the policy language.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): As a supplementary, may I ask this question: Does a person have to have his employment relationship terminated in order to be unemployed?

Mr. Francis: There is a definition in the federal act. If I recall, it simply says that a man has not received a full week's wages or something like that, he is not employed.

Mr. Watson: If he was on strike, would he be unemployed?

Mr. Francis: No.

Mr. Watson: Why not? What is the difference?

Mr. Francis: There are obviously exceptions which are...

Mr. Watson: Explain the difference between sickness and...

[*Interprétation*]

bonne foi et à l'intérieur de ses pouvoirs constitutionnels. Je ne crois pas pouvoir en dire plus sur ce point.

M. Davidson: Nous le savons. Nous avons également obtenu les services d'experts juridiques pour examiner cette question constitutionnelle, et j'aimerais dire que les opinions que nous avons reçues jusqu'ici sembleraient indiquer que ce ne serait pas constitutionnel. Évidemment, il y a diverses façons d'amender la Constitution.

M. Francis: Je ne suis pas avocat et...

M. Davidson: Moi non plus.

M. Francis: ...et nous n'irons donc pas plus loin.

M. Watson: Monsieur le président, pourrais-je compléter mes remarques antérieures parce que je crois qu'il est très important pour nous d'être certains. Vous avez dit que les conseillers juridiques de la Couronne avaient examiné cette question et qu'ils avaient formulé leur opinion.

Je voudrais être personnellement certain qu'ils comprennent que nos contrats stipulent que les prestations sont versées lorsque l'emploi continue. Je vous pose la question: est-il donc juste de dire qu'un contrat prévoit des prestations lorsque l'emploi continue et d'établir en même temps qu'il est chômeur? Je me demandais si les conseillers de la Couronne avaient étudié ce point subtil et avaient en fait lu les termes de la politique.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Pourrais-je vous poser cette question complémentaire? Est-ce qu'il faut que l'emploi d'une personne soit terminé pour qu'il soit considéré comme chômeur?

M. Francis: Il y a une définition dans la loi fédérale. Si je me souviens bien, elle dit tout simplement quelque chose comme si un homme n'a pas reçu une rémunération hebdomadaire complète, il est chômeur.

M. Watson: S'il était en grève, serait-il chômeur?

M. Francis: Non.

M. Watson: Pourquoi pas? Quelle est la différence?

M. Francis: Il y a évidemment des exceptions qui sont...

M. Watson: Voulez-vous m'expliquer la différence entre une maladie et...

[*Text*]

Mr. Francis: The terms of the act and regulations should spell out the details.

Mr. Davidson: On the question of a strike, though, and reading this in my own naive way, the White Paper is covering the so-called interruptions of earnings and using that as a definition of unemployment. It immediately raises a question in my mind of a strike. Is this an interruption of earnings?

Mr. Francis: By regulation, certain things have been excluded.

Mr. Davidson: Yes, I see.

Mr. Francis: I question whether we can very fruitfully go much further than this.

Mr. Davidson: No. I agree.

Mr. Francis: The positions have been made out for the transcript.

Just one last line of questioning, Mr. Chairman. I hope the witnesses before us do not mind us asking. They have given us a carefully prepared brief. They have focused in one special area and I think the members here appreciate exactly what you are trying to do.

I have tried to look at your alternative (c) again and with the requirement that an employer meet certain minimum standards, whatever course he chooses—and this has been carefully spelled out and Mr. White was quite explicit on this point.

What would the effect of such a program be? Would there not be a very great variation in premium rates? In effect, to put it another way, would not every individual plan be experience-rated both for the employer and the employee? Would you not have some very much higher rates for that portion that you have not got around to insuring so far in your experience?

Because today, if I may use an expression, you have tended to skim the cream off. You have gone to the more stable groups, the healthier groups and those with better employment records, and so on. As you go down into the more unstable groups, the ones where the employer does not have a plan because it is going to cost him a lot of money if he has to insure it within his own payroll, are you not going to have a very great variation in premiums under such a plan?

Mr. Davidson: I would like to ask Mr. White to answer that.

Mr. White: I do not think we will, Mr. Chairman, for this reason. One of the things that an actuary has to watch out for when he is advising his employers in these areas is the

[*Interpretation*]

M. Francis: La loi et les règlements devraient en donner les détails.

M. Davidson: Pour ce qui est de la question d'une grève, cependant, si j'interprète naïvement le Livre blanc, il semble définir le chômage comme étant des interruptions de gain. Je pense tout de suite à la question d'une grève. Est-ce une interruption de gain?

M. Francis: Le règlement exclut certaines choses.

M. Davidson: Oui, je vois.

M. Francis: Je doute que nous puissions aller beaucoup plus loin.

M. Davidson: Non. Je suis d'accord.

M. Francis: Les positions ont été établies pour la transcription.

Une dernière question, monsieur le président. J'espère que les témoins ne s'opposent pas à ce genre de questions. Ils nous ont présenté un mémoire très bien rédigé. Ils se sont concentrés sur un domaine spécial et je crois que les membres apprécient leur travail.

J'ai essayé de revoir votre solution de rechange (c) et l'exigence que l'employeur satisfasse à certaines normes minimum, qui ont été très soigneusement définies, et M. White a été assez précis à ce sujet.

Quelles seraient les répercussions d'un tel programme? N'y aurait-il pas une très grande variation dans les taux de prime? En fait, chaque régime individuel ne serait-il pas coté suivant l'expérience et pour l'employeur et pour l'employé? N'auriez-vous pas des taux beaucoup plus élevés pour cette partie que vous n'avez pas encore décidé d'assurer?

Car aujourd'hui, si je puis m'exprimer ainsi, vous vous en êtes tenu aux groupes les plus stables, les groupes mieux organisés et qui jouissent de meilleures conditions d'emploi. Quand on considère les groupes moins stables, ceux dont l'employeur n'a pas de régime parce qu'il serait très onéreux pour lui, s'il devait en assurer les frais, n'y aurait-il pas une grande variation de primes dans le cadre d'un tel régime?

M. Davidson: J'aimerais que M. White réponde à cette question.

M. White: Je ne le crois pas, monsieur le président. Un des points auquel l'actuaire doit faire attention lorsqu'il conseille ses employeurs dans ces domaines est la possibi-

[*Texte*]

possibility of adverse experience caused by selection against his plan.

Mr. Francis: This is the essence of an insurance principle?

Mr. White: That is right. It is the essence of the voluntary insurance principle.

Mr. Francis: Correct.

Mr. White: And the reason I feel our concern on this score will be much less is that we are talking here about a program to be put forward by the government if it decides that compulsion is necessary. Now compulsion in its very nature presents us with the broad cross-section of risks that we are seeking. So that I, personally, do not have concern on this point.

Mr. Francis: But you have 90 carriers. Are you going to have a re-insurance plan among the carriers so that they can level out all their risks? This is the only way that you could say such a thing with any confidence.

Mr. White: We indicate in our submission, I think, Mr. Chairman, that we do contemplate setting up what we call a pooling mechanism, which is sort of a jargonese term in the business, to cope with the residue of this problem that may still be around in spite of the use of compulsion.

• 1620

This is a mechanism that would only be of interest to the carriers who were operating the plan. The employers involved would not even know whether their particular plan was or was not in this pool. The reason for this mechanism is to make sure that every carrier who takes part in the program is perfectly willing and able to insure any risk that approaches him for coverage, and in the workable alternative that we have included in the submission this is where the insurance industry in this area, and whom we represent, would undertake to do this in order to make sure that whatever portion of the program wanted to be insured would be able to get insurance. On the other side of the coin, there is a large portion that would not be insured.

Mr. Francis: I just want to summarize to see if I have correctly grasped the alternatives you have put before us. However reluctant you are in principle to accept the idea of compulsion, under alternative (c) there would be a degree of compulsion on the private employer to provide certain provisions and the standards of duration, the percentage of benefit, and so on, would be spelled out.

[*Interprétation*]

lité de mauvaises conséquences dues à une sélection.

M. Francis: C'est l'essence du principe d'assurance?

M. White: C'est exact. C'est l'essence du principe d'assurance volontaire.

M. Francis: Exact.

M. White: Et la raison pour laquelle je crois que nos soucis dépasseront la réalité est qu'il s'agira d'un programme établi par le gouvernement s'il décide qu'il est nécessaire de le rendre obligatoire. Tout dépend des risques que nous recherchons. Mais nous avons 90 transporteurs.

M. Francis: Mais vous avez 90 transporteurs. Allez-vous établir un régime de réassurance chez les transporteurs de façon à aplanir tous leurs risques? Ce serait la seule façon logique d'en venir à votre conclusion.

M. White: Nous avons expliqué dans notre mémoire, je crois, monsieur le président, que nous envisageons d'établir un système de regroupement pour résoudre les problèmes qui pourraient encore subsister une fois le régime rendu obligatoire.

C'est un dispositif qui ne serait d'intérêt que pour les transporteurs soumis au régime. Des employeurs ne sauraient même pas si le régime particulier fait partie du syndicat. La raison en est que chaque transporteur participant au régime soit parfaitement désireux et capable d'assurer tous risques auxquels il doit faire face. Dans la solution de rechange que nous avons insérée dans le mémoire, c'est ici que l'industrie de l'assurance entrerait en jeu pour assurer que toute partie du programme pourrait être assurée. Par contre, il y aurait une grande partie qui ne serait pas assurée.

M. Francis: J'aimerais faire un résumé pour voir si j'ai bien compris les solutions de rechange que vous avez proposées. Bien que vous soyez opposé en principe à l'idée d'accepter l'idée de rendre le régime obligatoire, l'employeur privé serait requis dans une certaine mesure, en cette partie de la solution de rechange, de fournir certains renseignements et les normes de durée, le pourcentage de

[*Text*]

There would be penalties applied to those who did not comply with the Act.

There would be private insurers. You indicate that presently there are some 90 or so in the field, each of whom would continue to administer their own programs, to collect their premiums, to dispense their benefits, to certify vouching claims, and so on. There would be a continuation of the present arrangements and for those who are not insured, which is of very great concern here, special pooling arrangements would be set up within the industry whereby a small employer, the self-employed, the adverse risk and the highly-uncertain employment situation would be supplementary to the existing workmen's compensation or occupational benefit schemes and supplementary to the Canada Pension Plan in this area, but it would be done through private auspices. It is your contention that this scheme would not have any major gaps, would not have any great variation in premium rates, which is something I am concerned about, and that it would be more efficient than a government-operated program. That is the essence of your position. Is that a fair summary?

Mr. White: I think that is a fair summary.

Mr. Francis: Thank you.

The Chairman: Mr. McNulty.

Mr. McNulty: Actually, Mr. Chairman, the Committee has no quarrel with all the statistics that have been presented concerning the extent of the present coverage, but we are primarily concerned with the over-all picture. I wonder if the Association feels that their present policyholders have equal or better coverage than the basic package which is proposed by the White Paper.

Mr. Davidson: Would you like to answer that, Mr. Rollerson?

Mr. Rollerson: I believe, Mr. McNulty, that I covered most of this when I discussed the level of the private benefits. In many respects the private benefits tend to be superior to the benefit described in the White Paper in the area of the waiting period and in the area of the maximum period of benefit payable. On the average they tend to be somewhat less but not too much less than the 66 2/3 per cent outlined in the White Paper.

As far as the maternity benefit is concerned, the benefit that is sold through the private plans tends to be a six-week benefit.

[*Interpretation*]

bénéfices, etc., seraient divulgués. Il y aurait des sanctions contre ceux qui ne se conformeraient pas à la Loi.

Il y aurait des assureurs privés. Vous avez indiqué qu'il y en avait environ 90 et que chacun continuerait à administrer ses propres programmes, à percevoir ses primes, à verser ses prestations, à vérifier les réclamations, etc. Les arrangements actuels continueraient d'exister et, pour ceux qui ne sont pas assurés, il y aurait des arrangements spéciaux de regroupement au sein de l'industrie et en vertu desquels un petit employeur, le travailleur autonome, le risque défavorable et le haut niveau d'incertitude d'emploi, compléteraient les régimes existants d'indemnisation des accidents du travail ou de prestations de maladie professionnelles ou le Régime de pensions du Canada dans ce domaine, et ce par l'entremise des compagnies privées. Vous vous attendez que ce régime ne comporterait pas d'écarts importants, de grandes variations dans les taux de prime, et qu'il serait plus efficace qu'un programme gouvernemental. Est-ce un bon résumé de votre position?

M. White: Je crois que c'est un assez bon résumé.

M. Francis: Merci.

Le président: Monsieur McNulty.

M. McNulty: Monsieur le président, nous ne mettons pas en doute les statistiques qui nous ont été présentées, mais nous nous préoccupons surtout du point de vue d'ensemble. Je me demande si l'Association croit que leurs assurés actuels sont aussi bien ou mieux couverts qu'ils le seraient en vertu des propositions du Livre blanc?

M. Davidson: Voudriez-vous répondre à cette question, monsieur Rollerson?

M. Rollerson: Je crois, monsieur McNulty, avoir assez bien vidé la question lorsque j'ai parlé du niveau des prestations privées. Sous de nombreux rapports les prestations des compagnies privées tendent à être supérieures aux prestations envisagées par le Livre blanc dans le domaine de la période d'attente et dans celui de la période maximum au cours de laquelle les bénéfices sont payables. En moyennes elles tendent à être un peu moins mais pas tellement que le 70 et 2/3 p. 100 dont parle le Livre blanc.

Pour ce qui est des prestations de maternité celles que vendent les régimes privés sont d'environ de six (6) semaines. Il serait

[*Texte*]

It might be worth mentioning again that the private benefits are tax free.

Mr. Francis: At the moment.

Mr. Rollerson: Yes, sir, at the moment.

Mr. White: Mr. Chairman if I may be allowed to do this, I would just like to make one comment on Mr. Francis' summary of our workable alternative. I think you mentioned the self-employed in there.

Mr. Francis: Yes, I did.

Mr. White: We confined our attention to employees because the White Paper deals with employees. In other words, we are proposing a program for employees.

Mr. Francis: But nevertheless I presume you would obviously try to provide something in this area as well.

Mr. White: To answer that I would have to say, to be perfectly sincere and frank, that none of us here today, as we represent an industry association, are authorized to commit that industry to such an approach. If you wish to know my personal view, I think it is possible.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I appreciate the answers that the witnesses have given to the point raised by Mr. Francis about variation in premiums, namely, that the likelihood is there would be an effort to pool things, and so on, but I still share Mr. Francis' view that if everybody is going to be covered, the variation in risk between the good employer—good in terms of employment—and the poor employer is so great that there will be some instances when the cost will be a lot higher than in others.

Mr. Davidson: May I comment very briefly on that point. In the concept of a pooling arrangement there would be a so-called pool premium and it would be the same for all. If you had a bad experience with one group and a fairly good experience with another small group, they would basically pay the same amount. Am I not right on that?

Mr. Francis: You would come to a standard scale.

Mr. Davidson: Yes, a standard premium for the pool.

Mr. Minck: A maximum.

[*Interprétation*]

peut-être bon de mentionner à nouveau que les prestations des compagnies privées sont exemptes d'impôt.

M. Francis: A l'heure actuelle.

M. Rollerson: Oui, monsieur, à l'heure actuelle.

M. White: Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais ajouter un commentaire au résume de M. Francis de notre solution de rechange. Je crois que vous avez mentionné les travailleurs autonomes.

M. Francis: Oui.

M. White: Nous nous limitons aux employés parce que le Livre blanc traite des employés. Autrement dit, nous proposons un programme pour les employés.

M. Francis: Mais il n'en demeure pas moins que vous espériez, de toute évidence, faire quelque chose dans cet autre domaine également.

M. White: Pour vous répondre aussi sincèrement et franchement que possible, je crois qu'aucun d'entre nous, parce que nous représentons une association industrielle, n'est autorisé à vous répondre dans ce sens. Si vous voulez mon opinion personnelle, je crois que c'est possible.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'apprécie les réponses qu'ont données les témoins à M. Francis au sujet de la variation des primes, à savoir qu'il y aurait des efforts en vue du regroupement, et ainsi de suite, mais je partage tout de même l'opinion de M. Francis voulant que, si tout le monde doit être couvert, la variation des risques chez le bon employeur et le pauvre employeur sera si grande que dans certains cas, le coût sera beaucoup plus élevé que dans d'autres.

M. Davidson: Pourrais-je faire un bref commentaire sur ce point. Dans le contexte d'un arrangement de regroupement, il y aurait une prime de regroupement qui serait la même pour tous. Si l'expérience était mauvaise avec un groupe et assez bonne avec un autre petit groupe, il paierait fondamentalement le même montant. N'est-ce pas exact?

M. Francis: Vous en viendriez à une échelle normative...

M. Davidson: Oui, une prime normative pour le groupe.

M. Minck: Un maximum.

[*Text*]

Mr. Francis: All within the good spirit of competition. There is just a small caveat there with respect to our anti-combines laws. We hope we could get around that.

Mr. White: This is why we need legislation, Mr. Francis.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You say in your brief that cost-sharing would vary from plan to plan. I suppose that is not inconsistent with the fact that the total cost might be the same from plan to plan.

Mr. Watson: Mr. Knowles, on the cost-sharing this is exactly the same as in the unemployment insurance White Paper because there is a merit system there in order to adjust the price levels.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): We have not accepted it yet.

Mr. Watson: No, and I hope you do not because it combines the unemployment experience with the sickness experience, which of course is like—and I hate to say this—combining oil and seawater. You should not really combine those two things. Nevertheless, this is an honest attempt by the authors of the White Paper to give credit to favourable experience to certain employers and not to give credit to other employers. In our proposal we are doing exactly the same thing. We said there would be cost-sharing to make a more refined adjustment and leave unemployment experience out of it altogether. However, our pooling mechanism guarantees that there will be a ceiling, so we do not need to be concerned, Mr. Francis, about combines. It is only a ceiling and we are allowed ceilings in this country, you know.

Mr. Francis: I am just trying to anticipate and I am interested in hearing your comments.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am interested in the number of reasons for opposition to experience rating that we have been getting. They do not compliment each other, "pli", but they do complement, "ple", very well. However, the point I was starting out to make was that I am afraid there would be these variations in that you would have some employers who would find it very difficult to meet the cost, and then we would be in the same situation we are faced with now with respect to some phases of the Canada Labour (Standards) Code. We have a law that says that under federal jurisdiction employees must not work more than a five-day, 40- hour week, but the law also permits cases of hard-

[*Interpretation*]

M. Francis: . . .tout en tenant compte de la concurrence. Il n'y aurait qu'une légère mise en garde concernant nos lois contre les coalitions. Nous espérerions nous en sortir.

M. White: C'est pourquoi il nous faut une mesure législative, monsieur Francis.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous dites dans votre mémoire que le partage des frais varierait d'un régime à l'autre. Je suppose que ceci n'est pas en contradiction avec le fait que le coût total pourrait être le même d'un régime à un autre.

M. Watson: Monsieur Knowles, c'est exactement la même chose que le Livre blanc sur l'assurance-chômage, parce qu'il y a un système de mérite qui permet d'ajuster le niveau des prix.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous ne l'avons pas encore accepté.

M. Watson: Non, et j'espère que vous ne l'accepterez pas, parce qu'il combine le chômage et la maladie, ce qui reviendrait à combiner l'huile et l'eau. Vous ne devriez pas combiner ces deux choses. Toutefois, le Livre blanc essaie d'accorder honnêtement un certain crédit à l'expérience favorable de certains employeurs, par rapport à certains autres. C'est exactement ce que nous faisons dans notre proposition. Nous avons dit que le partage des frais permettrait un ajustement plus subtil sans tenir compte du chômage. Toutefois, notre dispositif de regroupement garantit qu'il y aurait un plafond, et nous n'avons donc pas à nous préoccuper des coalitions. Il ne s'agit que d'un plafond et nous avons le droit d'établir des plafonds dans ce pays, comme vous le savez.

M. Francis: J'essaie simplement d'anticiper et j'aimerais bien entendre vos commentaires.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je m'intéresse aux nombreuses raisons de s'opposer à la cote d'expérience. Toutefois, je crains qu'il y ait ces variations et qu'il soit très difficile pour certains employés d'absorber le coût et que, d'un autre côté, qu'ils soient tous obligés de s'en tenir à certaines dispositions du Code canadien du travail (Normes). Il y a une loi fédérale qui dit que les employés ne doivent pas travailler plus de cinq (5) jours par semaine et plus de quarante (40) heures par semaine, mais la loi permet également des cas difficiles qui peuvent être démontrés et pour lesquels il faut obtenir des permis. Je crois que nous nous retrouverions dans cette situation et qu'il serait difficile

[*Texte*]

ship to be demonstrated and for permits to delay that from coming into effect. I would be afraid that we would get that and under your kind of system the guarantee of universal coverage would be difficult to carry out.

Mr. Davidson: Mr. White, would you care to reply to that?

Mr. White: Yes. I would like to suggest that there are several beauties to the proposal that we are putting before you in the sense that existing plans that have benefits at least as generous as the minimum statutory benefits could continue to operate and the method of funding those plans, the method of dividing the cost between the employer and the employee, subject to the one limitation that is in our plan to protect the employee, as Mr. Till said, would still be a matter to be negotiated between employers and his employee representatives.

It seems to me that this freedom that is left to the unions, to the employees and to their employers to discuss the level of benefits above and beyond the statutory level, and to discuss the split of the cost, should be quite an attraction in this program and should meet this point that I think you have in mind, Mr. Knowles, which I agree with you is a very important point. I think our president mentioned it in his opening statement. It bears right on the ability of a particular employer to compete either domestically or internationally.

• 1630

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I think you would have cases of employers who would feel that they could not meet the cost of this insurance, and they would either fail to do it or seek an exemption from it. The fact that the law says they have to do it by paying some private insurance company is a different story from having to pay a fee or a tax that has the force of law. I just think that we are getting ourselves into trouble that way.

I have been interested in your telling us that a number of the private plans are better in some respects than the public plan. I suppose that is partly due to the kind of risk that you are able to ensure. When you get to the difficult and the poor risks, when you cover everybody, then of course either the cost goes up or the benefit goes down. This is our problem. This is our concern, to get universal coverage.

Mr. White: We are suggesting achieving your objective, Mr. Knowles, of universal coverage, but not with everybody having a

[*Interprétation*]

d'assurer la garantie d'une couverture universelle en vertu de votre système.

M. Davidson: Monsieur White, voudriez-vous répondre à cet exposé?

M. White: Oui. J'aimerais dire que la proposition que nous vous présentons comporte plusieurs bons points, dans ce sens que les régimes actuels qui prévoient des prestations au moins aussi généreuses que les prestations statutaires minimum continueraient à exister et que la façon d'établir ces régimes, la façon de diviser le coût entre l'employeur et l'employé, sujet à la seule limitation que le régime doit protéger l'employé, comme l'a dit M. Till, serait une question qu'il resterait à négocier entre les employeurs et les représentants des employés.

Il me semble que cette liberté dont jouissent les syndicats, les employés et leurs employeurs de discuter du niveau des prestations dépassant les prestatins statutaires, et de discuter du partage du coût, devrait être un point attrayant de ce programme et devrait répondre aux points que vous avez en tête, monsieur Knowles, et que je crois également très importants. Je crois que notre président l'a mentionnée dans sa déclaration d'ouverture. Il porte très exactement sur la capacité de concurrence d'un employeur sur le marché intérieur ou international.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je crois que vous auriez des cas d'employés qui croiraient ne pas pouvoir absorber le coût de cette assurance, et ils ne contribueraient pas ou essaieraient d'obtenir une exemption. Il y a une différence entre une loi qui dit qu'ils doivent payer de l'argent à une compagnie d'assurance privée et une loi qui vous force à payer un impôt. Je crois que nous aurions des ennuis de cette façon.

J'ai bien aimé vous entendre dire qu'un certain nombre de régimes privés étaient meilleurs sous certains rapports que le régime public. Je suppose que c'est dû en partie au genre de risques que vous pouvez assurer. Quand il s'agit de risques difficiles et grands, lorsque tout le monde est couvert, le coût augmente ou les prestations diminuent. C'est notre problème. Nous devons assurer la couverture universelle.

M. White: Nous désirons réaliser votre objectif de couverture universelle, monsieur Knowles, mais sans que tout le monde jouisse

[*Text*]

uniform standard of benefits, but rather that plus something better in many cases. We would think it has a sort of frill on it that attracts...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Well, of course, we have that in a sense now, if I may say so, in Old Age Security and the Canada Pension Plan. I well remember in both of these respects the delegations from the insurance companies being against these plans and, if I may say so in my caustic way, I sensed a fear that they might lose business. It has not worked out that way, with people guaranteed their Old Age Security and now guaranteed their Canada Pension Plan.

You know, the insurance business is booming. They have a floor on which to build, so that I think the same thing happened to you fellows. You do not need to worry about loss of business under this scheme, if that is what brings you here.

But let me go on, I do not want to take too much time and indulge in an old-fashioned syllogism, and I do it because you have not liked our attempt to say that your system is one that involves compulsion. You keep coming back and saying no, we do not advocate compulsion. But if the government decides that compulsion is necessary, then this is the way to do it.

Mr. Foster: To achieve the objectives of the White Paper—and this is the point I wanted to be sure I had with Mr. Francis—one of its objectives is that private plans will not be disturbed. We say that if there must be compulsion, ours is the only alternative that will achieve that objective.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I know. You keep saying, if there must be compulsion. But you say, "Oh, no. We are not advocating compulsion". I always forget to write these syllogisms down so that I do not get them mixed up. But I think the standard form is that all men are mortal; you are men, therefore you are mortal. You say the best way to get universal coverage is by compulsion. You favour universal coverage. I think the rest of the syllogism follows, namely that you are in favour of compulsion. The only way you can get out of it is to say you are not in favour of universal coverage. Well, now, where are you?

Mr. Watson: We are not.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): You are not in favour of universal coverage.

[*Interpretation*]

d'une norme uniforme de prestations mais plutôt avec quelque supplément dans bien des cas. Nous croyons que c'est un avantage qui attire...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous retrouvons cet avantage dans un certain sens dans la sécurité à la vieillesse et le régime de pension du Canada. Je me souviens bien que, dans ces deux cas, les représentants des compagnies d'assurance s'opposaient à ces régimes et j'avais cru détecter une certaine crainte de leur part de perdre des affaires. Les gens sont maintenant assurés de leur sécurité à la vieillesse et de leur régime de pension du Canada.

Vous le savez, le commerce de l'assurance est en expansion. Vous n'avez pas à vous inquiéter de perdre des affaires en vertu de ce régime, si c'est ce qui vous amène ici aujourd'hui.

Je ne veux pas prendre trop de temps et me lancer dans un vieux syllogisme, mais vous avez dit que vous n'aimiez pas nous entendre dire que votre système était obligatoire. Vous revenez sans cesse à la charge pour nous dire que vous ne préconisez pas un système obligatoire. Mais, si le gouvernement décide qu'il est nécessaire de le rendre obligatoire, c'est ainsi qu'on devra agir.

M. Foster: Pour réaliser les objectifs du Livre blanc—et c'est le point que je voulais souligner à M. Francis—un de ces objectifs est que les régimes privés ne soient pas perturbés. Nous disons que, s'il doit être obligatoire, notre solution de rechanque est la seule qui puisse réaliser cet objectif.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je sais. Vous répétez s'il doit être obligatoire. Mais vous dites: «Oh non, nous ne préconisons pas un système obligatoire.». J'oublie toujours d'écrire ces syllogismes pour ne pas les mélanger. Mais je crois que la forme habituelle est celle-ci: tous les hommes sont mortels, vous êtes un homme, donc vous êtes mortel. Vous dites que la meilleure façon d'obtenir la couverture universelle est de rendre le régime obligatoire. Vous êtes en faveur de la couverture universelle. Il s'ensuit donc que vous êtes en faveur du régime obligatoire. La seule façon de vous en sortir est de dire que vous n'êtes pas en faveur de la couverture universelle. Où vous situez-vous?

M. Watson: Nous ne sommes pas en faveur.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Vous n'êtes pas en faveur de la couverture universelle.

[*Texte*]

Mr. Watson: No.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Okay, we can then...

Mr. Watson: Never in Medicare was I in favour of universal coverage, nor in hospital care, nor in the Canada Pension Plan, and I have argued this point with you, Mr. Knowles.

Mr. Broadbent: What about elementary schools?

Mr. Watson: Pardon me?

Mr. Broadbent: Are you in favour of universal coverage for elementary schools?

Mr. Watson: Am I in favour of education?

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. Watson: I am in favour of education, certainly.

Mr. Broadbent: Making it universal?

Mr. Watson: Pardon me?

Mr. Broadbent: If you are in favour, if I may ask a supplementary...

Mr. Watson: Do you mean like university education?

Mr. Broadbent: Yes, universal education.

Mr. Watson: All education at all levels universal?

Mr. Broadbent: No, let us just stay with the elementary schools. You are in favour of universality at the elementary levels, making it compulsory.

Mr. Watson: Yes.

Mr. Broadbent: Then why not in this area?

Mr. Watson: I am in favour of food, as we talked about before, and I am in favour of education as we talked about before. But I do not think we have to say that everything in life has to be universal.

Mr. Broadbent: I did not ask about everything in life. I was asking about...

Mr. Watson: Education and...

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): At least, Mr. Chairman, we have got this point

[*Interprétation*]

M. Watson: Non.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Très bien, nous pouvons alors...

M. Watson: Je ne me suis jamais prononcé en faveur de la couverture universelle pour les soins médicaux, ni pour les soins hospitaliers, ni pour le régime de pension du Canada, et j'en ai déjà discuté avec vous, monsieur Knowles.

M. Broadbent: Que dire des écoles élémentaires?

M. Watson: Pardon?

M. Broadbent: Êtes-vous en faveur de la couverture universelle pour les écoles secondaires?

M. Watson: Suis-je en faveur de l'éducation?

M. Broadbent: Oui.

M. Watson: Je suis en faveur de l'éducation, certainement.

M. Broadbent: De la rendre universelle?

M. Watson: Pardon?

M. Broadbent: Si vous êtes en faveur vous êtes en faveur, si je puis me permettre une question complémentaire...

M. Watson: Voulez-vous dire l'éducation universitaire?

M. Broadbent: Oui, l'éducation universelle.

M. Watson: Toute l'éducation universelle à tous les niveaux?

M. Broadbent: Non, restons-en aux écoles élémentaires. Êtes-vous en faveur de l'éducation universelle au niveau élémentaire, de la rendre obligatoire.

M. Watson: Oui.

M. Broadbent: Alors, pourquoi pas dans ce domaine?

M. Watson: Je suis en faveur de l'alimentation, comme nous en avons déjà parlé auparavant, et je suis en faveur de l'éducation, comme nous en avons déjà parlé auparavant. Mais je ne crois pas que nous devions dire que tout dans la vie doit être universel.

M. Broadbent: Je n'ai pas dit tout dans la vie. J'ai dit...

M. Watson: L'éducation et...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, nous avons au moins clari-

[*Text*]

clear now, that so far as coverage for sickness is concerned, the delegation today does not, itself, on its own basis, favour universal coverage. It is saying that if there is to be universal coverage, they would like to handle it, but that they do not favour universal coverage.

Mr. Watson: That is right. We favour, Mr. Knowles, universal availability. That is to say, if an individual wants food and education, we say that there is a place where he can get it, and if he wants this coverage, that we make it available to him. That has always been our stand.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): That is as old as the syllogism. At least we understand each other.

Mr. Watson: That is right.

The Chairman: Mr. Broadbent, do you have any further comments?

Mr. Broadbent: I will forego the pleasure, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Francis.

Mr. Francis: Mr. Chairman, with permission I would like to insert into the record the definition of unemployment, because it came up before. Section 57 of the Unemployment Insurance Act says, Subsection (1): for the purposes of this Act a person is unemployed during the week if he does not work a full working week. A full working week is defined in Section 155 of the regulations under the Act. A person who is on strike is technically unemployed on the face of it under the definition, but he is excluded by reason of Section 63 which disqualifies him under specified circumstances. Just to complete the record and the transcript, I thought I would insert it now.

The Chairman: Are there any further questions or comments, gentlemen? If there are no further questions, I would like on your behalf to thank the delegation and Mr. Davidson very much for coming down to see us this afternoon, and for being a very informative delegation. Thank you very much, gentlemen.

We will adjourn, gentlemen, until Tuesday morning at 10 o'clock when the CLC will be down to see us.

[*Interpretation*]

fié ce point, à savoir que, pour ce qui est de la couverture pour la maladie, la délégation présente ici n'est pas en faveur de la couverture universelle. Elle dit que, s'il doit y avoir couverture universelle, elle aimerait s'en occuper, mais qu'elle n'est pas en faveur de la couverture universelle.

M. Watson: C'est exact. Nous sommes en faveur, monsieur Knowles, de l'admissibilité universelle. Si un individu veut l'alimentation et l'éducation, disons qu'il y a un endroit où il peut se les procurer et, s'il veut cette couverture, que nous la mettons à sa disposition. Ceci a toujours été notre position.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): C'est ainsi aussi vieux que le syllogisme. Au moins nous nous comprenons.

M. Watson: C'est exact.

Le président: Monsieur Broadbent, avez-vous d'autres commentaires?

M. Broadbent: Je renonce à ce plaisir, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Monsieur Francis.

M. Francis: Monsieur le président, avec votre permission, j'aimerais lire la définition de chômage parce qu'on en a déjà parlé auparavant. L'article 57 de la Loi sur l'assurance-chômage dit, au paragraphe (1): aux fins de cette loi, une personne est en chômage durant la semaine si elle n'accomplit pas une pleine semaine de travail. L'article 155 des règlements de cette loi définit une pleine semaine de travail. Une personne qui est en grève est techniquement parlant en chômage en vertu de la définition, mais elle est exclue en vertu de l'article 53 qui prévoit des circonstances précises. J'ai simplement cru bon d'insérer cette définition dans nos délibérations.

Le président: Y a-t-il d'autres questions ou commentaires, messieurs? S'il n'y a pas d'autres questions, j'aimerais remercier au nom du comité M. Davidson et la délégation d'être venus nous voir cet après-midi et de nous avoir fourni des renseignements très intéressants. Merci beaucoup, messieurs.

La séance est levée jusqu'à mardi matin, à 10 heures, lorsque le CTC sera avec nous.

APPENDIX A-8

Fisheries Council of Canada. Brief in respect to the White Paper on Unemployment Insurance submitted to the House of Commons Committee on Labour, Manpower and Immigration. Ottawa, Ont. September 10, 1970.

A. Introduction

The new Unemployment Insurance scheme as proposed by the White Paper is a difficult subject upon which to offer constructive comment. On the one hand, it proposes social legislation in keeping with the movement of our society towards greater awareness and fulfillment of individual needs, and from this viewpoint is difficult to criticize. We would add a word of caution, however, that social legislation very often does not achieve its desired objectives because of a lack of consideration of the ramifications which flow from it. Before such legislation reaches final form, each facet of it should be minutely examined for its REAL effect on society. We also urge that the principles behind the Unemployment Insurance Plan not be detracted from in any proposed revision of the Statutes.

The new scheme is also financial legislation, but the White Paper does not contain sufficient information upon which to base a value judgment. There is no detailed information on past performance of the fund. No forecast is made of the effect the new proposals will have on the revenues and expenditures of the fund or the general revenues of the country. Also, no estimate is made of the cost of hiring the additional staff which will probably be needed to carry out the proposed increase in "client follow-up" responsibilities.

Hopefully, the Government will, at some stage, see fit to supplement this basic document with such relevant data, so that some realistic estimate can be made of the total effect of the plan on employees, employers and the economy of the country. Until such time, however, we must, of necessity, confine our remarks to several of the highlights of the plan as they appear commencing on Page 10 of the White paper.

APPENDICE A-8

Conseil Canadien des Pêcheries. Mémoire concernant le Livre blanc sur l'assurance-chômage présenté au Comité du travail, de la main d'œuvre et de l'immigration de la Chambre des Communes. Ottawa, Ontario, 10 septembre 1970.

A. Introduction

Il est difficile d'offrir une critique constructive du nouveau régime d'assurance-chômage tel que proposé dans le Livre blanc. On y propose, d'une part, une mesure sociale qui est conforme au mouvement qui se dessine dans notre société vers une plus grande connaissance et une plus grande satisfaction des besoins individuels et, ainsi, il est difficile de s'y objecter. Nous voudrions ajouter, cependant, en guise d'avertissement, que très souvent les mesures sociales ne répondent pas aux objectifs proposés à cause d'une étude superficielle des répercussions qui en découlent. Avant qu'une telle mesure soit adoptée, il est impératif que chaque aspect soit soigneusement étudié en ce qui concerne ses résultats *réels* sur la société. Nous insistons également que les principes du régime d'assurance-chômage ne soient pas abandonnés lors de la révision proposée de la Loi.

Le nouveau régime constitue également une mesure financière mais le Livre blanc ne contient pas assez de renseignements pour nous permettre de former une opinion. On n'y trouve pas de renseignements précis sur l'état de la Caisse durant les années passées. On n'y trouve pas de prévisions des répercussions qu'aura le nouveau régime vis-à-vis des revenus et des déboursés de la Caisse ou vis-à-vis des revenus généraux de l'État. On n'y trouve pas également de données estimatives du coût du personnel supplémentaire qui sera probablement requis pour accomplir le travail qui résultera des nouvelles responsabilités dans le domaine des contacts directs avec les assurés.

Il est à espérer que le gouvernement jugera à propos, à un moment approprié, de divulguer ces données, qui compléteraient ce document de base, pourqu'on puisse se faire une idée assez précise des répercussions du nouveau régime vis-à-vis des employés, des employeurs et de l'économei du pays. D'ici là, il faut nécessairement limiter nos observations à plusieurs des points saillants du régime, tels que donnés dans le Livre blanc (page 10 et suivantes).

B. Comments on Highlights of the plan.

Highlight No. 2—Reduction in base period for qualifying for Unemployment insurance

We consider that the proposed reduction in the qualifying period for Unemployment Insurance benefits is most unreasonable. A base period of eight weeks' employment is too short, particularly when one considers seasonal industries such as fisheries. The British Columbia fishing industry, at its peak, employs about 4,500 employees in its plants, 2,000 of whom are hired on a short-term seasonal basis. Much the same pattern exists in other areas of Canada.

During the short B. C. salmon processing season, the ranks of plant employees are increased at times by as much as 100 per cent, primarily by housewives and students, who look to the industry as a means of supplementing family income or providing for payment of tuition fees in the coming academic year. In most years, they would be employed for at least eight to ten weeks, sufficient time for them to qualify for at least three weeks of insurance benefits under the proposed scheme. Considering that during a good season each of these temporary employees can earn in excess of $150 weekly during their term of employment, the annual cost to the fund under the proposed benefit formula (and under the most favourable circumstances from the U.I.C. point of view) could well be in the neighbourhood of $750,-000 (2,500 X $100 X 3 weeks) all of which would be paid out in the three week period immediately following cessation of the canning season.

Many of these employees cannot be considered permanent members of the labour force.

Further, in the case of students who put in at least 8 weeks, they could go back to school and, following completion of studies the following April, if jobs were not available, they could then draw as much as $100 per week all summer, under certain circumstances and provisions outlined in the new proposals. Surely the government is not going to allow such a ridiculous situation to develop!

The basic principle of Unemployment Insurance is to provide a means of financial support for those bona fide members of the work force who unexpectedly become unemployed. We feel that inclusion of a category of

B. Observations sur les points saillants du régime

Point saillant n° 2—Réduction de la durée de la période de base ouvrant droit aux prestations

Nous sommes d'avis qu'il n'est pas raisonnable de réduire la durée de la période de base ouvrant droit aux prestations. Une période de base de huit semaines d'emploi est trop courte, surtout quand on considère les industries à caractère saisonnier telle que celle de la pêche. L'industrie de la pêche en Colombie-Britannique emploie dans ses usines, au plus fort de la saison de pêche, environ 4,500 personnes dont 2,000 sont engagées pour une courte période saisonnière. A peu près la même situation existe dans les autres régions du Canada.

Durant la courte période de traitement du saumon en Colombie-Britannique, le nombre d'employés d'usine est parfois doublé. Ces personnes sont surtout des ménagères et des étudiants qui veulent soit augmenter le revenu familial soit obtenir des revenus pour défrayer leurs frais scolaires. La plupart du temps, ces personnes travaillent pendant 8 ou 10 semaines, ce qui leur donnerait droit à au moins trois semaines de prestations selon le régime proposé. Si l'on considère que chacun de ces employés temporaires peut gagner, durant une bonne saison, plus de $150 par semaine, on peut en déduire que le déboursé annuel de la Caisse, selon les normes proposées des prestations, (et dans les circonstances les plus favorables du point de vue de la Commission) pourrait être de l'ordre de $750,-000 (2,500 x $100 x 3 semaines). Toutes ces prestations seraient versées dans une période de trois semaines, immédiatement après la fin de la période de mise en conserve.

Beaucoup de ces employés ne peuvent pas être considérés comme membres permanents de la population active.

De plus, les étudiants qui travaillent au moins pendant huit semaines pourraient retourner à leurs études et à la fin de l'année scolaire, au moins d'avril, pourraient, s'ils ne pouvaient trouver d'emploi, obtenir jusqu'à $100 par semaine durant tout l'été, dans certaines circonstances et selon certaines modalités du régime proposé. Il est inconcevable que le gouvernement permette qu'une telle situation existe.

Le principe de base de l'assurance-chômage est d'offrir un soutien financier aux membres authentiques de la population active qui soudainement deviennent sans emploi. Nous croyons que le fait d'inclure une catégorie

"temporary employee" who accepts employment based on the knowledge that it will last for a predetermined length of time, is contrary to the objectives of even this new insurance plan, and we urge that this proposal be carefully considered as to the effect it will have on people who are not genuinely a part of the work force—and the effect it will have on the fund.

Highlight No. 3—Determination of scale of benefits

The present Unemployment Insurance plan determines the rate of benefits payable on the basis of a combination of earnings and an individual's status, i.e. whether single, married, number of children, etc. The new proposal implies that these measurements will not now be considered in determining the benefits paid to claimants in the initial stages of the scheme and that the sole yardstick of determination will be based on the earnings level of the individual.

We question the philosophy of paying Unemployment Insurance benefits based purely on a "rate of earnings" basis. This proposal does not recognize the variation in "need factor" amongst individuals and families and, consequently, will favour one category of claimant while continuing to impose hardship on others (i.e. the single man with no responsibilities and the married man with a family to support, both of whom earned at the same rate).

Highlight No. 4—Sickness and Pregnancy benefits

We do not agree with the proposal that sickness and pregnancy benefits should be a part of the Unemployment Insurance Plan. The fundamental principle of Unemployment Insurance is that benefits should be paid to those unemployed because work is not available, not because the individual is not available or is unable to work. Many employers (and the number is growing) now provide some form of Welfare Plan which provides for sickness indemnity, so that the addition of a Government scheme will serve to tax the employers doubly, as well, of course, as providing the employee with double indemnity. There are also a wide variety of private schemes available for individuals who wish to insure themselves against "loss of earnings" due to sickness or non-industrial accidents.

We also suggest that the administrative problems and costs associated with such a scheme could be intolerable. A gigantic new structure of medical and rehabilitation per-

d'«employés temporaires», qui acceptent de l'emploi sachant que cet emploi durera un temps déterminé à l'avance, va à l'encontre des objectifs de ce nouveau régime d'assurance. Nous demandons donc que cet aspect soit soigneusement étudié du point de vue des répercussions vis-à-vis des membres authentiques de la population active et vis-à-vis de la Caisse.

Point saillant no. 3—Établissement des prestations

Selon le régime actuel d'assurance-chômage, le montant des prestations versées est en fonction des gains et aussi de la situation de l'assuré, c'est-à-dire s'il est célibataire ou marié, s'il a des enfants, etc.. Selon le régime proposé, il semble qu'on ne tiendra pas compte de ces facteurs dans le versement des prestations lors des premières phases et que seuls les gains de l'assuré serviront à déterminer le montant des prestations.

Nous mettons en doute la sagesse de verser des prestations d'assurance-chômage en se fondant uniquement sur les gains du travailleur. Cette proposition ne tient pas compte des variations qui existent dans les besoins des particuliers et des familles et, par conséquent, sera plus avantageuse pour un groupe d'assurés au détriment des autres (c'est-à-dire le célibataire qui n'a pas d'obligations et l'homme marié qui a une famille à sa charge, les deux ayant des gains identiques).

Point saillant no. 4—Prestations de maladie et de grossesse

Nous ne sommes pas d'avis que les prestations de maladie et de grossesse fassent partie du régime d'assurance-chômage. Le principe fondamental d'assurance-chômage consiste à ce que des prestations devraient être versées à ceux qui sont sans emploi par suite du manque de travail et non par suite de l'incapacité du particulier de travailler. Plusieurs employeurs (et leur nombre grossit) mettent à la disposition de leurs employés un régime quelconque d'assistance en vertu duquel des prestations de maladie sont versées. Si l'on ajoute le régime proposé, il va en resulter une double quote-part pour les employeurs de même, bien entendu, qu'une double indemnité pour les employés. Il y a également plusieurs régimes privés qui sont à la disposition des particuliers qui veulent s'assurer eux-mêmes contre la perte de revenus due à la maladie ou à des accidents non-industriels.

Nous croyons aussi que les problèmes d'ordre administratif et les frais d'un tel régime pourraient être insupportables. Il sera évidemment nécessaire de recruter un gros personnel

sonnel will obviously be required for purposes of verifying client illness and assisting them on the road to recovery. Diagnostic disputes between private medical practitioners and Commission personnel will inevitably arise. Case review boards will have to be established, with the result that a considerable number of cases will be of a prolonged nature. In total, a whole new bureaucracy will be required within the structure of the Unemployment Insurance Commission in order to successfully carry out this proposal.

Any attempt to "dove-tail" the proposed scheme with industry welfare plans would compound the problems.

Highlight No. 5—Retirement Benefits

We question the practicality of a three-week retirement benefit for those who have retired from the labour force at age 65 and over and who elect to take the Canada Pension Plan, as this election will seldom be exercised. At the moment, an employee who has been retired by a company, may elect not to immediately receive the Canada Pension Plan, and can apply for Unemployment Insurance benefits which may last for a full 52-week period because, from a practical standpoint, his probability of gaining permanent employment is remote.

We suggest that employees, upon reaching standard retirement age, should automatically receive payment from the Canada Pension Plan and, thus, become ineligible to receive Unemployment Insurance benefits.

Highlight No. 7—Administration of Benefits

We agree with this proposal as a constructive step towards elimination of possible abuses of the plan. However, we wonder whether the present staff of the Commission will be able to cope with the additional work resulting from the five-phase scheme.

We would again caution against expansion of the bureaucratic structure, and hope that any additional costs which might result will be covered by savings generated by the "follow-up" procedure.

Highlight No. 8—Insurance for self-employed fishermen

We are of the opinion that self-employed fishermen should not be included in a plan designed to provide Unemployment Insurance benefits for employees, an opinion which we

médical et de réhabilitation pour vérifier la maladie des assurés et de les aider à refaire leurs forces. Il est inévitable qu'il y aura des différences d'opinions, au sujet des diagnostics, entre les médecins des particuliers et le personnel de la Commission. Il faudra alors voir à l'établissement de bureaux de revision et ceci veut dire qu'un grand nombre de cas seront de longue durée. En somme il faudra créer toute une nouvelle bureaucratie au sein de la Commission d'assurance-chômage pour la mise en œuvre de cette proposition.

On compliquera davantage le problème en essayant d'engrèner le régime proposé aux régimes privés.

Point saillant no. 5—Prestations de retraite

Nous doutons qu'il soit pratique de verser des prestations de retraite visant trois semaines aux personnes qui, âgées de 65 ans ou plus, se sont retirées des rangs de la population active et qui ont choisi de recevoir la pension prévue par le Régime de pensions du Canada car peu de personnes feront ce choix. Actuellement un employé de l'industrie qui prend sa retraite peut décider de ne pas bénéficier immédiatement des avantages du Régime de pensions du Canada et demander des prestations d'assurance-chômage qui peuvent durer 52 semaines car, à toute fin pratique, il y a peu de chance que cette personne puisse obtenir un emploi permanent.

Nous suggérons que les employés, dès qu'ils atteignent l'âge de retraite normal, devraient automatiquement devenir bénéficiaires du Régime de pensions du Canada et ne pas avoir droit aux prestations de chômage.

Point saillant no. 7—Administration des prestations

Nous sommes d'avis que cette proposition constitue un pas dans la bonne direction c'est-à-dire vers l'élimination des abus qui peuvent se produire. Nous nous demandons, cependant, si le personnel actuel de la Commission sera en mesure de faire face au surplus d'ouvrage qui va résulter du régime comportant cinq phases.

Nous voudrions une fois de plus mettre les autorités en garde contre une augmentation du personnel administratif et nous espérons que l'accroissement possible des frais soit compensé par les sommes épargnées à la suite des contacts directs avec les assurés.

Point saillant no. 8—Assurance pour les pêcheurs indépendants

Nous sommes d'avis que les pêcheurs indépendants ne devraient pas faire partie d'un régime dont le but est de verser des prestations d'assurance-chômage à des employés.

have maintained consistently with the full support of our member associations, since we appeared before the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act on October 18, 1961. In cases where such fishermen may require off-season income supplements we would agree with the recommendations made in the report of that committee, on Page 178, where it suggests that "a separate plan for fishermen would be required..." Our position is based on the fact that, just like other self-employed entrepreneurs, fishermen have a substantial degree of control over their status as "employed" or "unemployed" individuals. In the great majority of cases, they are also aware of one *certainty*—that they will not be fishing during a particular portion of each year and, consequently, will not receive any income during that period unless they seek another form of remuneration. Since the principle of Unemployment Insurance is to protect an employee against the *possibility* of temporary unemployment, inclusion of fishermen in the scheme is not justifiable. Payment of insurance benefits to them is tantamount to paying them a guaranteed annual income for at least a portion of each year.

However, we emphatically agree with the proposal that they remain under U.I.C. until a satisfactory alternative is devised—one which will adequately protect the livelihood of these self-employed fishermen. At this stage, we decline to speculate as to what form such a plan might take. Both industry and government are presently studying this matter, but we have no specific recommendations to make at this time. It will not be easy to devise such a plan, for there are considerable variations between various types of fishing operations, as well as within the same types operating in different geographical areas.

Highlight No. 13—Preferred contribution rates

If universal Unemployment Insurance coverage becomes a fact, we do not understand why new entrants should not pay the full applicable rate of contribution at inception. To institute a graduated scale of contributions for new entrants will create considerable administrative problems for employers and the Commission staff.

Nous avons toujours été de cet avis—avec l'appui entier de nos associations membres—depuis que nous avons comparu devant le Comité d'enquête relatif à la Loi sur l'assurance-chômage le 18 octobre 1961. Pour ces pêcheurs qui peuvent avoir besoin de revenus supplémentaires durant la saison morte, nous sommes d'accord avec les recommandations du rapport de ce comité (page 178) où il est suggéré qu'un «régime différent pour les pêcheurs serait nécessaire...» Notre prise de position est fondée sur le fait que les pêcheurs, tout comme les autres entrepreneurs indépendants, déterminent grandement leur situation, c'est-à-dire s'ils sont «au travail» ou «en chômage». Dans la plupart des cas, il ont la certitude qu'ils ne pêcheront pas durant une période donnée, à chaque année, et que, par conséquent, ils n'auront pas de revenu durant cette période à moins qu'ils ne cherchent un autre emploi. Puisque le principe de l'assurance-chômage est de protéger un employé contre la possibilité de chômage temporaire, il n'est pas justifiable d'inclure les pêcheurs dans un tel régime. Le fait de leur verser des prestations de chômage revient à leur garantir un revenu annuel, chaque année, pour au moins une partie de l'année.

Nous sommes complètement d'accord, cependant, avec la proposition que les pêcheurs continuent de jouir de la protection de la Loi sur l'assurance-chômage jusqu'à ce que soit mis en œuvre un nouveau programme de protection, un programme qui protégera d'une façon adéquate l'existence de ces pêcheurs indépendants. Nous refusons, pour le moment, de spéculer sur les modalités d'un tel programme. Ce projet est actuellement à l'étude par l'industrie et le gouvernement mais nous n'avons pas de recommendations précises à présenter pour le moment. Par suite des varitions considérables qui existent entre les divers genres de pêche de même que celles qui existent, pour les même genres de pêche, entre les diverses régions du pays, il ne sera pas facile de formuler un tel programme.

Point saillant no. 13—Cotisations à un taux spécial

Si la protection du régime proposé est pour s'étendre à tous les travailleurs, nous ne comprenons pas pourquoi les nouveaux venus ne pourraient pas payer des cotisations graduelles pour les nouveaux venus apportera de nombreuses complications administratives pour les employeurs et le personnel de la Commission.

Highlight No. 14—Principle of experience rating

We take exception to the proposal to "experience rate" industries. This policy will penalize industries which can least afford it—those with highly seasonal operations requiring considerable capital investment. In such cases, lay-offs are not brought about at the mere whim of the employer, rather they are due to circumstances completely beyond his control.

The Canadian fishing industry is a prime example of an important industry beset by inherent seasonal problems. Raw material, in most cases, is only available during certain periods of the year. This does not allow the industry to retain more than the nucleus of a permanent and qualified work force which must be supplemented by temporary employees. This, consequently, affects the efficiency of operations.

We are at a complete loss to see how this scheme will enable employers to stabilize their employment patterns. The present competitive system ensures that employers take advantage of every possible means to stabilize the work schedules in their particular industry, since the lack of such stabilization can only contribute to lower productivity and higher costs.

We can foresee situations where implementation of this policy would discourage certain employers from offering short term employment because it would endanger their experience ratings. This result would not benefit the labour sector, as this proposal envisages.

Our members believe that the Government policy of maintaining standard rates of contribution from all employers and employees should be continued.

Appendix A details the membership of this Council.

We appreciate the opportunity of placing these views before this Committee.

Fisheries Council of Canada
Room 209, 77 Metcalfe Street,
Ottawa 4, Ontario.
Telephone: 233-8844.

Postscript:

We have noted a telegram from one of our member associations, Newfoundland Fish

Point saillant no. 14—Principe de la cote

Nous nous opposons à la proposition de coter les industries. Cette disposition sera au désavantage des industries qui sont le moins en mesure de la supporter—celles qui opèrent d'une façon vraiment saisonnière et qui ont besoin d'un capital d'investissement considérable. Dans ces industries, les mises à pied ne sont pas dues au caprice de l'employeur mais plutôt à des circonstances sur lesquelles il n'a pas de pouvoir.

L'industrie canadienne des pêches est un exemple frappant d'une importante industrie assujetie, par la nature des choses, à des facteurs saisonniers. Dans la plupart des cas, la matière première n'est disponible que durant certaines périodes de l'année et ceci ne permet pas à l'industrie de garder plus qu'un petit nombre de travailleurs permanents et qualifiés auquel on doit ajouter de la main d'œuvre temporaire. Il va de soi que cette situation a des résultats sur l'efficacité des opérations.

Nous ne pouvons pas voir de quelle façon une telle disposition pourrait permettre aux employeurs de stabiliser les emplois. Dans le système de concurrence actuel, les employeurs sont forcés d'adopter tous les moyens qui sont à leur disposition pour stabiliser les emplois dans leur industrie car, s'ils ne le font pas, la productivité baisse et les coûts augmentent.

Nous pouvons prévoir certains cas où la mise en œuvre d'une telle politique décourage rait des employeurs à offrir des emplois temporaires parce que ceci pourrait affecter leur cote. Ceci ne serait pas avantageux pour le secteur du travail contrairement au but de cette proposition.

Nos membres sont d'avis que le gouvernement devrait continuer sa politique de garder les cotisations de tous les employeurs et employés à des taux uniformes.

La liste des membres du Conseil apparaît à l'appendice A.

Nous vous sommes reconnaissants de nous avoir fourni l'occasion de faire connaître nos idées sur ce sujet.

Le Conseil canadien des pêcheries
Pièce 209, 77 rue Metcalfe,
Ottawa 4, Ontario.
N° de téléphone: 233-8844

Note:

Nous avons pris connaissance d'un télégramme d'une de nos associations membres,

Trades Association, dated August 27, 1970, directed to the Chairman of this Standing Committee, which reads, in part:

"While Newfoundland Fish Trades Association is a member, in good standing, of Fisheries Council of Canada, we are not in agreement with their present thinking on Unemployment Insurance as it affects the saltfish fishermen of Newfoundland..." The content of the telegram indicates that the association is referring specifically to any substitute plan which might replace the present U.I.C. coverage for saltfish producers. Its communication emphasizes the deep concern of the industry that any changes to be made should recognize the particular needs of various sections of our industry and that any proposed changes be thoroughly discussed with the industry prior to adoption.

This Council supports this view and—since it has not taken any position in respect to an alternative system to the present U.I.C. coverage, particularly as to how any section of the industry may or should be dealt with—simply points out that these are matters for future consideration.

la *Newfoundland Fish Trades Association*, en date du 27 août 1970, adressé au président de ce comité permanent, qui en partie se lit comme suit: «Même si la *Newfoundland Fish Trades Association* est un membre en bonne et due forme du Conseil canadien des pêcheries, nous ne partageons pas leurs idées actuelles au sujet de l'assurance-chômage en autant qu'il se rapporte aux pêcheurs de poisson salé de Terre-Neuve...» La lecture de ce télégramme révèle que cette association se rapporte d'une façon spécifique au nouveau programme pour les pêcheurs de poisson salé qui va remplacer l'assurance-chômage. Ce message fait ressortir l'importance qu'attache l'industrie à ce que les changements à apporter doivent tenir compte des besoins particuliers des divers secteurs de l'industrie et à ce que ces changements soient examinés avec elle avant qu'ils soient mis en œuvre.

Le Conseil est d'accord avec cet énoncé et ne fait que souligner que cette question devra être étudiée à une date ultérieure puisque le Conseil n'a pas encore pris de décision au sujet du nouveau régime de protection pour les pêcheurs, surtout en ce qui concerne la façon dont les différents secteurs de l'industrie peuvent ou devraient être traités.

APPENDIX A

Member Associations of the
Fisheries Council of Canada

Atlantic Fisheries By-Products Association, Halifax, N.S., Canadian Atlantic Salt Fish Exporters Association, Halifax, N.S., Fish Distributors Association of Ontario, Toronto, Ont., Fisheries Association of B.C., Vancouver, B.C., Frozen Fish Trades Association Limited, The, St. John's, Nfld., New Brunswick Fish Packers' Association, Moncton, N.B., Newfoundland Fish Trades Association, St. John's, Nfld., Nova Scotia Fish Packers Association, Halifax, N.S., Ontario Fish Processors, Packers & Producers Assn. Port Dover, Ont., Prince Edward Island Fisheries Federation, Charlottetown, P.E.I., Prince Rupert Fishermen's Coop. Association, Prince Rupert, B.C., Prince Rupert Fish Exchange, Prince Rupert, B.C., Quebec Fish Producers Association, Quebec, P.Q., Quebec Seafood Distributors Association, Montreal, P.Q., Quebec United Fishermen, Montreal, P.Q., Vancouver Wholesale Fish Dealers Association, Vancouver, B.C.

APPENDICE «A»

Associations membres du
Conseil canadien des pêcheries

Atlantic Fisheries By-Products Association, Halifax, N.S., Canadian Atlantic Salt Fish Exporters Association, Halifax, N.S., Fish Distributors Association of Ontario, Toronto, Ont., Fisheries Association of B.C., Vancouver, B.C., Frozen Fish Trades Association Limited, The, St. John's, Nfld., New Brunswick Fish Packers' Association, Moncton, N.-B., Newfoundland Fish Trades Association, St. John's, Nfld., Nova Scotia Fish Packers Association, Halifax, N.S., Ontario Fish Processors, Packers and Producers Assn., Port Dover, Ont., Prince Edward Island Fisheries Federation, Charlottetown, P.E.I., Prince Rupert Fishermen's Coop. Association, Prince Rupert, B.C., Prince Rupert Fish Exchange, Prince Rupert, B.C. Pêcheurs-Unis de Québec, Montréal, P.Q., L'Association des Producteurs de Poisson du Québec, Québec, P.Q., Quebec Seafood Distributors Association, Montréal, P.Q., Vancouver Wholesale Fish Dealers Association, Vancouver, B.C.

APPENDIX A-9

The Railway Association of Canada. Submission to the Standing Committee on Labour Manpower and Immigration Regarding "Unemployment Insurance in the 1970's". Montreal, P.Q. August 31, 1970

SUMMARY

The Association endorses the following aspects of the White Paper proposals:

1. The objective of a more stable employment pattern in Canada to the extent that it can be controlled by the employer.

2. Some improvement in the unemployment insurance benefits;

3. Sensitivity to National and Regional economic conditions in the determination of benefits (Phases 3 and 5);

4. Integration of the programme with related government retraining and placement programmes (Phase 2).

At the same time, the Association objects to certain aspects of the proposals:

1. Experience Rating

A. A basic purpose of the experience rating concept is to create an incentive to the employer to stabilize his work force and thereby obtain a preferred rating. In its present form, the proposed formula is inequitable and unfair to the transportation industry, and in particular the railways, as compared with manufacturing and most other industrial concerns because:

(a) It is not uncommon practice for manufacturing concerns to continue to produce and stockpile products during temporary periods of market slackness, thereby maintaining reasonable stability in the work force. The railways do not produce a product but rather a service which, of course, cannot be stockpiled; hence railway work forces are automatically subject to adjustments upward and downward according to the market forces with the repeated penalties that would be attached thereto.

(b) The railways, to a far greater extent than the average industrial concerns, are subject to seasonal adjustments in work forces for reasons totally beyond the control of management. This seasonality is due to two basic factors:

APPENDICE «A-9»

L'Association des chemins de fer du Canada (A.C.F.C.) Propositions au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration concernant «L'Assurance-chômage au cours des années 70» Montréal, P.Q., le 31 août 1970.

L'A.C.F.C. appuie les propositions du Livre blanc en ce qui concerne:

1. la recherche d'une meilleure stabilité de l'emploi au Canada, dans la mesure où elle dépend de l'employeur;

2. l'amélioration des prestations d'assurance-chômage;

3. l'adaptation aux conditions économiques à l'échelle nationale et régionale (phases 3 et 5);

4. l'intégration du programme d'assurance-chômage aux programmes gouvernementaux de recyclage et de placement (phase 2).

Par contre, l'A.C.F.C. récuse certains points de vue du Livre blanc:

1. Cote de l'employeur

A. La cote de l'employeur a été établie surtout pour inciter l'employeur à stabiliser l'emploi dans son entreprise et à obtenir par le fait même une cote élevée. Dans son état actuel, la formule proposée est peu équitable pour l'industrie du transport, et plus particulièrement pour les chemins de fer, par rapport aux industries manufacturières et autres industries, pour les raisons suivantes:

a) Il arrive fréquemment que les industries manufacturières continuent de fabriquer et d'accumuler leurs produits pendant les périodes de fléchissement du marché, maintenant ainsi une certaine stabilité de l'emploi. Les chemins de fer pour leur part, ne manufacturent aucun produit mais offrent plutôt des services qui, bien entendu, ne peuvent être accumulés. Il en résulte, naturellement, une fluctuation de l'embauchage, fluctuation dont les hauts et les bas valent aux compagnies ferroviaires des pénalités répétées.

b) Pour des raisons qui ne dépendent pas de l'employeur, l'embauchage, dans les compagnies de chemins de fer, est influencé par l'activité saisonnière beaucoup plus que dans les autres industries. Cette instabilité de l'activité dépend de deux facteurs principaux:

Increased summer and Christmas holiday travel which requires staffs to be augmented for temporary periods
and
General track and bridge maintenance which must be terminated during the severe winter weather.

It would, we submit, be unfair and indeed contrary to the stated purpose of experience rating, to penalize the railways for the lay-off of staffs which from the outset were employed for temporary periods.

(c) The proposed experience rating formula appears to totally overlook the unique problems of the railway industry that is required to regularly operate 24 hours per day, 7 days per week. In railway operations it is not uncommon for laid-off employees, who in many cases would have been counted in the experience rating at the time laid off, to be returned to work for short periods (as little perhaps as a day or a relatively few days) to meet emergencies such as heavy snow falls, track washouts, derailments or to provide temporary relief in an essential position account sickness. We cannot believe that in situations such as this there would be any intention to include in the experience rating calculation the lay off of an employee who had been returned to work for such temporary emergencies—yet there appears to be no protection against it. Non-continuous operations are not subjected to these exigencies and it would be unjust to subject the continuous operation to repeated penalties on this account.

If there is to be an Experience Rating provision, adjustments would be absolutely essential to ensure that the method of calculation of such a rating produced an equitable result considering the variations in employment patterns between industries. This would ensure that employers would not be penalized for employment fluctuations caused by factors beyond their control (III, 3).*

B. The proposed formula takes account of the number of lay-offs, while completely ignoring the length of such lay-offs. This, in our view, is a major oversight, and should be rectified by an adjustment in the formula. (III, 1);

* References in brackets are to the relevant text in the submission.

l'augmentation du trafic-voyageurs durant l'été et les vacances de Noël qui exige un appoint de personnel
et
l'entretien de la voie et des viaducs qui doit être interompu pendant les grands froids.

Nous estimons qu'il serait injuste et contraire au principe de la cote de l'employeur de pénaliser les chemins de fer pour le licenciement d'un personnel qui, somme toute, n'avait été embauché que temporairement.

c) Le mode de calcul proposé pour la cote de l'employeur semble méconnaître les problèmes particuliers à l'industrie ferroviaire, qui est astreinte à maintenir ses services 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Dans l'exploitation ferroviaire, il arrive souvent que l'on rappelle, pour de courtes périodes, (un jour ou quelques jours tout au plus) du personnel déjà compté dans le calcul de la cote de l'employeur à l'occasion d'un précédent licenciement, lorsque se produisent déraillements, affaissements ou enneigements ou lorsqu'il faut remplacer des employés malades dont les postes ne peuvent être laissés vacants. Nous ne pouvons admettre qu'en pareil cas le licenciement d'un employé rappelé pour travaux d'urgence intervienne dans le calcul de la cote de l'employeur, quoiqu'on ne voie guère de moyen de faire autrement. Les entreprises de travaux à caractère occasionnel ne sont pas soumises à de telles exigences, et il serait injuste, pour cette raison, d'exposer les entreprises de travaux à caractère permanent à des pénalités répétées.

S'il doit exister une clause relative à la cote de l'employeur, il est absolument indispensable d'y introduire des correctifs qui rendent la méthode de calcul équitable, étant donné la variété des conditions d'emploi dans les différentes industries. Une telle mesure éviterait à certains employeurs des pénalisations résultant d'une instabilité indépendante de leur volonté (III, 3)*

B. La formule envisagée fait intervenir le nombre des licenciements mais elle ne tient nullement compte de la durée du chômage, ce qui constitue, à notre avis, une grave omission. Un remaniement de la formule s'impose.

*Les références entre parenthèses renvoient au texte des propositions de l'A.C.F.C.

Absence from the work force account sickness is completely beyond the control of management and therefore, inclusions of these situations in the experience rating formula would be totally in conflict with the expressed purpose of the experience rating concept (III, 2).

2. Sickness Benefits

It is our firm conviction that sickness benefits are a health and welfare item and do not belong in Unemployment Insurance legislation which has, as one of its basic objectives, the employment of people who are available for work (I, 1);

If sickness benefits are to be considered, this should be in conjunction with the review of health and welfare legislation which we understand is now in progress (I, 2);

The proposed manner of adminstering these benefits would result in duplicate cost and would, therefore, unjustly discriminate against the employer who has negotiated indemnity provisions in his Collective Agreements, as compared to employers with no such provisions (I, 3).

3. Retirement Benefits

Present provisions for the administration of most private and government pension plans are such that there would be no period during which the individual could be tided over. Therefore, in reality, the inclusion of the three-week retirement benefit would simply represent, in the vast majority of cases, a bonus for which there appears to be no justification. If there is to be a bonus, it should be clearly provided that it be three weeks or such lesser period as may exist between the date of the recipient's cessation of earnings and the effective date of his private or public pension (II, 1);

The White Paper takes no precaution against abuses in the form of an employee, upon reaching age 65, applying for and receiving U.I.C. benefits for up to 51 weeks while in receipt of a private pension. Adjustments must be made to prevent such abuses. (II, 2).

4. Allocation of Funds

U.I.C. monies should be used for unemployment benefits and should not be utilized for unrelated benefits such as sickness and pension (V).

Les absences pour cause de maladie sont absolument imprévisibles. L'inclusion de ce facteur dans le calcul de la cote de l'employeur est parfaitement incompatible avec les objectifs bien définis de la cote de l'employeur (III, 2).

2. Prestations de maladie

L'A.C.F.C. soutient que les prestations de maladie relèvent de la sécurité sociale et non de la législation de l'assurance-chômage, dont l'un des objectifs majeurs est le placement des travailleurs demandeurs d'emploi (I, 1);

Si les prestations de maladie devaient être prises en considération, il serait souhaitable que ce soit dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale qui est, croyons-nous, à l'étude (I, 2);

Le mode d'administration proposé pour ces prestations aboutirait à une double dépense et pénaliserait injustement l'employeur qui aurait admis des clauses d'indemnisation dans sa convention collective par rapport aux employeurs qui n'en auraient pas admis (I, 3).

3. Prestations d'attente de retraite

La plupart des régimes actuels de retraite, publics ou privés, sont conçus de telle sorte qu'il n'y a aucune période durant laquelle le retraité a besoin d'aide. C'est pourquoi l'introduction du versement d'une prestation d'attente de trois semaines équivaudrait, dans la plupart des cas, à verser une prime qui n'est pas justifiée. S'il devait y avoir prime, il faudrait clairement préciser qu'elle ne soit versée que dans l'intervalle entre la cessation de salaire et la perception de la pension, qu'elle soit publique ou privée, et en tout état de cause pendant au plus trois semaines (II, 1);

Le Livre blanc ne prévoit rien contre les abus possibles dans le cas d'un employé qui, atteignant l'âge de 65 ans, solliciterait et recevrait des prestations d'assurance-chômage jusqu'à concurrence de 51 semaines, tout en touchant une pension privée. Une mise au point s'impose pour prévenir de tels abus (II, 2).

4. Affectation des fonds

Les fonds de la Commission de l'assurance-chômage doivent être utilisés à des prestations de chômage et non à des prestations qui n'ont rien à voir avec elles, telles que les pensions et les allocations de maladie (V).

5. Other Matters

The status of students in the programme should be clarified. A difficulty is foreseen in terms of the "policing" of student status, especially in the administration of the Experience Rating (IV).

The Association urges that provision be made for full use of the Advisory Committee (VI).

Montreal, Quebec, August 31, 1970

Submission of The Railway Association of Canada to The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration regarding "Unemployment Insurance in the 1970's", August 31, 1970.

The Railway Association of Canada (RAC) welcomes the dialogue and interchange afforded by the White Paper approach to revision of Unemployment Insurance legislation. The RAC is composed of 14 member railway lines and 11 associate member railway lines. These 25 lines encompass virtually all Canadian railroads and have over 130,000 employees.

Having studied the White Paper *"Unemployment Insurance in the 70's"*, the RAC endorses various aspects of the proposed revisions:

1. The objective of a more stable employment pattern in Canada;

2. Some improvement in the unemployment insurance benefits;

3. Sensitivity to National and Regional economic conditions in the determination of benefits (Phases 3 and 5);

4. Integration of the programme with related government re-training and placement programmes (Phase 2).

However, the RAC has several reservations concerning the revisions, and these are discussed below:

I. Sickness Benefits

The White Paper proposes payments to those who are not working due to sickness. A great number of employers including the railroads have negotiated agreements to deal with indemnity payments, and the White Paper recognizes this when it says that: "...the proposed scheme will not replace existing public and private programs in this field, but will complement them within specific limits." (p.10).

5. Divers

Le cas des étudiants demande à être précisé. Des difficultés sont prévisibles à propos de l'attribution de la qualité d'étudiant, en particulier en ce qui concerne la cote d'employeur (IV).

L'A.C.F.C. insiste pour l'introduction d'une clause permettant de faire largement appel à un Comité consultatif (VI).

Montréal, le 31 août 1970

Propositions de l'Association des chemins de fer du Canada (A.C.F.C.) au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration concernant «L'Assurance-chômage au cours des années 70», le 31 août 1970.

L'Association des chemins de fer du Canada est heureuse de l'atmosphère de dialogue et d'échanges qui se dégage du Livre blanc sur la révision de la législation de l'assurance-chômage. L'Association comprend 14 compagnies membres et 11 compagnies membres associées. Ces 25 compagnies représentent tous les chemins de fer canadiens et comptent plus de 130,000 employés.

L'Association a étudié le Livre blanc «L'assurance-chômage au cours des années 70» et appuie certains points des propositions qu'il contient:

1. Recherche d'une stabilité de l'emploi au Canada;

2. Amélioration des prestations d'assurance-chômage;

3. Adaptation aux conditions économiques à l'échelle nationale et régionale (phases 3 et 5);

4. Intégration du programme d'assurance-chômage aux programmes gouvernementaux de recyclage et de placement (phase 2).

Toutefois, l'A.C.F.C. émet plusieurs réserves. Les voici.

I. Prestations de maladie

Le Livre blanc propose le versement de prestations à ceux qui ne travaillent pas pour cause de maladie. Cependant, un grand nombre d'employeurs, y compris les chemins de fer, ont signé des conventions collectives qui prévoient le paiement de telles prestations. Le Livre blanc en fait état lorsqu'il dit à la page 10: «...le régime proposé ne remplacera pas les régimes privés ou publics existant dans ce domaine mais les complétera dans les limites prévues.»

The Railway Association questions the inclusion of sickness benefits on three grounds:

1. The basic principle of an unemployment insurance scheme is incompatible with what is essentially a health and welfare benefit. The purpose of the unemployment insurance programme is to provide financial assistance for a person who has become unemployed, and furthermore, to assist him to become reabsorbed quickly into the labour market. One of the key criteria must be therefore that the insured person be available for work.

An insurance scheme based on such principles should preclude therefore the inclusion of sickness benefits.

2. Indications are that a White Paper on Health and Welfare will be presented by the Federal Government before the end of 1970. It is indeed unusual that a sickness benefit would appear in an unemployment insurance programme when a major review of health and welfare policies is to follow shortly. It is only reasonable that employers should be able to assess the effects of an overall health and welfare programme and should not be subjecteed to its implementation on a piece-meal basis, by including a costly segment in legislation designed for other purposes.

3. Indications are that the proposed U.I.C. sickness benefits will supplement employer benefits in this field. Collective agreements on the railroads call for $60.00 per week to trainmen and to non-operating employees and $65.00 per week to enginemen in indemnity payments up to a maximum of 26 weeks. The U.I.C. benefits could consist of a difference between the $100.00 per week U.I.C. benefit maximum and the negotiated railway sick benefits.

For example in the case of a railway employee whose average earnings are such that he would be eligible for the $100.00 maximum payment, the railway would be required to pay $60.00 per week in indemnity and the U.I.C. would pay $40.00 per week. However, in the case of an employer who has no company paid weekly indemnity program the U.I.C. would pay up to the full $100.00 maximum.

L'A.C.F.C. conteste l'introduction des prestations de maladie dans le régime d'assurance-chômage pour trois raisons:

1. Les objectifs d'un régime d'assurance-chômage sont incompatibles avec ceux d'un régime de sécurité sociale. En effet, le programme d'assurance-chômage est destiné à fournir une assistance pécuniaire aux personnes qui sont en chômage et, en plus, à les aider à trouver un emploi le plus vite possible. Aussi, faut-il que l'assuré soit en état de travailler.

Un régime d'assurance-chômage ainsi compris ne peut donc comporter de prestations de maladie.

2. Un Livre blanc sur la sécurité sociale sera tout probablement déposé par le gouvernement fédéral avant la fin de 1970. Il est donc assez curieux que les prestations de maladie soient incluses dans le programme d'assurance-chômage au moment où des modifications importantes sont sur le point d'être apportées à la politique de sécurité sociale. Il conviendrait que les employeurs puissent apprécier dans son ensemble un programme de sécurité sociale sans toutefois être astreints à contribuer à sa mise en œuvre partielle par l'introduction de prestations coûteuses dans une législation qui n'est pas destinée à cet effet.

3. Il semble que les prestations de maladie proposées par la Commission d'assurance-chômage compléteraient celles des employeurs. Les conventions collectives des chemins de fer prévoient le versement d'une prestation hebdomadaire de $60 aux agents de train et aux employés sédentaires et de $65 aux mécaniciens de locomotive durant une période maximale de 26 semaines. La prestation de la Commission comblerait alors la différence entre l'allocation-maladie fixée par la convention collective et la limite de $100 par semaine fixée par la Commission.

Ainsi, dans le cas d'un employé de chemin de fer à qui le salaire donne droit à l'indemnité maximale de $100, la compagnie verse $60 par semaine et la Commission, $40. Cependant, si l'employeur n'a aucun régime d'assurance-maladie, la Commission versera l'indemnité totale, soit $100.

In essence, then, the Railways, along with many other employers would be subjected to double jeopardy through the payment of negotiated benefits and U.I.C. contributions. In 1969, CP Rail and CNR paid out over $6,000,000 in indemnity benefits. The injustice and inequity of an employer having to pay a substantial price through this negotiated collective agreements for weekly sick benefits and then be subjected to a government premium to pay for the same benefits for the employees of another company which does not have such a plan is surely apparent.

For all the above reasons, the Railway Association strongly recommends that the sickness benefits be deleted from any legislation; otherwise they should at least be applied in a manner that will be equitable to all employers. This would mean that the legislation would have to provide that U.I.C. sick benefits would first be applied and then any difference between the maximum limits of U.I.C. benefits and private plan benefits would be assumed by such private plans. Failure to do this would inevitably result in employers with indemnity plans being forced to demand their removal from collective agreements in order to avoid the unjust duplication of payments. Unions, on the other hand, will subscribe to, or even demand such elimination in the hope of forcing the employer to apply the premium value in the form of additional wage increases while collecting the sick pay benefits through U.I.C.—a further contribution to inflation.

II. Retirement Benefits

The RAC is seriously concerned on two fronts concerning the provision for retirement benefits in the White Paper.

1. Just as in the case of sickness benefits, there is no justification for the inclusion of retirement benefits in an unemployment insurance scheme.

2. The purpose of the benefit is to tide "...(recipients)... ..over the period between interruption of earnings and pensions." (p. 10).

This being the case, we are at a loss to understand the proposed three-week payment upon retirement since in the case of most Company private pension plans, the individual is in receipt of his full earnings until the date on which his pension entitlements become effective. With respect to the Canada

Donc, en principe, les chemins de fer et beaucoup d'autres employeurs seraient astreints à une double cotisation: à la convention collective et à la Commission. Or en 1969, CP Rail et le CN ont payé plus de $6,000,000 d'allocations. L'injustice est évidente pour un employeur obligé de payer une cotisation élevée pour les allocations-maladie prévues par sa propre convention collective et en outre assujetti aux cotisations gouvernementales pour procurer les mêmes prestations à des employés dont la compagnie n'a pas signé d'entente à cette fin.

Pour toutes ces raisons, l'A.C.F.C. recommande instamment que les allocations-maladie soient exclues de la législation envisagée ou, du moins, que la répartition des frais qu'elles entraînent ne cause pas d'injustices. Ceci veut dire que les dispositions législatives doivent prévoir le versement préalable de la prestation-maladie de la Commission et mettre à la charge des régimes privés la différence entre les prestations prévues par ces régimes et le plafond fixé par la Commission. Autrement, les employeurs qui participent à un régime d'assurance-maladie se verraient dans l'obligation de se retirer de la convention collective de façon à éviter la double cotisation.

Et d'autre part, les syndicats approuveraient ce retrait ou même l'exigeraient dans l'espoir d'obliger les employeurs à convertir les cotisations en augmentations de salaire, sans préjudice des prestations de la Commission—ce qui contribuerait à accroître l'inflation.

II. Prestations d'attente de retraite

L'A.C.F.C. conteste les propositions du Livre blanc sur les deux points suivants:

1. Tout comme pour les prestations de maladie, il n'y a aucune raison pour introduire des prestations d'attente de retraite dans un régime d'assurance-chômage.

2. Le but des prestations est de «suppléer au revenu qu'il (le retraité) aura perdu en cessant de travailler». (p. 11)

Ceci étant, nous ne comprenons pas pourquoi des prestations seraient versées durant trois semaines à un employé qui prend sa retraite puisque, dans la plupart des régimes privés, il est prévu que l'employé touche son plein salaire jusqu'à la date d'entrée en vigueur de sa pension. Quant au Régime de

or Quebec Pension Plans, the individual, providing he has applied for government pension three months in advance of his sixty-fifth birthday, will be eligible for government benefits no later than the first day of the following month. The net result of these arrangements is that there would be no period during which the recipient could be tided over. Therefore, in reality the inclusion of the three-week retirement benefit in unemployment insurance legislation would simply represent in the vast majority of cases, a bonus for which there appears to be no justification. If there is to be a bonus, it should be clearly provided that it be three weeks or such lesser period as may exist between the date of the recipient's cessation of earnings and the effective date of his private or public pension.

A further complication could result from the White Paper where it states that: "once a worker has decided to draw... (C.P.P. or Q.P.P.... pension)... benefits, he will be deemed to have voluntarily withdrawn from the labour force and will be ineligible for the unemployment insurance program" (p. 10). It is not inconceivable that an employee could, upon reaching age 65, apply for and receive unemployment benefits for up to 51 weeks, during which time he could be in receipt of benefits from his private company pension plan. Failure to disqualify such employees over 65 years of age from receipt of U.I.C. benefits would be an open invitation to delay receipt of Canada or Quebec Pension Plan benefits in order to draw maximum unemployment benefits under the proposed plan. One must, of course, assume that there is no intention that a person would be permitted to abuse the intent of the regulations in this manner, and that, therefore, the necessary revisions will be made.

III. Experience Rating

Experience rating has been introduced in an attempt to encourage stability of employment, an objective which is commendable to the extent that the attainment of such stability is in the reasonable control of management. However, the Railway Association has grave reservations concerning certain aspects of the experience rating.

1. The White Paper describes the calculation of the experience rating by stating that: "the total number of pertinent claimants will... be compared to the employer's total number of employees for the year, and this fraction related to the pattern for the economy as a whole." (p. 24).

pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec, à condition que l'employé fasse sa demande de pension trois mois avant son soixante-cinquième anniversaire, il percevra sa pension au plus tard le premier du mois suivant. Il appert donc qu'il n'y a aucune période durant laquelle le retraité a besoin d'aide. C'est pourquoi, l'introduction du versement d'une prestation d'attente pendant 3 semaines dans la législation d'assurance-chômage équivaudrait, dans la plupart des cas, à verser une prime qui n'est pas justifiée. S'il devait y avoir prime, il faudrait clairement préciser qu'elle ne soit versée que dans l'intervalle entre la cessation de salaire et la perception de la pension, qu'elle soit publique ou privée, et en tout état de cause pendant au plus trois semaines.

De plus, le Livre blanc déclare: «le travailleur qui décidera de toucher les allocations que prévoient ces régimes (R.P.C. et R.R.Q.) sera considéré comme s'étant retiré volontairement des rangs des actifs et n'aura plus droit aux prestations de chômage.» (pp. 10 et 11) Cette disposition laisse la porte ouverte à des irrégularités. En effet, il n'est pas impossible qu'ayant atteint l'âge de soixante-cinq ans, un employé puisse solliciter et recevoir des prestations d'assurance-chômage durant 51 semaines au maximum, tout en touchant une pension privée. Si on ne retire pas aux employés de plus de 65 ans le droit de recevoir des prestations de cette assurance-chômage, certains peuvent profiter pour retarder leur demande de pension au gouvernement afin de toucher le maximum de prestations prévues. Bien entendu, nous savons qu'il n'était pas dans l'intention des rédacteurs de ce règlement de permettre de telles irrégularités; aussi, nous supposons que les révisions nécessaires seront faites.

III. Cote de l'employeur

On a établi la cote de l'employeur en vue de promouvoir la stabilité de l'empoi. C'est un but louable pour autant que la direction puisse contribuer, dans un une certaine mesure, à cette stabilisation. L'A.C.F.C. émet pourtant de sérieuses réserves touchant certains aspects de la cote de l'employeur.

1. Le Livre blanc décrit le mode de calcul de la cote de l'employeur dans les termes suivants: «Une fois établi le rapport entre le nombre des assurés mis à pied et le nombre d'employés au service de l'employeur pendant l'année, on le comparera avec la moyenne générale établie pour l'ensemble des industries du pays.» (p. 24)

Further inquiry has lead the Association to understand that the number of lay-offs rather than the severity of those lay-offs is the dominant factor. The Railway Association questions whether this method of calculation is as proper as one which would relate the number of benefit weeks claimed (i.e. number of lay-off's number of weekly benefits claimed) to the total number of employees for the year. Compare two situations A and B as follows:

A.	29 employees—laid off for 2 weeks*—	58 weeks
	4 employees—laid off for 3 weeks —	12 weeks
	10 employees—laid off for 4 weeks —	40 weeks
	43 lay-offs	110 weeks
B.	20 employees—laid off for 6 weeks —	120 weeks
	9 employees—laid off for 5 weeks —	45 weeks
	29 lay-offs	165 weeks

*—Number of benefits weeks claimed.

Calculation of the experience rating on the basis of the number of claimants without considering the length of lay-offs would under-estimate the seriousness of a situation like B.

It is the recommendation of the Railway Association that the length of a lay-off be considered in calculation of the experience rating.

2. The White Paper proposes that persons in receipt of sickness benefits be included in calculation of the experience rating. We are strongly opposed to the inclusion of persons in receipt of sick benefits in calculation of the experience rating on the grounds that such absences from work are totally beyond the ability of management to control and are, therefore, completely incompatible with the clearly expressed intent of the experience rating concept, namely to "provide an incentive for employers to stabilize their employment patterns." (p. 11).

3. The concept of the experience rating poses special problems for the transportation industry. In most industries, employment stability is to a considerable extent within the control of responsible and effective management. This responsibility we fully accept within the limits of controllable factors, recognizing, however, that such stabilization is impossible in several areas in the transportation industry.

A la suite d'une enquête plus poussée, l'A.C.F.C. s'est rendue compte que l'élément important dans la détermination de cette cote est le nombre de chômeurs plutôt que la durée du chômage. A cette méthode d'évaluation, l'A.C.F.C. serait tentée de substituer une méthode plus pertinente qui consisterait à rapporter le nombre de semaines de prestations (c'est-à-dire le nombre de licenciements que multiplie le nombre de prestations hebdomadaires) au nombre total d'emplois de l'année. Rapprochons les deux conjonctures suivantes:

A.	29 employés licenciés pour 2 semaines* -	58 semaines
	4 employés licenciés pour 3 semaines -	12 semaines
	10 employés licenciés pour 4 semaines -	40 semaines
	43 licenciements	110 semaines
B.	20 employés licenciés pour 6 semaines -	120 semaines
	9 employés licenciés pour 5 semaines -	45 semaines
	29 licenciements	165 semaines

*Nombre de semaines de prestations

En déterminant la cote de l'employeur d'après le nombre d'assurés sans considérer la durée des licenciements, on sous-estimerait la gravité de la conjoncture type B.

L'A.C.F.C. propose donc qu'il soit tenu compte de la durée du chômage dans le calcul de la cote de l'employeur.

2. Le Livre blanc propose d'inclure les personnes recevant des prestations de maladie dans le calcul de la cote de l'employeur. Nous nous opposons formellement à cette mesure parce que les absences dues à la maladie ne relèvent en aucune façon de la compétence de la direction et sont, à ce titre parfaitement incompatibles avec les objectifs bien définis de la cote de l'employeur, à savoir «inciter les employeurs à rendre plus stable l'emploi chez eux.» (p. 11)

3. La notion de cote de l'employeur pose des problèmes particuliers à l'industrie du transport. Dans la plupart des industries, une direction compétente et efficace peut influencer considérablement la stabilisation de l'emploi. Nous assumons pleinement une telle responsabilité, dans la limite où nous pouvons en contrôler les éléments; toutefois, il faut admettre que la stabilité de l'emploi est impossible à maintenir dans plusieurs secteurs de l'industrie du transport.

The statistics in TABLE I show that the rate of staff change in the transportation industry was greater than in manufacturing. (The rate of employment variation $\frac{\text{maximum-minimum}}{\text{maximum}}$ for the years 1967, 1968, 1969 was 8.3% in transportation and communications as against 5.5% in manufacturing). In other words, the variation was 50% greater in transportation-communication than in manufacturing. This difference results in large measure from the nature of the transportation industry which prevents stock-piling of its product to meet peak periods and which is also substantially affected by seasonal outside work.

If there is to be a financial incentive to employers to stabilize their work forces, or, conversely, a penalty against those who do not, with which concept we have no objection, we strongly urge that any formula adopted give equal and just recognition to the principle of equity. It will, we suggest, be readily agreed that maximum employment stability is achieved through three means (1) reasonably accurate market forecasts; (2) the ability to stockpile the product during slack market periods in order to meet increased demands expected or known to occur at other periods in the year; and (3) the ability to employ workers throughout the year regardless of climatic conditions. It is appreciated that no management even with the most intelligent use of the first two devices, namely forecasting and stockpiling, can completely stabilize its work force, but nevertheless these are the effective devices available. It will be obvious, however, that the ability to stockpile is the key as without this even extremely accurate forecasting would be useless, as the demands of the market place are, unfortunately, subject to ups and downs throughout the year.

Stockpiling of products during periods of lighter demand is a common practice in manufacturing concerns and it is quite possible that even greater use could be madeof this device in order to obtain a preferred employment experience rating. The railways, on the other hand, do not have this advantage since there is no way that they can stockpile transportation services. The inevitable result is, therefore, that while the manufacturer stockpiles during periods of light demand, the railways or truckers who are denied the transportation of such goods during the period

Les statistiques du TABLEAU I montrent que l'indice de mobilité de la main-d'œuvre est plus élevé dans l'industrie du transport que dans l'industrie manufacturière. (Le taux $\frac{\text{maximum-minimum}}{\text{maximum}}$ de variation de l'emploi pour les années 1967, 1968 et 1969 est établi à 8.3% dans les transports et communications, à rapprocher de 5.5% dans l'industrie manufacturière.) En d'autres termes, la fluctuation dans les transports et communications dépassait de moitié celle de l'industrie manufacturière. Cette différence tient en grande partie à la nature même de l'industrie du transport qui ne peut accumuler de réserves en prévision des périodes de pointe et qui est considérablement influencée par les activités saisonnières d'autres secteurs de l'industrie.

Nous ne nous opposons nullement à ce que les employeurs soient financièrement intéressés à stabiliser leurs effectifs ouvriers, ou pénalisés dans le cas contraire, mais nous recommandons instamment que, quelle que soit la formule adoptée, elle respecte strictement le principe d'équité. Il est, pensons-nous, généralement admis que la stabilité maximale de l'emploi dépend de trois facteurs: (1) la précision des études de marchés, (2) la capacité d'accumuler des réserves de produits durant les périodes de ralentissement de l'activité de façon à satisfaire des demandes accrues survenant inopinément, (3) l'aptitude à employer du personnel ouvrier toute l'année, indépendamment des conditions climatiques. Il est évident qu'aucun employeur ne peut prétendre stabiliser complètement ses effectifs ouvriers, même par une exploitation judicieuse des deux premiers facteurs, à savoir l'étude de marchés et la constitution de réserves, mais néanmoins ce sont les seuls moyens efficaces. Il ressort cependant que la possibilité d'accumuler des réserves prévisionnelles demeure le moyen sans lequel les études de marchés les plus précises seraient inutiles, car la demande reste malheureusement subordonnée aux fluctuations du marché tout le long de l'année.

L'accumulation de réserves prévisionnelles en périodes de fléchissement de la demande est pratique courante dans l'industrie manufacturière, et il est très possible de recourir encore à cette pratique pour améliorer la cote de l'employeur. Les chemins de fer, par contre, n'ont pas cet avantage, n'ayant pas la possibilité d'accumuler leurs services. Il en résulte qu'à l'inverse des manufacturiers, qui accumulent leurs réserves prévisionnelles en période de fléchissement, les compagnies ferroviaires et les transporteurs routiers, ne pouvant transporter les marchandises stockées, se

of stockpiling, are forced to reduce staffs and suffer a penalty as a consequence. Similarly, when the demand picks up to a high level and the stockpiled goods begin moving in volume the railways are required to build up staffs and then reduce again through lay-offs when the high demand subsides, suffering a further penalty. Furthermore the railways are required to substantially augment staffs on a temporary basis to meet heavy summer holiday travel and to a somewhat lesser extent to meet Christmas travel. These inequities cannot be justifiably ignored in any legislation as indeed we do not believe that there would be any intention to place one industry at a disadvantage in relation to others. We strongly suggest, therefore, that a provision be made in the experience rating formula which will take into account the variations in employment patterns between the transportation industry and manufacturing.

In respect of the third item mentioned, namely the effect of climatic conditions on employment throughout the year, we find the railways in an extremely unique and unfavourable situation in relation to most employers. Weather conditions prevent the railways from working employees in several categories throughout the entire year.

Some examples from our operations serve to illustrate the effect of seasonal and other factors on our employment pattern.

(a) Steamships

When tourist traffic declines, following the summer season, it is necessary to reduce the earlier augmented passenger cruise and ferry service on the Pacific and Atlantic coasts. Lay-offs are therefore inevitable since the demand for services cannot be spread over the entire year. For example, for the years 1967, 1968 and 1969 employment on the British Columbia Coastal services varied from a high of about 625 to a low of 275, a reduction that is beyond the employer's control in view of the nature of the industry.

(b) Summer Passenger Service—Rail

An increase in passenger sales volume during the summer months necessitates the hiring of extra staff (dining car staff, porters) on a temporary basis. In 1968 and 1969 this upswing involved over 1200 employees on the two major railways. Again, this is a case where increased consumer demand of a tem-

voient forcés de réduire leur personnel et se trouvent ainsi pénalisés. De même, quand la demande atteint un niveau élevé et qu'un écoulement massif des marchandises se produit, les chemins de fer doivent augmenter leur personnel et le licencier ensuite quand la demande diminue, s'exposant à une nouvelle pénalité. Soulignons que les compagnies ferroviaires ont à embaucher d'importants appoints de personnel pour faire face à l'affluence des voyageurs pendant les vacances d'été et, dans une moindre mesure, pendant les vacances de Noël. Aucune législation ne peut, en conscience, nier ces injustices, et nous ne pouvons admettre que l'on désavantage sciemment une industrie par rapport à d'autres. En raison de quoi, nous recommandons instamment que l'on prévoie, dans l'élaboration de la formule de la cote de l'employeur, une clause qui tienne compte de la variabilité des conditions d'emploi dans l'industrie du transport et dans l'industrie manufacturière.

En ce qui a trait au troisième facteur, à savoir la répercussion des conditions climatiques sur l'emploi au cours de l'année, nous estimons que les compagnies ferroviaires se trouvent dans une position particulièrement désavantageuse par rapport aux autres employeurs. Les conditions atmosphériques ne leur permettent pas, dans certaines de leurs activités, d'employer du personnel tout le long de l'année.

Quelques exemples de nos activités pourront mettre en évidence l'influence du facteur saisonnier et des autres facteurs périodiques sur notre capacité d'emploi.

(a) Trafic maritime

Quand l'afflux des touristes diminue, à la fin de l'été, il faut réduire les services de croisières et de traversiers des côtes du Pacifique et de l'Atlantique qui s'étaient précédemment accrus. Les licenciements sont alors inévitables du fait que la demande de tels services ne peut être répartie sur toute l'année. Par exemple en 1967, 1968 et 1969, la situation de l'emploi dans les services côtiers de la Colombie-Britannique a oscillé entre un maximum de 625 et un minimum de 275 personnes employées, variation que ne peuvent résorber les employeurs vu la nature de cette industrie.

(b) Service d'été «voyageurs-rail»

L'accroissement du trafic voyageurs pendant la saison estivale exige l'embauchage de personnel d'appoint (personnel de voitures-restaurants, porteurs). En 1968 et 1969, cette «pointe» a absorbé plus de 1,200 personnes dans les deux principales compagnies ferroviaires. Là encore, il s'agit d'un domaine où

porray nature necessitated the hiring of extra staff.

(c) Wharf Freight Handlers

The number of freight handlers employed at coastal ports is subject to fluctuations for two principal reasons which are beyond the control of management.

The unloading and loading of ships is something that must be done on a current basis related to the arrival of the vessels in port. There can be no pacing of this work and the number of freight handlers is adjusted on a daily basis to take care of the day to day pattern of arrivals. The volume of such ship traffic fluctuates in response to many conditions and again the transportation industry which supplies the freight handling staffs at coastal ports must adjust their staffs to meet these fluctuations.

Another factor which is most significant is the effect of weather conditions on marine traffic patterns. For example these patterns are altered on a seasonal basis by the shipping companies and this is again a situation over which management has no control. A good illustration of this situation is the Port of Saint John, N.B. which is very busy during the winter months but is very quiet in the summer months because various world shipping companies commence using inland ports including of course those reached through the St. Lawrence Seaway.

(d) Outdoor Maintenance

Maintenance of track, bridge and buildings is another operation that is significantly affected by weather conditions. A considerable amount of such work, especially track maintenance, is quite impossible to perform in winter, hence track forces have traditionally been seasonal. CP figures for 1969 show an approximate variance of 1,000 in employment levels between July and December while on CN, employment varied by over 2,000 for the same 2 months. The attainment of a reasonable experience rating becomes impossible, not because of company policies but because of weather factors over which management has no control whatsoever.

(e) Emergency Recalls

Another situation which involves temporary employment on the railways who are required to provide a 24-hour, 7-day-week service, relates to the need to frequently recall previously laid-off employees for short periods of time to undertake emergency work in the event of derailments, washouts, snow removal, etc. In addition such employees are recalled to provide temporary relief for positions which cannot be left vacant when

l'accroissement de la demande, de nature temporaire, exige l'embauchage de personnel d'appoint.

(c) Débardeurs

Les fluctuations de l'emploi des débardeurs dans les ports côtiers dépendent de deux causes principales sur lesquelles les employeurs n'ont aucun pouvoir.

Le déchargement et le chargement d'un navire doivent normalement être effectués dès l'accostage. Il peut se produire qu'il n'y ait pas de répit et le nombre de débardeurs est ajusté au jour le jour en fonction des arrivées prévues. Le volume du trafic portuaire dépend de bien des conditions, et là encore l'industrie des transports, pourvoyeuse des ports côtiers en main-d'œuvre manutentionnaire, doit ajuster son personnel de façon à répondre à la fluctuation des besoins.

Un autre facteur, particulièrement important, est l'influence des conditions atmosphériques sur le trafic maritime. Les compagnies de navigation changent leur rythme de trafic à chaque saison; c'est encore là un élément imprévisible pour les employeurs. Un excellent exemple de ce phénomène est fourni par le port de Saint-Jean, N.-B., qui est très actif l'hiver et très calme l'été parce que les compagnies de navigation du monde entier commencent à utiliser les ports de l'intérieur, en particulier, bien entendu, ceux que dessert la voie maritime du Saint-Laurent.

(d) Travaux en plein air

L'entretien de la voie, des viaducs et des bâtiments est particulièrement sujet aux conditions atmosphériques. Une part importante de ces travaux, surtout l'entretion de la voie, est absolument irréalisable en hiver; il en résulte que le personne de la voie est, par tradition, un personne saisonnier. Le CP accuse pour 1969, entre juin et décembre, un écart d'environ 1,000 emplois, tandis que le CN dépasse 2,000 pour la même période. Il devient impossible, dans ces conditions, d'atteindre une cote d'employeur convenable, et ce n'est pas à cause de la politique des compagnies, mais à cause du facteur atmosphérique qui échappe totalement à l'action des employeurs.

(e) Rappels urgents

Une autre situation qui impose aux chemins de fer, tenus de fonctionner 24 heures par jour et 7 jours par semaine, de recourir à une main-d'œuvre temporaire est celle qui procède de l'obligation fréquente de rappeler pour de courtes périodes du personnel précédemment licencié, lorsque se produisent des déraillements, affaissements, enneigements, etc. Ce personnel est encore appelé à remplacer des employés malades, ou absents pour

the regular incumbent is ill or otherwise absent. These employees returning to the work force for such temporary periods could have been previously counted in calculating the experience rating and the association assumes that there would be no intention to count these employees a second time when their temporary emergency employment ends and they are again laid off. The White Paper is silent with respect to this matter, and we feel it is essential that it be clarified.

The above examples reflect mainly seasonal employment situations involving the employment of people on a temporary basis over which the employer has no control.

In this respect, it is noteworthy that the White Paper excludes student lay-offs in the calculation of the experience rating (p. 24). To be consistent, therefore, all jobs of a temporary seasonal nature should be excluded from the calculations of the experience rating.

IV. Student Status

Considerable confusion exists as to the position of students in the new legislation. The experience rating specifically excludes students (p. 24) yet the eligibility criteria (30 contribution weeks in the past 104, 8 weeks in the last 52, able and willing to work-p. 19) do not necessarily exclude students. There is need for clarification of the student's position in terms of contributions and eligibility. How is a student defined? Who is to "police" his student status? This aspect requires considerably further clarification.

V. Allocation of Funds

We are concerned of course that the funds available for unemployment benefits should be used for that purpose. They should not in our view be utilized for provision of benefits which are unrelated to unemployment payments such as sickness and pension benefits.

VI. Advisory Committee

The White Paper makes no mention of the Unemployment Insurance Advisory Committee. It is the view of the Railway Association that there is much to be gained from a properly utilized Advisory Committee. Employer and employee groups can offer expertise and interest in aiding in the work of the Commission. We would, therefore, recommend that the Advisory Committee be retained and be utilized to maximum advantage.

Conclusions

The Railway Association of Canada welcomes the opportunity for participation in policy making which the White Paper

toute autre cause, titulaires de postes qui ne peuvent être laissés vacants. Le personnel revenant ainsi sur les rôles pour de courtes durées a peut-être bien déjà été compté dans le calcul de la cote d'employeur, et l'A.C.F.C. estime qu'il n'y a pas lieu de le compter une seconde fois lorsque le rappel d'urgence prend fin et qu'il est de nouveau licencié. Le Livre blanc est muet à ce sujet; il nous paraît essentiel de clarifier cette question.

Ces exemples mettent en évidence des situations à rythme saisonnier où l'emploi revêt un caractère temporaire sur lequel l'employeur n'a pas d'action. Il convient de remarquer à ce propos que le Livre blanc fait abstraction, pour le calcul de la cote d'employeur, des licenciements d'étudiants (p. 24). Mais en bonne logique, c'est de tous les emplois à caractère temporaire qu'il faudrait faire abstraction.

IV. Situation des étudiants

La situation des étudiants est extrêmement confuse dans la nouvelle législation. La cote d'employeur les élimine nettement (p. 24), bien que les conditions ouvrant droit aux prestations (avoir cotisé 30 semaines au cours des deux précédentes années, 8 semaines dans l'année écoulée, être valide et demandeur d'emploi p. 19) ne les excluent pas nécessairement. Il y a lieu de clarifier la question des cotisations et de l'accessibilité des prestations aux étudiants. Comment définit-on un étudiant? Qui décide de sa condition d'étudiant? Ces aspects de la question exigent une plus ample mise au point.

V. Affectation des fonds

Nous tenons, bien entendu, à ce que les fonds destinés aux prestations de chômage soient effectivement utilisés à cette fin. Ils ne doivent pas, selon nous, servir à alimenter des prestations qui n'ont rien à voir avec les prestations de chômage, telles que les pensions et les allocations-maladie.

VI. Comité consultatif

Le Livre blanc ne fait pas mention d'un Comité consultatif de l'assurance-chômage. L'A.C.F.C. pense qu'il y aurait grand avantage à recourir opportunément à un Comité consultatif. Les employeurs aussi bien que les employés peuvent y apporter leur expérience et manifester leur intérêt en participant aux travaux de la Commission. Nous proposons donc que l'idée d'un Comité consultatif soit retenue et exploitée au bénéfice de chacun.

Conclusions

L'A.C.F.C. se félicite de l'occasion qui lui offre l'examen du Livre blanc de participer à l'élaboration d'une politique. Elle adhère aux

approach makes possible. We support the fundamental objectives of the White Paper proposals (stabilized employment patterns, improved benefits, consideration of economic conditions, attempts to co-ordinate all government manpower services).

At the same time, we trust that the Committee on Labour, Manpower and Immigration will take into consideration the points raised in this submission, which represent serious apprehensions which we have towards certain aspects of the White Paper proposals.

Montreal, Quebec
August 31, 1970

objectifs fondamentaux que propose le Livre blanc: mesures de stabilisation des emplois, amélioration des prestations, adaptation à la situation économique, action en vue de coordonner les différents services gouvernementaux de la main-d'œuvre.

Elle exprime en même temps le vœu que le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration prenne en considération les présentes propositions, qui traduisent les inquiétudes de l'A.C.F.C. à l'égard de certains points de vue exprimés par le Livre blanc.

Montréal, le 31 août 1970

TABLE I

Indices of Employment in Transportation-Communications and Manufacturing—Monthly 1967 to 1969

Year	Month	Transportation-Communications	Manufacturing
1967	January	100. (621,700)	100. (1,604,600)
	February	—	—
	March	100.2	100.1
	April	—	—
	May	106.02	102.8
	June	108.96	104.43
	July	109.62	102.25
	August	109.38	103.96
	September	108.35	102.74
	October	106.19	101.35
	November	105.61	101.27
	December	101.95	99.37
1968	January	100.59	98.40
	February	99.55	98.74
	March	100.11	98.09
	April	—	—
	May	104.00	101.67
	June	104.58	102.99
	July	102.17	102.21
	August	107.16	104.72
	September	106.95	104.90
	October	105.26	104.32
	November	104.71	104.12
	December	102.49	101.55
1969	January	101.19	101.79
	February	102.56	102.85
	March	102.90	103.29
	April	102.81	103.97
	May	108.25	106.24
	June	109.60	108.11
	July	108.64	105.16
	August	111.42	107.45
	September	110.32	107.23
	October	108.38	107.07
	November	107.79	106.49
	December	105.90	103.76

Source: Dominion Bureau of Statistics.

TABLEAU I

Indices de l'emploi dans l'industrie des transports et communications et dans les industries manufacturières variation mensuelle de 1967 à 1969

Année	Mois	Industrie des Transports et Communications	Industries Manufacturières
1967	Janvier	100. (621 700)	100. (1 604 600)
	Février	—	—
	Mars	100.2	100.1
	Avril	—	—
	Mai	106.02	102.8
	Juin	108.96	104.43
	Juillet	109.62	102.25
	Août	109.38	103.96
	Septembre	108.35	102.74
	Octobre	106.19	101.35
	Novembre	105.61	101.27
	Décembre	101.95	99.37
1968	Janvier	100.59	98.40
	Février	99.55	98.74
	Mars	100.11	98.09
	Avril	—	—
	Mai	104.00	101.67
	Juin	104.58	102.99
	Juillet	102.17	102.21
	Août	107.16	104.72
	Septembre	106.95	104.90
	Octobre	105.26	104.32
	Novembre	104.71	104.12
	Décembre	102.49	101.55
1969	Janvier	101.19	101.79
	Février	102.56	102.85
	Mars	102.90	103.29
	Avril	102.81	103.97
	Mai	108.25	106.24
	Juin	109.60	108.11
	Juillet	108.64	105.16
	Août	111.42	107.45
	Septembre	110.32	107.23
	Octobre	108.38	107.07
	Novembre	107.79	106.49
	Décembre	105.90	103.76

Source: Bureau Fédéral de la Statistique

APPENDIX "A-10"

Submission to House of Commons Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration presented by Canadian Health Insurance Association Toronto, Ontario

TABLE OF CONTENTS

Introduction
Summary
Recommendations
Submission—

A. The Implications of Compulsory Cash Income Sickness Benefits
B. Interaction of a Government Plan and Private Plans
C. A Workable Alternative Approach

Appendices—

I. The CHIA—What It is

II. Pregnancy Benefits

INTRODUCTION

1. The Canadian Health Insurance Association has studied carefully the White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's", and is pleased to have an opportunity to express on behalf of its members their views on certain aspects of the White Paper proposals.

2. The CHIA supports the concept of updating the provisions of the Unemployment Insurance Act, provided this incorporates a return to sound actuarial principles.

3. The White Paper contains proposals for a system of cash income payments to employees during sickness or pregnancy, the intention being to add this program to the unemployment insurance plan. The CHIA wishes to comment primarily on those proposals.

4. Although the CHIA acknowledges that its members necesarily have what is commonly called a "vested interest" in the proposals relating to cash income sickness benefits, every effort has been made to be objective and constructive in this Submission. The nature of the business activities of its members enables CHIA to bring to the government's assistance much valuable knowledge,

APPENDICE «A-10»

Mémoire présenté par l'Association canadienne d'assurance-santé au Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration Toronto, Ontario.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction
Sommaire
Recommandations
Mémoire —

A. Conséquences des prestations en espèces obligatoires du régime du gouvernement
B. Interaction du régime du gouvernement et des régimes privés
C. Contre-proposition pratique

APPENDICES—

I. Nature de l'Association canadienne d'assurance-santé (ACAS)
II. Prestations en cas de maternité

INTRODUCTION

1. L'Association canadienne d'assurance-santé a étudié attentivement le Livre blanc sur «l'assurance-chômage au cours des années 70». Elle est donc heureuse, au nom de ses membres, d'avoir l'occasion d'exprimer son point de vue sur certains aspects des propositions du Livre blanc.

2. L'Association convient qu'il faut mettre à jour les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, pourvu que cette mise à jour marque un retour à des principes actuariels éprouvés.

3. Le Livre blanc renferme des propositions en vue d'établir un programme de prestations en espèces devant être versées aux employés en cas de maladie ou de grossesse, programme qui doit être ajouté au régime d'assurance-chômage. L'Association voudrait formuler des commentaires, en premier lieu, sur ces propositions.

4. Bien que l'Association reconnaisse que ses membres ont nécessairement ce qu'on dénomme habituellement des «droits acquis» quant aux propositions ayant trait aux prestations en espèces en cas de maladie, elle s'est efforcée d'être aussi objective et constructive que possible dans le présent mémoire. La nature des affaires de ses membres permet à l'Association de faire bénéficier

experience and expertise in the field of cash income benefits for sickness and pregnancy.

le gouvernement de précieuses connaissances, ainsi que d'une expérience et d'une compétence inestimables dans le domaine des prestations en espèces en cas de maladie ou de grossesse.

SUMMARY

1. The CHIA favors making cash income benefits for sickness available to all employees. However, we believe that it is unnecessary to make such a program compulsory, and that it is undesirable to extend the unemployment insurance program to accomplish this objective.

2. It is our considered judgment based upon experience in all kinds of insurance that the risk of unemployment is so different in character from the risk of sickness or pregnancy that it would be a fundamental error to insure those risks in the same plan. The status of unemployment can be readily determined—the status of sickness can not. Sickness insurance has many subjective areas and complexities unique to this form of insurance, particularly in the review of claims. Thus, it can best be provided under a plan that reflects the individual needs of Canadians in a flexible manner and utilizes the expertise of the medical profession, experienced plan administrators, and the insurance industry. These views on the undesirability of adding a cash sickness plan to an unemployment insurance plan are borne out by the very unsatisfactory experiences of those governments that have tried such an approach. (see page 9 of the Submission.)

3. It is the view of our legal advisers that the federal government may well lack proper constitutional authority to introduce a plan of cash income payments to employees during sickness or pregnancy as an extension of the present unemployment insurance plan.

4. The CHIA supports the principle in the White Paper that any extension of coverage for cash income payments to employees during sickness or pregnancy should "not replace existing public and private programs in this field". There are in existence thousands of private plans—salary continuance, self-operated, and insured—which should be allowed to continue. Indeed, in many cases, the employees may lose more valuable benefits under existing private plans if these are

SOMMAIRE

1. L'Association canadienne d'assurance-santé convient qu'il faut mettre à la disposition des employés des prestations en espèces en cas de maladie ou de grossesse. Toutefois, elle croit qu'il n'est pas nécessaire de rendre ce programme obligatoire et qu'il n'est pas souhaitable d'amplifier le régime d'assurance-chômage pour atteindre cette fin.

2. D'après notre vaste expérience dans tous les genres d'assurance, nous jugeons que le risque assuré du chômage diffère tellement, de par sa nature, du risque assuré de la maladie ou de la grossesse, que ce serait une erreur fondamentale de tenter de couvrir les deux risques en vertu d'un même régime. Il est facile de déterminer ce en quoi consiste le chômage. L'assurance-maladie, par contre, comporte de nombreux aspects subjectifs et des complexités propres à ce genre d'assurance, en ce qui touche particulièrement l'examen des réclamations. Par conséquent, il est plus facile et plus avantageux de fournir cette assurance en vertu d'un régime qui tient compte des besoins particuliers des Canadiens et qui a recours à la compétence des médecins, des administrateurs du régime et des assureurs. L'expérience très décevante qu'ont connue les gouvernements ayant tenté d'ajouter un programme de prestations en espèces en cas de maladie (y compris la grossesse) à un régime d'assurance-chômage fait voir combien cette façon de faire est à déconseiller. (Voir à la page 9 du mémoire).

3. Nos conseillers juridiques sont d'avis que le gouvernement pourrait ne pas jouir de l'autorité constitutionnelle voulue pour mettre en œuvre un programme de prestations en espèces dont bénéficieraient les employés en cas de maladie ou de grossesse, comme amplification du régime d'assurance-chômage actuel.

4. L'Association est d'accord avec le principe énoncé dans le Livre blanc et portant que toute amplification de la couverture, en vue d'y ajouter des prestations en espèces versées aux employés en cas de maladie ou de grossesse, ne doit pas remplacer les programmes publics et privés qui existent dans ce domaine. Or, il se trouve des milliers de régimes privés en vigueur, régimes dits de «maintien du salaire», régimes garantis par l'employeur et garantis par un assureur, qui devraient être

replaced by the plan proposed in the White Paper.

5. It is the considered judgment of our members that private plans for cash income sickness benefits cannot continue to operate either parallel to or integrated with a government plan of the kind described in the White Paper. (See page 13 of the Submission.)

6. If, despite the above contentions, the government is still of the view that cash income payments should be available to all employees during "interruptions of earnings" due to sickness or pregnancy, the CHIA urges that this program be carried out in a sound manner.

7. In this Submission, a workable alternative approach is suggested which would achieve the White Paper's two objectives of (i) providing cash income payments to all employees during sickness, and (ii) not replacing existing public and private plans. This approach would overcome the important obstacles cited in this Submission which would be encountered by any extension of the present unemployment insurance plan into this area. This matter is one that necessarily involves the provincial governments. We understand that the federal government has already consulted the provinces and, if the provinces are convinced of the desirability of the proposals for cash income benefits to employees during sickness and pregnancy, we assume that their cooperation could be elicited. A brief summary of our alternative approach follows.

Highlights of Alternative Approach

(A fuller description of this plan is given in this Submission commencing at page 19.)

8. All employers would be required to provide cash income sickness and pregnancy benefits at least equal to a prescribed standard. Employers and unions would be free to choose the method of provision of these benefits—salary continuance, self-operated, or insured.

9. There would be no parallel or supplementary government plan.

maintenus. Dans une foule de cas, en effet, les employés peuvent perdre des bénéfices précieux en vertu des régimes actuellement en cours, si ces régimes sont remplacés par le régime que propose le Livre blanc.

5. Nos membres croient sincèrement que les régimes privés prévoyant des prestations en cas de maladie ne peuvent continuer d'être maintenus de façon parallèle au régime du gouvernement du genre décrit dans le Livre blanc, ni être intégrés à ce régime. (Voir à la page 13 du mémoire.)

6. Si, malgré les arguments invoqués ci-dessus, le gouvernement est toujours d'avis qu'il faut garantir des prestations en espèces en cas de maladie à tous les employés, lorsque ceux-ci seront privés d'un revenu en raison de maladie ou de grossesse, l'Association recommande fortement que ce programme soit mis en œuvre d'une manière rationnelle.

7. Dans le présent mémoire, l'Association présente une contre proposition qui permettra d'atteindre les deux objectifs que vise le Livre blanc, à savoir (i) établir un système de prestations en espèces versées aux employés en cas de maladie, (ii) ne pas remplacer les régimes publics et privés qui existent. Cette contreproposition permettra de surmonter les obstacles importants mentionnés dans notre mémoire, et que susciterait la prolongation du régime d'assurance-chômage actuel dans le secteur de la maladie et de la grossesse. Une telle question intéresse nécessairement les gouvernements provinciaux. Nous croyons comprendre que le gouvernement fédéral les a déjà consultés. Si les gouvernements provinciaux sont convaincus qu'il est souhaitable de prévoir des prestations en espèces pour les employés en cas de maladie ou de grossesse, nous supposons qu'il est facile d'obtenir leur coopération. Voici un aperçu de la contreproposition que nous présentons.

Faits saillants de la contreproposition—

(Une description complète de cette contreproposition figure dans le mémoire à partir de la page 19.)

8. Tous les employeurs seraient tenus de fournir des prestations en cas de maladie ou de grossesse au moins égales à des prestations d'un genre prescrit. Les employeurs et les syndicats seraient libres de choisir la méthode qui leur convient pour garantir ces prestations de «maintien du salaire», régime garanti par l'employeur ou régime garanti par un assureur.

9. Il n'existerait aucun régime du gouvernement parallèle ou supplémentaire.

10. All employees would be covered, except for casual employees and a few special categories such as students, domestics, etc.

11. The plan would be financially self-supporting within the private sector.

12. Minimum standard benefit provisions would be prescribed by legislation.

13. Existing private plans with more liberal benefits would continue to operate.

14. Eligibility for benefits would be extended for a prescribed period after termination of employment if the former employee remains unemployed.

15. Cost of the plan would be met by employers and employees. Cost-sharing would vary from plan to plan. As at present, many plans would continue to be paid for entirely by the employer.

16. There would be full portability of benefits under the plan.

17. Member companies of CHIA undertake to make the standard plan available to any employer wishing insured benefits.

Advantages of Alternative Approach

18. It would achieve the objectives enunciated in the White Paper. In our view, no other plan could achieve them.

19. It would allow employers and unions freedom of choice or freedom to bargain on liberalizations beyond the standard benefits.

20. It would achieve the lowest possible costs.

21. It would avoid the creation or expansion of expensive administrative machinery that would, to a large extent, be duplicating work already being done.

22. It would avoid any question of constitutionality.

23. It would not increase total taxation; in fact government expenditures would be reduced.

24. It would preserve the advantages of a competitive over a monopolistic system, e.g. flexibility, responsiveness, better service, etc.

10. Tous les employés seraient couverts, sauf les employés occasionnels et certaines catégories spéciales d'employés, tels que les étudiants, les domestiques, etc.

11. Le régime serait autonome, du point de vue pécuniaire, au sein du secteur privé.

12. Les dispositions énonçant les prestations minimums permises seraient prescrites par la loi.

13. Les régimes privés en cours et garantissant des prestations plus avantageuses demeureraient en vigueur.

14. L'admissibilité aux prestations serait prolongée durant une période prescrite passé la cessation d'emploi, si l'ancien employé demeurait en chômage.

15. Le coût du régime serait défrayé par les employeurs et les employés. Le partage du coût varierait d'un régime à l'autre. Comme il se fait actuellement, le coût d'une foule de régimes serait acquitté en entier par l'employeur.

16. La «transférabilité» des prestations serait garantie en vertu du régime.

17. Les compagnies membres de l'Association canadienne d'assurance-santé s'occuperaient de mettre le régime approuvé à la disposition de tout employeur désirant des prestations garanties.

Avantages de la contreproposition

18. Elle permettrait d'atteindre les objectifs énoncés dans le Livre blanc. A notre avis, aucun autre régime ne pourrait réaliser ces objectifs.

19. Elle laisserait les employeurs et les syndicats libres de choisir ou de négocier des libéralisations dépassant les prestations minimums permises.

20. Elle permettrait de pratiquer le programme de prestations au plus bas coût possible.

21. Elle préviendrait l'établissement ou l'élargissement des services administratifs coûteux qui, pour une bonne part du travail, feraient double emploi avec des services existants.

22. Elle éviterait toute question pouvant surgir quant à la constitutionnalité.

23. Elle n'accroîtrait pas l'imposition totale; de fait, elle réduirait les dépenses du gouvernement.

24. Elle conserverait les avantages que comporte le système de compétition par rapport au système de monopole, c'est-à-dire, souplesse, adaptation, service plus efficace, etc.

25. It would not require government participation, except for enabling provincial legislation.

26. It would allow thousands of employees to continue to enjoy cash income sickness benefits that are more liberal than those proposed in the White Paper.

RECOMMENDATIONS

1. Arising from the discussion in this Submission we make the following recommendations:

(1) That the government should not proceed with the addition of compulsory cash income benefits for sickness and pregnancy to the unemployment insurance program.

(2) That, if the government is convinced that compulsory benefits of this kind must be provided to all employees, the alternative approach outlined in this Submission should be the method used.

SUBMISSION

Section A

The Implications of Compulsory, Cash Income Sickness Benefits

1. The White Paper on "Unemployment Insurance in the 70's" released in June of this year recommends sweeping revisions in the federal unemployment insurance program. The Canadian Health Insurance Association supports the concept of updating the provisions of the Unemployment Insurance Act provided this incorporates a return to sound actuarial principles as enunciated in the 1962 Report of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act.

2. However, the White Paper also contains proposals for a system of cash income payments to employees during sickness or pregnancy, the intention being to add this program to the unemployment insurance plan. The sickness benefit would commence after a two-week waiting period following interruption of earnings and be payable for a maximum period of fifteen weeks. The pregnancy benefit would be payable for nine weeks before and six weeks after confinement, again after a two-week waiting period. Both benefits would be at a level of two-thirds of insured earnings up to a maximum benefit of $100 per week. In this section of our Submission, we raise and explore the question—is it wise to add compulsory cash income sickness

25. Elle ne nécessiterait pas de participation gouvernementale, sauf en ce qui concerne la législation provinciale à promulguer.

26. Elle permettrait à des milliers d'employés de continuer à jouir de prestations en espèces en cas de maladie plus généreuses que celles proposées par le Livre blanc.

RECOMMANDATIONS

1. A la suite de l'énoncé du présent mémoire, nous formulons les recommandations suivantes:

(1) Que le gouvernement ne donne pas suite à son intention d'ajouter des prestations en espèces en cas de maladie ou de grossesse au programme d'assurance-chômage.

(2) Que, si le gouvernement est convaincu qu'il faut fournir de telles prestations à tous les employés, il le fasse de manière qu'indique la contreproposition exposée dans le présent mémoire.

MÉMOIRE A

Section A

Conséquences des Prestations en espèces obligatoires en cas de maladie

1. Le Livre blanc sur «l'assurance-chômage au cours des années 70», rendu public en juin de la présente année, recommande qu'on apporte des remaniements considérables au programme d'assurance-chômage du gouvernement fédéral. L'Association canadienne d'assurance-santé convient qu'il faut mettre à jour les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, pourvu que cette mise à jour marque un retour aux principes actuariels éprouvés qu'énonçait le Comité d'enquête sur la Loi de l'assurance-chômage dans le rapport qu'il présentait en 1962.

2. Toutefois, le Livre blanc renferme également des propositions visant à établir un programme de prestations en espèces devant être versées aux employés en cas de maladie ou de grossesse, lequel programme doit être ajouté au régime d'assurance-chômage. Les prestations en cas de maladie commenceraient à être versées après une période d'attente de deux semaines suivant la privation de gains et seraient payables durant une période maximum de quinze semaines. Les prestations en cas de grossesse seraient payables durant neuf semaines avant l'accouchement et six semaines après celui-ci, après une période d'attente de deux semaines. Ces deux genres de prestations seraient des deux tiers des gains assurables jusqu'à concurrence d'une

benefits to the unemployment insurance program?

Legislative Background—

3. The Unemployment Insurance Act of 1940 created a program based on sound actuarial principles. However, several years after its introduction, it was amended in ways that departed from these principles. We do not intend to recite the details of these changes. Rather, we wish to draw attention to some of their effects, and here we quote the White Paper: "Too much 'help' from unemployment insurance can prevent people from trying to adapt to new situations and, therefore, prolong the status quo. This has been true in the case of seasonal benefits which have acted as indirect subsidies and have supported certain occupations which have only marginal economic viability."

4. The troubled history of the unemployment insurance plan during the 1950's and early 1960's can perhaps best be described in the words of the 1962 Report of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act: "It is apparent that the many changes that have been effected in the plan over its history have led to a gradual dissipation of the sound actuarial basis on which the original plan was founded. This, together with the changes in the economic climate, has resulted in the virtual bankruptcy of the Fund. The acute financial difficulties have arisen largely because of these underlying circumstances, but these difficulties have been accentuated in some degree by a growing number and variety of abuses and misuses".

5. During recent years, some progress has been made towards restoring public confidence in the unemployment insurance plan and towards eliminating at least some of the factors that produced the developments just described. The proposals in the White Paper concerning unemployment would contribute to this process. However, the addition of the proposed cash income sickness and pregnancy benefits would completely change the character of the unemployment insurance program, and could lead to undesirable results even worse than those in the era from which the program is just beginning to emerge. We question the wisdom of such a proposal at a time when the government apparently is

prestation de $100 par semaine. Dans cette partie-ci de notre mémoire, nous soulevons et étudions la question suivante, à savoir, s'il est sage d'ajouter des prestations en espèces obligatoires en cas de maladie au régime d'assurance-chômage.

Historique de la Loi

3. La Loi sur l'assurance-chômage de 1940 a établi un programme fondé sur d'excellents principes d'assurance. Cependant, plusieurs années après la promulgation de cette loi, on a modifié celle-ci d'une manière qui s'éloignait de ces principes. Nous ne nous proposons pas d'énoncer ces modifications en détail. Nous voulons plutôt en signaler certains effets. A cette fin, nous citons un extrait du Livre blanc :«Les personnes qui reçoivent une «aide» trop grande de l'assurance-chômage ne feront peut-être pas les efforts nécessaires pour s'adapter aux situations nouvelles et, partant, pour améliorer leur sort. Telle est la situation qu'a engendrée le versement des prestations saisonnières qui ont servi de subventions indirectes et contribué au maintien de certaines professions dont la survivance économique est tout simplement douteuse.»

4. Les déboires qu'a connus le régime d'assurance-chômage durant les années 50 et le début des années 60 peuvent sans doute se décrire le mieux par l'exposé qu'en faisait, en 1962, le rapport du Comité d'enquête sur la Loi de l'assurance-chômage: «Il est évident que les nombreuses modifications apportées au régime au cours de son existence ont entraîné une désagrégation progressive des solides principes actuariels sur lesquels le régime primitif avait été fondé. Cet état de choses ajouté au changement qui s'est produit dans le climat économique, a occasionné la faillite de la caisse, à toutes fins pratiques. Les difficultés financières aiguës qui ont surgi sont surtout attribuables à ces circonstances, mais ces difficultés se sont accentuées, dans une certaine mesure, par suite du nombre croissant d'abus de toutes sortes».

5. Au cours des dernières années, on a réussi, jusqu'à un certain point, à redonner confiance au public quant au régime d'assurance-chômage, et à éliminer au moins certains des facteurs qui ont engendré la situation décrite ci-dessus. Les propositions que renferme le Livre blanc concernant le chômage amélioreraient davantage cette situation. Toutefois, l'addition des prestations en espèces en cas de maladie ou de grossesse, proposées, modifierait complètement le caractère du programme d'assurance-chômage et pourrait avoir des conséquences malheureuses, pires encore que celles de la période d'où sort à peine le programme. Nous nous demandons alors s'il est sage de mettre de l'avant de

attempting to restore the unemployment insurance plan to a sound actuarial basis.

6. The federal government is presently engaged in a comprehensive study of all aspects of social security in Canada. It is expected that a White Paper based on the confidential Willard Report will be tabled in the Parliamentary session beginning this autumn, and that this important White Paper will delineate the government's views on improving Canada's social insurance and social welfare system. In the light of the imminence of this very important document, one aim of which will surely be to rationalize all aspects of Canadian social security, it seems inappropriate to suggest at this time the introduction of a major extension to existing social security programs such as the cash sickness provisions.

Constitutional Question —

7. It is the view of our legal advisers that the federal government may well lack proper constitutional authority to introduce a plan of cash income payments to employees during sickness or pregnancy as an extension of the present unemployment insurance plan.

Cost Considerations —

8. For some years, there has been genuine concern, both in government circles and in the private sector, about the rapid rate of growth in government spending at all levels. The percentage of the Gross National Product devoted to social insurance and social welfare measures by the three levels of government has increased from 7.4 per cent in 1960 to 10.4 per cent in the 1967-68 fiscal year (the most recent period for which figures are available to us). During the same years, total government spending as a percentage of the G.N.P. increased from 29.2 per cent to 33.2 per cent. Thus fully 75 per cent of the increase in government spending over this period has been in the area of social insurance and social welfare, and this does not include the cost of the federal-provincial "medicare" program. The adoption of universal programs has had the effect of diverting significant amounts of tax-raised funds from the pockets of the needy into the pockets of Canadians who do not need such subsidies. There is legitimate concern at the very costly level of Canada's health and welfare services and doubt as to whether the results attained in alleviating poverty are commensurate with the expenditures.

telles propositions, au moment même où le gouvernement essaie apparemment de ramener le régime d'assurance-chômage à des bases actuarielles solides.

6. Le gouvernement fédéral entreprend actuellement une étude approfondie de tous les aspects de la sécurité sociale au Canada. On s'attend qu'un Livre blanc fondé sur le rapport confidentiel Willard soit déposé à la session d'automne du Parlement. Cet important Livre blanc énoncera, de façon précise, comment le gouvernement envisage d'améliorer le système d'assurance et de bien-être social du Canada. Vu que ce très important document sera certainement de rationaliser tous les aspects de la sécurité sociale au Canada, il semble donc inopportun de proposer dans le moment, un élargissement considérable des programmes de sécurité sociale actuels, afin d'y inclure les dispositions ayant trait aux prestations en espèces en cas de maladie.

La question constitutionnelle

7. Nos conseillers juridiques estiment qu'il se pourrait que le gouvernement fédéral ne jouisse de l'autorité constitutionnelle voulue pour mettre en œuvre un programme de prestations en espèces payables aux employés en cas de maladie ou de grossesse, à titre d'amplification du régime d'assurance-chômage actuel.

Coût

8. Depuis quelques années, on s'est vivement inquiété, tant dans les cercles gouvernementaux que dans le secteur privé, du rythme rapide d'accroissement des dépenses du gouvernement à tous les paliers. Le pourcentage du produit national brut consacré aux mesures d'assurance et de bien-être social par les trois niveaux de gouvernement est passé de 7.4 p. 100 en 1960, à 10.4 p. 100 durant l'année financière 1967-1968 (période la plus récente pour laquelle nous disposons de statistiques). Au cours de ces mêmes années, les dépenses globales du gouvernement, exprimées en pourcentage du P.N.B., se sont accrues de 29.2 p. 100 à 33.2 p. 100. On voit donc que 75 p. 100 de l'augmentation des dépenses du gouvernement, durant cette période, s'est produite dans le domaine de l'assurance et du bien-être social, et ceci n'inclut pas le coût du programme fédéral-provincial d'assurance-maladie. L'adoption de programmes universels a eu pour effet de faire passer des sommes importantes provenant d'impôts, des mains de personnes peu fortunées aux mains de Canadiens n'ayant pas besoin de telles sommes d'argent. On s'inquiète à juste titre du coût élevé des services de santé et de bien-être du Canada et l'on se demande si les

9. The cost of providing the sickness and pregnancy benefits described in the White Paper would be considerable and could well grow significantly in the future. A number of Canada's leading actuaries who are active every day in the field of sickness insurance have estimated that the cost of the benefits described in the proposed program would approximate ¾ of 1 per cent of insurable earnings. To this estimate, one must of course add the costs of administration. If the introduction of government cash income benefits for sickness and pregnancy led to the discontinuance of many private plans, a development that we propose to show will be very likely to occur, the burden of the resulting increase in cost for the proposed program would have to be met by further taxation which is not reflected in the White Paper.

Experience in other Jurisdictions—

10. In other governmental jurisdictions, where cash income sickness benefits have been added to unemployment insurance programs, severe distortions of the programs and a series of financial crises have resulted. Legislation providing compulsory coverage to pay employees cash income benefits during sickness was enacted in Rhode Island in 1942, with the creation of a State monopoly. In 1946, California enacted a somewhat similar program, but permitted the private carriers to compete with the State fund. New Jersey adopted a similar plan in 1948. Rhode Island and California have experienced persistent and substantial annual deficits in their programs. New Jersey's financial problems have arisen more recently and are very substantial.

11. The program introduced in the State of New York in 1949 permits more flexibility for employers, and competition between the State fund and commercial carriers. Because there are no advantages in insuring with the State fund, most of the coverage is self-operated or insured with commercial carriers.

12. In 1969, legislation was passed in Hawaii requiring every employer to provide cash income sickness benefits to their employees through any means of their own choosing. It is worthy of note that no government plan is provided in this State, although through State legislation the insurance indus-

résultats atteints quant au soulagement de la pauvreté contrebalancent les frais encourus pour réaliser cet objectif.

9. Il en coûterait très cher pour fournir les prestations en cas de maladie ou de grossesse décrites dans le Livre blanc et ce coût pourrait s'accroître sensiblement dans les années à venir. Un certain nombre d'actuaires éminents du Canada, engagés chaque jour dans le domaine de l'assurance-maladie, ont estimé que le coût des prestations décrites dans le programme proposé sera d'environ ¾ p. 100 des gains assurables. A cette estimation, il faut naturellement ajouter les frais d'administration. Si la mise en œuvre, par le gouvernement, d'un programme de prestations en espèces versées en cas de maladie ou de grossesse occasionnait l'abandon d'une foule de régimes privés, situation qui pourrait bien se produire, comme nous tenterons de le démontrer, il deviendrait nécessaire d'augmenter les impôts, ce qu'on n'envisage pas de faire dans le Livre blanc, afin d'acquitter le coût accru qu'entraînerait le programme proposé.

Expérience dans d'autres juridictions

10. En d'autres juridictions gouvernementales, où l'on a ajouté des prestations en espèces en cas de maladie aux programmes d'assurance-chômage, il en est résulté de graves perturbations des programmes et une série de crises financières. Le Rhode Island, instituant un monopole d'État, promulguait, en 1942, une loi visant à fournir la couverture obligatoire afin de verser, aux employés, des prestations en espèces en cas de maladie. En 1946, la Californie mettait en œuvre un programme analogue, mais permettait aux assureurs privés de concurrencer la caisse d'État. Le New Jersey adoptait un régime semblable en 1948. Le Rhode Island, la Californie et le New Jersey ont tous trois toujours connu, chaque année, des déficits appréciables quant à leurs programmes.

11. Le programme mis en œuvre dans l'état de New York en 1949 accordait une plus grande latitude aux employeurs et permettait à la concurrence de s'exercer entre l'État et les assureurs. Vu qu'ils ne retiraient aucun avantage à s'assurer auprès de l'État, la plupart des employeurs garantissaient eux-mêmes la couverture ou la faisaient garantir par des assureurs.

12. En 1969, le gouvernement d'Hawaii passait une loi obligeant chaque employeur à fournir, à ses employés, des prestations en espèces en cas de maladie par un moyen quelconque laissé à sa discrétion. Il vaut la peine de noter qu'aucun régime du gouvernement n'existe dans cet État, bien que l'industrie de

try is required to make the statutory coverage available.

13. Between 1949 when the New York plan commenced and 1969 when the Hawaiian plan was introduced (a period of twenty years), over two hundred and twenty Bills providing cash sickness schemes were introduced in the legislatures of twenty-four States and all were defeated after due deliberation. Before 1949, similar plans had failed to be approved in six more States, while in every remaining State the idea was rejected before reaching Bill form.

14. A number of years ago a referendum was held in the State of Washington on the subject of a proposed State cash sickness insurance program. To the best of our knowledge it is the only instance in the history of this kind of legislation where the voters had an opportunity to register their opinion on this specific matter. The proposal was soundly defeated: the popular vote was 74 per cent against.

Extent of present Coverage—

15. Canadians in increasing numbers each year have been obtaining protection under insurance company plans which provide weekly or monthly cash benefits to replace a substantial protion of income lost when a person is unable to work because of sickness or accident. In 1964 the number of persons with loss-of-income protection was 1.8 million; in 1965 it was 1.9 million, an increase of 6 per cent. In 1966 it increased by just over 14 per cent to 2.2 million persons; in 1967 to 2.6 million and at the end of 1968 (the last year for which figures are available) the total number of Canadians covered under insurance company plans was 2.8 million. This represents an increase of more than 50 per cent over the five-year period. It may be estimated then that with an average increase of the same proportion the total number of persons covered for cash income sickness benefits by insurance companies at the end of 1969 was in excess of three million.

16. In addition to this, there is a very substantial number of self-operated arrangements, both formal and informal including

l'assurance-vie soit obligée par la loi de mettre la couverture statutaire à la disposition des employeurs.

13. De 1949, année où était mis en œuvre le régime de l'état de New York jusqu'en 1969, année de l'introduction du régime d'Hawaii, soit une période de 20 ans, plus de 220 projets de loi prévoyant des programmes de prestations en espèces en cas de maladie ont été déposés devant la législature de 24 États et tous ont été rejetés après mûre délibération. Avant 1949, des projets semblables n'ont pu recueillir l'approbation du Parlement dans 6 autres États, tandis que dans chaque État restant, l'idée a été repoussée avant de devenir projet de loi.

14. Il y a un certain nombre d'années, on tenait, dans l'état de Washington, un referendum au sujet du programme d'assurance-maladie prévoyant des prestations en espèces, que proposait l'État. Autant que nous le sachions, c'est la seule fois dans les annales de ce genre de législation que les votants pouvaient exprimer leur opinion sur ce sujet particulier. La proposition était rejetée par la majorité des gens, dont 74 p. 100 exprimaient leur désaccord.

Étendue de la couverture actuelle

15. Une foule de Canadiens, dont le nombre s'accroît chaque année, bénéficient de protection en vertu de régimes garantis par des compagnies d'assurance et qui prévoient des prestations en espèces, afin de remplacer une partie considérable du revenu que ces personnes perdent parce qu'elles sont incapables de travailler en raison de maladie ou d'accident. En 1964, le nombre d'assurés jouissant de la protection en cas de perte du revenu était de 1.8 million alors que, en 1965, il passait à 1.9 million, soit une augmentation de 6 p. 100. En 1966, ce chiffre s'accroissait de 14 p. 100, pour atteindre les 2.2 millions d'assurés. En 1967, il grimpait à 2.6 millions, et, à la fin de 1968 (dernière année pour laquelle des statistiques sont disponibles), le nombre total de Canadiens couverts en vertu de régimes garantis par des compagnies d'assurance se chiffrait à 2.8 millions. Cela constitue un accroissement de plus de 50 p. 100, au cours d'une période de cinq ans. On peut donc estimer que, à raison d'une moyenne d'accroissement, selon les mêmes pourcentages, le nombre total de personnes couvertes par des compagnies d'assurance, quant aux prestations en espèces en cas de maladie, dépassait, en 1969, les trois millions.

16. En outre, il existe un nombre très considérable de programmes non garantis par des assureurs, tant officiels qu'officieux, y compris

salary continuance plans and trusteed union plans, that would cover a further large proportion of the labour force. Many of the largest employers or employee associations are covered for such benefits by non-insured arrangements, e.g., federal government employees, Ontario civil service, teachers' associations, etc. An international firm of auditors recently conducted a survey of one hundred and twenty-four Canadian employers, coast to coast, including municipalities, hospitals, and charitable organizations, as well as corporations. This survey showed that over 82 per cent of the organizations provided coverage for cash income sickness benefits. Two years earlier, a survey of the same firms showed 76 per cent had this coverage.

17. The fact that cash income sickness benefits are now payable to the great majority of employees in Canada under a host of private plans of various kinds, illustrates the need to continue to provide sickness insurance under plans that reflect the varying individual needs of those covered. If these plans are going to operate effectively, to pay appropriate benefits to those who are properly entitled, to avoid paying benefits to those who do not have proper entitlement, to do all of this with reasonable flexiblity and expense, it is essential that the present close cooperation be maintained between employers, physicians and administrators of the plans. Cash sickness insurance has so many subjective areas, and is so greatly affected by local conditions, that it better lends itself to being provided under the various types of private programs presently in effect. It is our experience in handling insured groups that misuse of benefits is at a minimum where employer-employee relationships are good, where the employer has a strong financial interest in the claims experience, and where the employer is willing to exercise some follow-up on questionable absences from work. We have some fear that if a general attitude were to develop amongst employers and employees that the "government pays", then far greater misuses might ensue than have been experienced under the unemployment insurance plan.

les régimes prévoyant le maintien du salaire et les régimes des syndicats administrés par des fiduciaires, qui englobent une autre partie considérable de la main-d'œuvre. Une foule d'associations importantes d'employeurs ou d'employés offrent de telles prestations au moyen de régimes non garantis par un assureur, soit, les employés du gouvernement fédéral, les fonctionnaires civils de l'Ontario, les associations d'enseignants, etc. Une maison de comptabilité d'envergure internationale a récemment effectué une étude auprès de 124 employeurs canadiens, d'un littoral à l'autre, y compris les municipalités, les hôpitaux et les organismes de charité, ainsi que les compagnies. Cette étude a révélé que plus de 82 p. 100 de ces employeurs fournissaient une couverture garantissant des prestations en espèces en cas de maladie. Deux ans plus tôt, un relevé effectué auprès de ces mêmes entreprises indiquait que seulement 76 p. 100 de celles-ci offraient cette couverture.

17. Étant donné que, actuellement, des prestations en espèces en cas de maladie sont payables à la vaste majorité des employés au Canada, en vertu d'une foule de régimes privés de tous genres, il faut donc en déduire qu'il est nécessaire de continuer à garantir de l'assurance-maladie selon des régimes qui s'adaptent aux divers besoins particuliers des personnes couvertes en vertu de ces régimes. Si l'on veut que ces régimes continuent de fonctionner efficacement, de verser les prestations voulues aux personnes qui y ont droit, qu'ils évitent de verser des prestations à celles qui n'y sont pas vraiment admissibles, et qu'ils y parviennent d'une manière rationnelle, sans qu'il en coûte trop cher, il est essentiel de maintenir l'étroite coopération qui existe actuellement entre les employeurs, les médecins et les administrateurs des régimes. L'assurance-maladie prévoyant des prestations en espèces comporte tant d'aspects subjectifs et subit à un tel point l'influence des conditions locales, qu'elle ne saurait mieux se pratiquer qu'en vertu des divers genres de régimes présentement en vigueur. D'après notre expérience dans l'administration des régimes garantis par l'assurance, nous savons que les demandes déraisonnables de prestations peuvent être réduites au minimum lorsqu'il existe d'excellentes relations entre employeurs et employés, que l'employeur est vivement intéressé à maintenir les résultats des réclamations les plus favorables possible et qu'il consent à donner une certaine suite quant aux absences du travail qui lui paraissent douteuses. Nous craignons un peu que, si les employeurs et les employés en venaient à croire que c'est le «gouvernement qui paie la note», il pourrait alors s'ensuivre

18. The growth of these private arrangements would of course continue the freedom of choice on the part of employers and employees, and would preserve the right of unions to bargain with regard to the provisions of cash income sickness plans as well as on other aspects of employment. The continuation of private plans would also make it possible for employees to continue to enjoy more generous benefits than those proposed in the White Paper. These advantages would be lost if private plans were to be replaced by a compulsory government plan, an eventuality that is likely to occur under the proposals in the White Paper, as will be demonstrated.

Conclusion

19. For all of the reasons discussed above, we feel that it is neither necessary nor desirable to add compulsory cash income sickness benefits to the unemployment insurance program.

Section B

Interaction of a Government Plan and Private Plans

20. If, despite arguments to the contrary the government is still of the view that a compulsory cash income sickness program should be brought into effect, it is important to realize that the inevitable result will be the disappearance within a short time of existing private programs in this field—whether they are salary continuance, self-operated, or provided through an insurance contract.

21. Many of the plans presently in existence provide more liberal benefits than those proposed by the White Paper. From both an administrative and a financial viewpoint, it would be virtually impossible for the government to assume the payment of all benefits presently established in all the existing private arrangements. It would also be a most difficult political situation to contemplate forcing employers, unions and others to accept the lesser benefits contemplated in the proposals in the White Paper. Therefore, it would appear most necessary that private plans remain in existence.

22. In order to achieve the stated intention of the government that the government plan

des abus beaucoup plus graves que ceux qu'on a connus auparavant en vertu du régime d'assurance-chômage.

18. Le grand nombre de ces régimes privés laisserait naturellement pleine et entière liberté de choix aux employeurs et aux employés et préserverait le droit qu'ont les syndicats de négocier les dispositions des régimes garantissant des prestations en espèces en cas de maladie, ainsi que d'autres conditions d'emploi. Grâce au maintien des régimes privés, les employés pourraient jouir de prestations plus généreuses que celles proposées par le Livre blanc. Tous ces avantages seraient perdus si les régimes privés étaient remplacés par un régime gouvernemental obligatoire, une éventualité qui pourrait fort bien se produire, comme nous le ferons voir, si les propositions du Livre blanc étaient mises en œuvre.

Conclusion—

19. Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, nous estimons qu'il n'est ni nécessaire, ni souhaitable d'ajouter, au programme d'assurance-chômage, des prestations en espèces obligatoires payables en cas de maladie.

Section B

Interaction du régime gouvernemental et des régimes privés

20. Si, malgré les arguments invoqués, le gouvernement reste de l'avis qu'un programme obligatoire prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie doit être mis en vigueur, il importe alors de se rendre compte que cette mise en vigueur entraînera inévitablement la disparition, à brève échéance, des programmes privés existant dans ce domaine, qu'il s'agisse de régimes prévoyant le maintien du salaire, de régimes garantis par l'employeur ou de régimes garantis par un contrat d'assurance.

21. Une foule de régimes en cours actuellement prévoient des prestations plus avantageuses que celles proposées par le Livre blanc. Du point de vue administratif et financier, il serait presque impossible que le gouvernement prenne à sa charge de payer toutes les prestations prévues en vertu de tous les régimes privés qui existent actuellement. Il ne serait pas non plus de bonne politique d'obliger les employeurs, les syndicats et les autres personnes ou organismes à accepter les prestations moins élevées que propose le livre blanc. Il apparaît donc essentiel que les régimes particuliers doivent rester en vigueur.

22. Pour réaliser l'intention exprimée par le gouvernement, à savoir, que le régime pro-

supplement and not replace private plans, it would be essential among other things that there be no financial disadvantage to employers or employees whether employees are covered through private plans, through the government plan, or by a combination of the two. An employer whose employees are covered by a private plan should not pay more in total for the cost of cash income sickness and pregnancy coverage for his employees than he would pay if there were no government plan. In practice it is virtually impossible to establish such a mechanism whereby employers with private plans will not suffer a financial disadvantage.

23. It may be the intention that the government plan would pay benefits for sickness and pregnancy only where no private coverage existed or relatively low benefits were provided through a private plan. However, since the cost of these benefits would be paid by all employers and employees, those with private plans would be making payments toward benefits which they would never receive. While this subsidy would undoubtedly permit a lower cost factor for these benefits to be incorporated into the contribution rates for the government plan, employers and employees providing this subsidy would surely and swiftly move to redress this situation.

24. The authors of the White Paper apparently believe that employers who currently have private plans in force may be persuaded to continue them because they would benefit under the experience-rating in the government program. Thus, to the extent that the private plan pays sickness benefits, there would be less for the government plan to pay, and this would be reflected in the experience-rating calculation for that employer. The employer's required rate of contribution to the government plan might therefore be reduced.

25. But would this avoid financial disadvantage to that employer? In practice it would not.

26. Let us consider the small employer. Because no experience-rating is proposed for an employer with an annual insured payroll less than $78,000, there would be no incentive

posé complète et ne remplace pas les régimes privés, il faut absolument, entre autres choses, que les employeurs ou les employés ne subissent aucun désavantage, du point de vue pécuniaire, qu'ils soient couverts par un régime privé, par le régime du gouvernement, ou par les deux à la fois. Un employeur dont les employés sont couverts par un régime privé ne devrait pas avoir à débourser un montant total plus élevé, quant au coût de la couverture prévoyant des prestations en espèces en cas de grossesse et de maladie, à propos de ses employés, qu'il n'aurait à débourser en l'absence d'un régime du gouvernement. Dans la pratique, il est presque impossible de faire en sorte que les employeurs, ayant des régimes privés, ne subissent un désavantage du point de vue pécuniaire.

23. Il se peut que, en vertu du régime du gouvernement, des prestations en cas de maladie et de grossesse ne seraient versées que lorsqu'il n'existe pas déjà de couverture particulière ou lorsque des prestations relativement basses seulement sont prévues en vertu d'un régime particulier. Toutefois, vu que le coût de ces prestations serait réglé par tous les employeurs et tous les employés, ceux qui bénéficieraient de régimes privés se trouveraient à payer pour des prestations qu'ils ne pourraient jamais recevoir. Même si cette subvention avait pour conséquence évidente de permettre une réduction des taux de cotisations requises pour le régime du gouvernement, les employeurs et les employés qui fourniraient cette subvention ne tarderaient assurément pas à rectifier la situation.

24. Les auteurs du Livre blanc estiment apparemment qu'on peut convaincre les employeurs qui jouissent actuellement de la couverture de régimes privés, de maintenir ces régimes en vigueur, puisqu'ils retireraient des avantages quant à la cote attribuée en vertu du programme du gouvernement. Ainsi, dans la mesure où le régime privé versera des prestations en cas de maladie, il y aura moins de prestations à payer en vertu du régime du gouvernement. Cette situation favorable se refléterait dans la cote attribuée à l'employeur. Le taux de la citosation que l'employeur serait tenu de verser quant au régime du gouvernement pourrait donc s'en trouver réduit.

25. Toutefois, cette façon de procéder éviterait-elle que l'employeur subisse un désavantage du point de vue pécuniaire? Dans la pratique, elle ne le pourrait pas.

26. Examinons la situation du petit employeur. Vu qu'on ne propose aucune cote pour l'employeur qui paie à des assurés des salaires atteignant moins de $78,000, rien

for such an employer to maintain his private cash income sickness plan.

27. Experience rating for the larger employer would be based upon his total claims arising from unemployment as well as sickness. Thus, an employer with a very stable work force and consequently few unemployment claims included in his experience might be charged the lowest contribution rate whether or not he maintained a private cash income sickness plan. Conversely, the employer with frequent lay-offs would be required to pay the maximum rate of contribution because of numerous unemployment claims. Consequently, he would know that discontinuation of his private cash income sickness plan would not increase his rate of contribution to the government program, and yet continuation of his private plan would not serve to reduce his rate of contribution to the government plan.

28. Even the employer with an average rate of unemployment claims, where it might be expected that the experience-rating provision would be more effective, would not be likely to continue his private cash sickness income plan. For several reasons the employer's share of the cost of his private plan (possibly 100 per cent) would likely be substantially more than any savings he would realize under the experience-rating arrangement in the government plan. In government experience-rating, sickness claims would be combined with unemployment claims. Their effect would be consequently diluted and the resulting credit to the employer with a private plan would be small. To the extent that private plans would subsidize the government plan, in the manner described in paragraph 23, the full cost of the total benefits would not be recognized in the contributions to the government plan. Therefore the maximum benefit of experience rating would be insufficient to pay the full cost of equivalent benefits under a private plan. Thus, the total cost to the employer and employees with a private plan providing mandatory benefits would still be greater than would be the case if the employer chose to provide these benefits through the government plan. Also, because experience-rating in the government plan would not take effect until 1974 and would not be fully effective until 1976, there would be a substantial deferment of any credit from the government plan to an employer with a private plan, even

n'encouragerait cet employeur à maintenir en vigueur son régime privé prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie.

27. En outre, pour l'employeur plus important, il faut reconnaître que la cote de celui-ci se fonderait sur ses réclamations totales provenant tant du chômage que de la maladie. Ainsi, un employeur bénéficiant d'une main-d'œuvre très stable et qui ne compte, par conséquent, que peu de réclamations de chômage dans les constatations faites à son sujet, se verrait peut-être exiger la cotisation la moins élevée possible, qu'il maintienne ou non un régime privé prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie. Par contre, l'employeur ayant de fréquentes mises à pied pourrait se voir imposer la cotisation maximum à cause des nombreuses demandes de prestations de la part de ses employés, en raison de chômage. Par conséquent, il saurait que l'abandon de son régime privé prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie ne pourrait accroître le taux de la cotisation qu'il devrait verser quant au programme du gouvernement, et pourtant le maintien en vigueur du régime privé n'aurait pas pour effet de réduire le taux de la cotisation à verser en vertu du régime du gouvernement.

28. Il est même très improbable que l'employeur n'ayant qu'un taux moyen de demandes de prestations pour chômage, alors qu'on pourrait s'attendre que les dispositions touchant la cote joueraient en faveur de cet employeur, maintienne son régime privé en vigueur. D'abord, la part de l'employeur quant au coût du régime privé (100 p. cent peut-être) serait vraisemblablement beaucoup plus élevée que les épargnes qu'il réaliserait en vertu du système de cote. La raison en est que les demandes de prestations pour maladie seraient fusionnées avec celles qui seraient attribuables au chômage, dans la détermination de la cote, et que l'effet de ces demandes de prestations pour maladie s'en trouverait donc amoindri et le crédit dont bénéficierait l'employeur qui souscrit à un régime privé serait sans importance. Dans la mesure où les régimes privés subventionneraient le régime du gouvernement, ainsi que le fait remarquer l'alinéa 23, le coût complet de l'ensemble des prestations ne serait pas réflété dans les cotisations versées au régime du gouvernement. Par conséquent, le maximum des avantages qui devrait résulter du système de cote ne suffirait pas à payer le coût entier des prestations équivalentes découlant d'un régime privé. Par conséquent, le coût total, pour un employeur et des employés assurés en vertu d'un régime privé prévoyant des prestations obligatoires, serait encore plus élevé que si l'employeur décidait de garantir de telles

though the cost of the private plan would be borne during this period of deferment. In addition to these considerations, many employers provide plans considerably more liberal than the Government plan and the employer bears all or practically all of the cost.

29. The authors of the White Paper should not rely upon employee pressure to have existing private plans continued. Many insured plans are paid for partly by employee contributions. Such employees would very likely wish to discontinue making these contributions and accept their cash income sickness benefits from the government program, to which they must contribute in any event. It is further noted that employees would not receive any benefit under the proposals in the White Paper from experience rating reductions in premiums due to participation in a private plan.

30. Moreover, unions with negotiated cash income sickness plans could now have these benefits provided automatically by the government plan. Accordingly, they would undoubtedly try to persuade employers to apply the employer contributions, previously paid to the private plan, to provide other forms of fringe benefit, or alternatively to include them in the pay package. Not only would this result in the discontinuation of private plans but it would also increase employers' costs.

31. In any event, private cash income sickness plans would soon disappear. Each employer could readily justify the termination of his private plan by asking himself the question—"Why should I maintain my private plan and so reduce the cost of the goverment program, thus subsidizing my competitors who do not have private plans and who are utilizing the government scheme to the maximum?" The program outlined in the White Paper is clearly incompatible with the stated intention of not replacing private plans.

prestations en vertu du régime du gouvernement. Ensuite, vu que le système de cote n'entrerait pas en vigueur avant 1974 et qu'il n'aurait tous ses effets qu'en 1976, les crédits que le gouvernement consentirait à un employeur assuré en vertu d'un régime privé seraient ajournés de façon sensible, alors même que le coût d'un régime privé devrait être acquitté pendant la durée de l'ajournement. Il ne faut pas non plus oublier que bien des employeurs ont des régimes beaucoup plus généreux que celui du gouvernement et que ces employeurs acquittent intégralement, ou presque, le coût de ces régimes.

29. Les auteurs du Livre blanc ne devraient pas non plus compter sur les pressions que pourraient exercer les employés, afin de faire maintenir les régimes privés en vigueur. Le coût d'une foule de régimes assurés s'acquitte partiellement au moyen de cotisations versées par les employés. Ces employés voudraient très certainement cesser de verser ces cotisations et accepter les prestations en espèces en cas de maladie garanties par le programme du gouvernement, auquel ils devront verser des cotisations de toute façon. Il est à noter également que les employés, même s'ils adhèrent à un régime privé, ne profiteraient aucunement des réductions apportées quant aux primes en raison d'une cote favorable en vertu des dispositions du Livre blanc.

30. En outre, les syndicats qui ont réussi à obtenir des régimes prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie à la suite de négociations, pourraient maintenant obtenir ces prestations automatiquement en vertu du régime du gouvernement. Ils essaieraient sans doute de convaincre les employeurs d'utiliser les cotisations que ceux-ci versaient à un régime privé afin de fournir d'autres genres d'avantages sociaux, ou bien d'inclure ces cotisations dans le salaire. Une telle mesure aurait pour conséquence d'accroître les frais d'exploitation de l'employeur, en plus d'entraîner l'abandon des régimes privés.

31. Quoi qu'il en soit, les régimes privés prévoyant des prestations en espèces en cas de maladie en viendraient bientôt à disparaître. Chaque employeur pourrait facilement justifier l'abandon de son régime privé en se demandant: «Pourquoi devrai-je maintenir mon régime privé et réduire ainsi le côut du programme du gouvernement, et «subventionner» pour ainsi dire, mes concurrents qui ne bénéficient d'aucun régime privé et qui ont recours au maximum au programme du gouvernement?» A franchement parler, le programme énoncé dans le Livre blanc se trouve en opposition directe avec l'intention exprimée par le gouvernement de ne pas remplacer les régimes privés.

32. It might be suggested that an approach involving supplementation by the private plans of a government-operated plan, could be feasible. However, with the level of benefits contemplated in the White Paper, the area remaining to be supplemented, i.e., the first two weeks of illness and subsequent to the seventeenth week, would have an economic value so low that it would be virtually impossible for a private insurer to cover such a benefit at a reasonable cost. Accordingly, such an arrangement would be quite impractical.

32. On pourrait proposer, comme étant réalisable, un projet selon lequel les régimes privés compléteraient un régime administré par le gouvernement. Toutefois, compte tenu du niveau des prestations proposées dans le livre blanc, le secteur restant à compléter, c.-à-d., les deux premières semaines de maladie et subséquemment à la dix-septième semaine, aurait une valeur économique tellement faible, qu'un assureur privé trouverait presque impossible de garantir ces prestations à un coût raisonnable. C'est donc dire qu'il ne serait pas pratique d'envisager la possibilité d'une telle mesure.

33. Thus, any approach involving supplementation in either direction is not workable. Furthermore, the duplication of administration involved would be most inefficient and uneconomic.

33. Par conséquent, tout projet visant à compléter des régimes privés par un régime administré par le gouvernement, ou vice versa, ne serait donc pas réalisable. En outre, le dédoublement de l'administration que cela impliquerait, serait à la fois inefficace et coûteux.

34. If a government plan were to be operated parallel to private plans, it would be essential for the government sickness insurance plan to be operated on a truly self-supporting basis that would take full account of all the costs involved.

34. Si un gouvernement adoptait un régime parallèle aux régimes privés, il serait essentiel que le régime d'assurance-maladie du gouvernement soit pratiqué de façon à être véritablement rentable, compte tenu de toutes les dépenses que pourraient entraîner le programme du gouvernement.

35. This would require that the government plan separate the full cost of sickness and pregnancy benefits from the cost of unemployment benefits, both in establishing premium levels for employers and employees and in the operation of the experience-rating of the plan. This separation would have to give full recognition to all aspects of cost of the sickness program, both in the area of benefits and of administrative costs and could not anticipate any subsidy from private plans.

35. Pour parvenir à cette fin, le régime du gouvernement doit séparer le coût total des prestations en cas de maladie et de grossesse du coût des prestations de chômage, tant pour l'établissement des taux de primes de l'employeur et des employés que pour la détermination de la cote en vertu du régime. Cette séparation devrait tenir pleinement compte de tous les aspects du coût du programme en cas de maladie, pour ce qui est et des prestations et des frais d'administration et ne pourrait pas compter sur des subventions en provenance des régimes privés.

36. If an employer elected to provide benefits at least as liberal as the goverment plan, whether by salary continuance, self-operated program, or an insured plan, he and his employees should then pay only the taxes relating to the unemployment insurance benefits, and should not pay directly or indirectly any taxes for the government sickness and pregnancy program. The employer would, by providing the required benefits in another way, be permitted to opt out of the entire sickness and pregnancy segment of the goverment plan.

36. Si un employeur choisissait de fournir des prestations au moins aussi avantageuses que celles prévues par le régime du gouvernement, qu'il s'agisse de régimes prévoyant le maintien du salaire, de régimes garantis par l'employeur ou de régimes garantis par un assureur, ses employés et lui-même ne devraient verser que les cotisations en vue de prestations d'assurance-chômage et ils ne devraient verser, ni directement, ni indirectement, aucun impôt en raison du programme du gouvernement garantissant des prestations en cas de maladie et de grossesse. L'employeur aurait la faculté, à condition de fournir, d'une autre manière, les prestations requises, de se retirer de tout le secteur des prestations en cas de maladie et de grossesse du régime du gouvernement.

37. While this is a perfectly sound theoretical approach and such a program has operated successfully in the State of New York to the present time, experience elsewhere has shown that it is extremely difficult to maintain a government plan alongside and competing with private plans in an unbiased fashion.

38. The employers whose employees had very good sickness experience would tend to keep their coverage out of the government plan, because their costs in a private plan would be lower. Other employers with poor sickness experience would gravitate to the government plan because the government plan would be likely to charge them less than the cost under a private plan. Thus, over time, there would be a built-in bias against the government plan. On the other side of the coin, government plans that start out to be truly self-supporting tend to develop various subsidies with the result that the element of competition between the government plan on the one hand and the private plans on the other does not remain equitable or fair. An example of this kind of development can be found by reference to the Unemployment Compensation Disability Plan of the State of California, where continuous subsidization of the State program has resulted in the virtual disappearance of private insured plans.

39. Thus, it is submitted, the existence of a government plan of sickness insurance would lead to the elimination of private plans providing this type of coverage. If the government proceeds on this course nonetheless, it is quite possible that many private insurers, anticipating the inevitable result, might not choose to wait to be forced out, but instead choose to withdraw from this field of insurance in a planned and orderly manner. This would have an immediate financial impact on the government plan by transferring to it the cost of claims and by removing the subsidy which would otherwise be provided by the continued operation of private plans.

Section C

A Workable Alternative Approach

40. The members of CHIA do not subscribe to the principles of compulsion enunciated in

37. Bien que cette façon d'envisager les choses soit tout à fait défendable, du point de vue théorique, (un tel programme adopté par l'État de New York donne actuellement de bons résultats) l'expérience faite en d'autres régions démontre qu'il est extrêmement difficile de maintenir côte à côte et en pleine harmonie, un régime du gouvernement et des régimes privés qui, de plus, se font concurrence.

38. Les employeurs, dont les employés ont une excellente fiche du point de vue de la maladie, auraient tendance à ne pas rechercher la couverture auprès du régime du gouvernement, parce que le régime privé leur coûterait moins cher. D'autres employeurs, affligés d'une mauvaise fiche quant à la maladie, auraient recours au régime du gouvernement parce qu'il leur en coûterait sans doute moins cher en vertu de ce régime qu'en vertu d'un régime privé. Ainsi, peu à peu, on deviendrait préjugé contre le régime du gouvernement. Si l'on considère l'autre aspect de la question, on voit que les régimes du gouvernement qui débutent sous forme de régimes parfaitement rentables ont tendance à nécessiter parfois diverses subventions, de sorte que, à la fin, l'élément de concurrence qui existe entre le régime du gouvernement d'une part et les régimes privés d'autre part n'est plus équitable. On trouve un exemple d'une situation de ce genre en examinant le régime dit *Unemployment Compensation Disability Plan* de l'État de la Californie, où l'on constate qu'une subvention continue du programme de l'État a entraîné la disparition presque totale des régimes d'assurance privés.

39. Nous estimons donc que la mise en œuvre d'un régime gouvernemental d'assurance-maladie occasionnerait l'élimination des régimes privés, prévoyant ce genre de couverture. Si le gouvernement poursuit néanmoins son projet, il est fort possible qu'un grand nombre d'assureurs privés, songeant à l'inévitable résultat, au lieu d'attendre d'être obligés d'abandonner ce secteur de l'assurance, décideraient de l'abandonner d'une manière planifiée et ordonnée. Cette situation aurait des conséquences immédiates, du point de vue pécuniaire, sur le régime du gouvernement, car celui-ci aurait alors à supporter seul le coût des prestations, sans l'appoint pécuniaire que fourniraient autrement les régimes privés actuels.

Section C

Contre-proposition pratique

40. Les membres de l'Association canadienne d'assurance-santé ne souscrivent pas

the White Paper in connection with cash income sickness and pregnancy payments. We have further demonstrated that parallel or supplementary arrangements between government and private plans are not workable. If the government is determined to establish compulsory cash sickness benefits however, the members of CHIA recommend the adoption of a program that will provide those benefits in such a way as to avoid constitutional difficulties and avoid replacing existing private and public programs. The following program is proposed as a workable alternative which would achieve these objectives.

Details of the Plan—

41. All employers would be required to provide for their employees cash income sickness benefits at least equal to a standard prescribed by government. These benefits may be provided through salary continuance programs, trusteed or other self-operated arrangements, or insured plans.

42. There would be no involvement of the government in day-to-day administration or funding.

43. Existing private plans that meet or surpass the mandatory standards would continue to operate. Other existing private plans would be required to be amended to comply with those standards. As at present, many plans would continue to offer benefits well in excess of the standard.

44. Cost of the plan would be met by employers and employees. Cost-sharing would vary from plan to plan. As at present, many plans would continue to be paid for entirely by the employer. Some plans would require a reasonable contribution from the employees, not exceeding a prescribed amount. Where a union is involved, the cost-sharing as well as other provisions of the plan exceeding the mandatory standard may be items for collective bargaining.

45. All employees would be covered, except for casual employees and a few special categories such as students, domestics, etc.

46. The government would establish benefit provisions considered to be appropriate in terms of the needs of the Canadian people for cash income sickness benefits. In our judg-

aux principes énoncés dans le livre blanc et visant à rendre obligatoires les prestations en espèces en cas de maladie et de grossesse. Nous avons fait voir que toute mesure tendant à faire du régime du gouvernement et des régimes privés des régimes parallèles ou complémentaires est irréalisable. Si le gouvernement est déterminé d'établir des prestations en espèces obligatoires en cas de maladie cependant, les membres de l'Association recommandent l'adoption d'un programme qui garantirait ces prestations de manière à éviter les difficultés d'ordre constitutionnel et à éviter de remplacer les programmes publics et privés actuels. Nous présentons le programme suivant à titre de contre-proposition qui, à notre avis, permettra d'atteindre ces objectifs.

Détails du programme—

41. Tous les employeurs seraient tenus de fournir à leurs employés des prestations en espèces en cas de maladie au moins égales aux normes prescrites par le gouvernement. Ces prestations peuvent être garanties sous forme de prolongation du salaire, au moyen de dispositions que l'employeur prendrait lui-même, d'ententes dont l'exécution serait confiée à des fiduciaires, ou de régimes garantis par des assureurs.

42. Le gouvernement n'aurait pas à s'occuper de l'administration quotidienne du régime, ni de sa capitalisation.

43. Les régimes privés actuels qui répondent aux normes statutaires ou qui les dépassent continueraient d'exister. Les autres régimes privés en vigueur devraient être modifiés pour se conformer à ces normes. Comme à l'heure actuelle, une foule de régimes continueraient d'offrir des prestations de beaucoup supérieures aux normes imposées.

44. Le coût du régime serait réglé par les employeurs et les employés. Le partage du coût variera d'un régime à l'autre. Comme il se fait présentement, le coût d'une foule de régimes continuerait d'être acquitté entièrement par l'employeur. Certains régimes exigeraient, de la part des employés, une cotisation raisonnable ne dépassant pas un montant déterminé. Lorsqu'un syndicat est en cause, le partage du coût et d'autres dispositions du régime peuvent faire l'objet de négociations collectives.

45. Tous les employés seraient couverts, sauf pour les employés occasionnels et certaines catégories spéciales d'employés, tels que les étudiants, les domestiques, etc.

46. Le gouvernement établirait, concernant les prestations, les dispositions qu'il jugerait propres à répondre aux besoins du peuple canadien en matière de prestations en espèces

ment, the benefit payment period for pregnancy benefits, if included at all, should be significantly shorter than the period suggested in the White Paper, which would be wasteful in terms of cost and loss of production in the economy. This aspect of the plan is discussed in Appendix II.

47. Eligibility for benefits in all plans would be at least as favourable as the government standard, e.g., it may be decided that this should be twenty or more weeks employment in the past fifty-two weeks.

48. "Portability" would be an important feature in the sense that an employee's eligibility status should not be impaired when he changed employers and consequently moved from one private plan to another. The employee's eligibility status would be fully "portable" under this plan.

49. One aspect that should be incorporated into the standard benefit provisions in order to avoid loss of benefits to an unemployed individual falling ill, would be the requirement that eligibility for benefit extend for a prescribed period following termination of employment if the former employee remains unemployed.

50. It would be necessary to consult with the provincial governments to secure their cooperation in passing enabling legislation to establish a program of the type outlined in this Submission. Since it is only reasonable to assume that the federal government would not enunciate the proposals in the White Paper without reasonable certainty that the provinces are in favour of them, one can surely assume that the provinces would find equally acceptable the alternative arrangement being advanced by the CHIA which would provide benefits at least as good as and in many cases better than those indicated in the White Paper, without replacing private plans, and without effecting a transfer of funds from the private to the public sector.

51. In order to carry out this program, it would be necessary to ensure that any employer could obtain insurance, if he so wishes, for cash income sickness benefits for his employees, at least up to the level of the standard benefit provisions established by legislation. Given the necessary legislation the members of CHIA would undertake that this would be the case. In order to achieve this, it would be necessary for the insurers to create among themselves a pooling mechanism so

en cas de maladie. A notre avis, la période de paiement des prestations en cas de grossesse, si elle doit être incluse, devrait être sensiblement plus courte que celle énoncée dans le livre blanc; autrement il s'ensuivrait du gaspillage et une perte de production dans l'économie. Cet aspect du régime est énoncé dans l'Appendice II.

47. L'admissibilité aux prestations dans tous les régimes serait au moins aussi favorable que celle établie comme norme par le gouvernement, par exemple, on pourrait décider qu'il faudrait compter 20 semaines d'emploi ou plus au cours des 52 dernières semaines.

48. La «transférabilité» serait l'un des éléments capitaux du régime, en ce sens que l'admissibilité d'un employé ne serait aucunement dérangée lorsqu'il changerait d'employeur et passerait ainsi d'un régime privé à un autre. L'admissibilité de l'employé serait pleinement «transférable» en vertu de ce régime.

49. Pour éviter qu'un employé en chômage et tombant malade ne perde de prestations, il faudrait incorporer aux dispositions normatives ayant trait aux prestations, une stipulation selon laquelle l'admissibilité aux prestations s'étendrait, après la cessation d'emploi, jusqu'à l'expiration de la période de prestations prescrites par le gouvernement, si l'ancien employé demeurait en chômage.

50. Il serait nécessaire de consulter les gouvernements provinciaux afin d'obtenir qu'ils coopèrent en passant des lois permettant d'établir un programme du genre recommandé. Vu qu'on peut raisonnablement supposer que le gouvernement fédéral n'énoncerait pas les propositions contenues dans le livre blanc sans s'assurer en premier lieu que les provinces acceptent ces propositions, on peut également supposer que les provinces trouveraient également acceptable la contre-proposition que l'Association met de l'avant et qui garantira des prestations au moins égales à celles énoncées dans le livre blanc et, dans bien des cas, supérieures à ces dernières, et ce, sans remplacer les régimes privés et sans effectuer un nouveau transfert appréciable de fonds du secteur privé au secteur public.

51. Pour mettre en œuvre ce programme, il faudra s'assurer que n'importe quel employeur peut obtenir, s'il en manifeste le désir, un régime d'assurance qui garantisse, à ses employés, des prestations en espèces en cas de maladie au moins égales aux prestations normatives prescrites par la loi. S'ils disposent des lois voulues, les membres de l'Association canadienne d'assurance-santé s'engagent à garantir qu'il en sera bien ainsi. Pour atteindre cette fin, les assureurs devront

that they would equitably share the cost of insuring small groups at reasonable premiums.

Desirable features of the Alternative Plan

52. This alternative plan would achieve the objectives enunciated in the White Paper of providing cash income sickness benefits for all Canadian employees without replacing existing public and private plans. In our view, no other plan can do this.

53. It would allow employers and unions freedom of choice or freedom to bargain on a number of important matters such as the kind of plan, eligibility, level of benefits, length of waiting period, length of benefit period, and others, providing these features exceed the minimum standard.

54. It would achieve the lowest possible costs through the forces of competition in the market place.

55. It would continue to utilize the expertise already available in the administrators of private cash income sickness plans.

56. It would not involve the creation or expansion of costly administrative machinery which would, to a large extent, be duplicating work already being done by others, e.g., duplicate examination of medical records, etc.

57. It would permit the provision of cash income sickness benefits without requiring an increase in taxes.

58. It would, by extending eligibility for sickness benefits beyond termination of employment, actually *remove* an area of cost which now exists in the present unemployment insurance program.

59. It would comply with the constitutional allocation of powers among the federal government and the provincial governments.

60. It would allow thousands of employees to continue to enjoy cash sickness benefits that are better than those proposed in the White Paper. Insurance companies and employers would continue to offer a wide variety of more comprehensive plans and to experiment with new plans. This would fit well with the comment in the White Paper

établir entre eux une réserve commune, afin qu'ils puissent se partager équitablement le coût de l'assurance des petits groupes, moyennant des primes raisonnables. Ces primes seraient établies à un niveau tel que la réserve dans son ensemble ne connaîtra ni profits, ni pertes, au cours d'un certain nombre d'années.

Avantages de la contre-proposition

52. Cette contre-proposition permettrait de réaliser les objectifs qu'énonce le livre blanc, c'est-à-dire, de fournir, à tous les employés au Canada, des prestations en espèces en cas de maladie, sans pour cela remplacer les régimes publics et privés qui existent. A notre avis, aucun autre régime ne pourrait le faire.

53. Ce régime accorderait, aux employeurs et aux syndicats, pleine liberté de choix ou de négociation sur un certain nombre de points importants, tels le genre de régime, l'admissibilité, le niveau de prestations, la durée de la période de carence, à condition que ces points dépassent la norme minimum imposée.

54. Le régime pourrait se pratiquer au coût le moins élevé possible, par suite du jeu de la concurrence sur le marché.

55. Le régime pourrait bénéficier de l'expérience déjà acquise par les administrateurs des régimes de prestations en espèces en cas de maladie.

56. Le régime ne nécessiterait pas l'établissement ou l'élargissement de services administratifs coûteux, qui pour une bonne part du travail, feraient double emploi avec d'autres services existants, par exemple, double examen du dossier médical.

57. Il permettrait de fournir des prestations en espèces en cas de maladie, sans entraîner une augmentation des impôts.

58. En prolongeant l'admissibilité aux prestations en cas de maladie passé la cessation d'emploi, le régime *supprimerait* effectivement les frais dans un secteur présentement englobé dans le régime d'assurance-chômage actuel.

59. Il se conformerait à la répartition constitutionnelle des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

60. Il permettrait à des milliers d'employés de continuer à jouir de prestations en espèces en cas de maladie qui sont supérieures à celles que propose le Livre blanc. Les compagnies d'assurance et les employeurs continueront d'offrir une vaste gamme de régimes garantissant une couverture amplifiée et s'efforceront d'établir de nouveaux genres de

that "More than ever before, social policy is being directed toward the more complete fulfilment of people."

61. It would preserve the other traditional advantages of competitive over a monopolistic system. These include better service, flexibility, a wider variety of coverages and the freedom of the purchaser to "shop around" for the best bargain he can make.

62. It would demonstrate the significant role that can be played by the insurance industry in supporting programs of social welfare.

63. It would be much safer for the economy of Canada to have many people making individual decisions on cash sickness insurance in the market place than to have a few people making far-reaching public decisions on such matters.

64. It would require no participation by government, either financial or otherwise, except the legislation required to set up the program.

Toronto, Canada
September 4, 1970.
2 Appendices.

régimes. Cette situation rassurante cadre bien avec le commentaire énoncé dans le livre blanc selon lequel «Plus que jamais auparavant, la politique sociale est orientée vers le plein épanouissement de la personne humaine.»

61. La contre-proposition de l'Association préserve les avantages traditionnels que comporte le système de la libre concurrence par rapport à celui du monopole. Ces avantages comprennent de meilleurs services, de la souplesse, une plus grande variété de couvertures et permettent à l'acheteur de «marchander» afin d'obtenir la meilleure aubaine possible.

62. Il fera voir au public que l'industrie de l'assurance peut jouer un rôle significatif, quand il s'agit d'appuyer les programmes de bien-être social.

63. Il serait beaucoup plus profitable à l'économie du Canada qu'une foule de personnes prennent une décision individuelle, sur le marché, quant à l'assurance prévoyant des prestations en cas de maladie, que d'avoir un nombre restreint de personnes qui prennent, au nom du public, des décisions d'une grande portée, sur une question de ce genre.

64. Le régime n'exigerait aucune participation du gouvernement, d'ordre financier ou autre, si ce n'est pour les lois à passer afin d'établir le programme et l'exemption possible de l'impôt provincial quant aux primes payables pour les prestations en espèces en cas de maladie garanties par ce programme.

Appendix I

The CHIA—What It Is

The Canadian Health Insurance Association, established in 1959, is a voluntary, non-profit association of licensed insurers engaged in the health insurance field.

The purpose of the Canadian Health Insurance Association is to foster the development of voluntary insurance providing sound protection against the financial burdens resulting from accident and sickness.

The membership of CHIA consists of ninety insurance companies and one fraternal society and this membership includes the major insurance companies writing income replacement insurance in Canada. Together these company members account for more than 95% of all health insurance provided by insurance companies in Canada.

The functions of the Association, as expressed in its Constitution, are:

1. To co-ordinate and express the views of its members as to matters affecting accident and sickness insurance.

2. To encourage further improvement in and extension of the coverage and benefits of personal accident and sickness insurance.

3. To establish standards of conduct in the accident and sickness insurance business.

4. To promote understanding of and to maintain public confidence in voluntary accident and sickness insurance.

5. To strengthen relationships with persons and organizations providing health care.

6. To engage in such other activities as will further the purposes of the Association.

Lists of the current Executive Committee and of the members of the Association appear on the following pages of this Appendix.

Canadian Health Insurance Association
Executive Committee—1970-71

President: Mr. J. Craig Davidson, President, Confederation Life Association.

Appendice I

Nature de l'Association canadienne d'assurance-santé

L'Association canadienne d'assurance-santé, établie en 1959, est une association, à participation libre et sans but lucratif, formée d'assureurs autorisés qui s'intéressent au domaine de l'assurance-santé.

Le but de l'Association, c'est de favoriser l'élaboration d'assurance à participation libre qui garantit une solide protection contre le fardeau pécuniaire qu'entraînent l'accident et la maladie.

L'Association compte quatre-vingt-onze membres, dont quatre-vingt-dix compagnies d'assurance et une société fraternelle. Ces compagnies d'assurance sont parmi les principales compagnies souscrivant de l'assurance en remplacement du revenu, au Canada. Ensemble, ces compagnies souscrivent plus de 95 p. 100 de toute l'assurance-maladie garantie par des compagnies d'assurance au pays.

Les fonctions de l'Association, selon que l'énonce sa constitution, sont les suivantes:

1. Coordonner et exprimer les points de vue de ses membres sur des questions touchant l'assurance accident et maladie.

2. Favoriser l'amélioration et l'amplification de la couverture et des prestations de l'assurance individuelle accident et maladie.

3. Établir des normes de conduite dans le domaine de l'assurance accident et maladie.

4. Faire comprendre en quoi consiste l'assurance accident et maladie à participation libre et maintenir la confiance du public dans ce genre d'assurance.

5. Renforcer les liens avec les personnes et les organismes qui donnent des soins hospitaliers, médicaux, et chirurgicaux.

6. S'adonner à toute autre activité qui permettra d'atteindre les fins de l'Association.

La liste des membres du Comité exécutif actuel ainsi que celle des membres de l'Association figurent aux pages suivantes du présent Appendice.

Association Canadienne d'Assurance-Santé
Comité Exécutif—1970-71

Président: M. J. Craig Davidson, Président, Confederation Life Association.

Vice-President: Mr. C. G. White, Vice-President—Actuarial, Metropolitan Life Insurance Company.

Honorary Treasurer: Mr. Wm. Cunningham, Manager, Group Division, Zurich Insurance Company.

Past President: Mr. J. W. Westaway, President, The Excelsior Life Insurance Company.

Messrs.

John Atkinson, President, Allstate Insurance Company of Canada.

Michael F. Barnes, Senior Vice-President and General Manager for Canada, Occidental Life Insurance Company of California.

J. Wilfrid Chambers, Executive Officer (Group Life and Health Operations), The Mutual Life Assurance Company of Canada.

Walter E. Collins, Vice-President—Administration, Loyal Protective Life Insurance Company.

Eric M. Delves, Assistant Manager, Life Administration, The Prudential Assurance Company Limited.

Alex. H. Jeffery, Q.C., First Vice-President and General Counsel, London Life Insurance Company.

G. R. Magherini, Resident Vice-President, Combined Insurance Company of America.

N. H. Manning, Joint Chief Executive, Guardian Royal Exchange Group of Insurance Companies.

Léon Mondoux, Vice-President and Actuary, Alliance Mutual Life Insurance Company.

R. B. Pennycook, Director, Group Products, The Great-West Life Assurance Company.

R. K. Rowe, Manager, Health Insurance Department, The Independent Order of Foresters.

John C. Skoglund, Executive Vice-President and Chairman of the Canadian Management Committee, North American Life and Casualty Company.

Vice-président: M. C. G. White, Vice-président: Actuariat, La Métropolitaine, compagnie d'assurance-vie.

Trésorier honoraire: M. Wm. Cunningham, Directeur, Division du Groupe Zurich Insurance Company.

Ex-président: Mr. J. W. Westaway, Président, The Excelsior Life Insurance Company.

MM.

John Atkinson,
Président,
Allstate Insurance Company of Canada.

Michael F. Barnes,
Premier vice-président et directeur général pour le Canada, Occidental Life Insurance Company of California.

J. Wilfrid Chambers,
Directeur (Assurance-décès et santé de Groupe),
The Mutual Life Assurance Company of Canada.

Walter E. Collins,
Vice-président—Administration,
Loyal Protective Life Insurance Company.

Eric M. Delves,
Directeur adjoint, Administration de l'Assurance-Vie,
The Prudential Assurance Company Limited.

Alex. H. Jeffery, C.R.,
Premier vice-président et avocat-conseil,
London Life Insurance Company,

G. R. Magherini,
Vice-président,
Combined Insurance Company of America.

N. H. Manning,
Chef conjoint de l'exécutif,
Guardian Royal Exchange Group of Insurance Companies.

Léon Mondoux,
Vice-président et actuaire,
L'Alliance, compagnie mutuelle d'assurance-vie.

R. B. Pennycook,
Directeur, Assurance de Groupe,
The Great-West Life Assurance Company.

R. K. Rowe,
Directeur, Assurance-Santé,
The Independent Order of Foresters.

John C. Skoglund,
Vice-président directeur et président du Canadian Management Committee,
North American Life and Casualty Company.

Members
of
Canadian Health Insurance Association
as at September 1, 1970

Insurance companies—

Aetna/Excelsior Group:
The Aetna Casualty and Surety Company,
Aetna Life Insurance Company, and
The Excelsior Life Insurance Company

Alliance Mutual Life Insurance Company

Allstate Insurance Company of Canada

Business Men's Assurance Company of America

The Canada Life Assurance Company

CNA/Insurance Group:
Canada Health and Accident Assurance Corporation,
Canadian Premier Life Insurance Company,
Continental Assurance Company,
Continental Casualty Company, and
Transportation Insurance Company

Combined Insurance Company of America

Confederation Life Association

Connecticut General Life Insurance Company

The Continental Insurance Companies Group:
The Continental Insurance Company,
The Dominion Insurance Corporation,
Niagara Fire Insurance Company, and
Royal General Insurance Company of Canada

Crown Life Insurance Company

Desjardins Mutual Life Assurance Company

The Dominion Life Assurance Company

Dominion of Canada General Group:
Casualty Company of Canada, and
The Dominion of Canada General Insurance Company

Eagle Star Group:
British Northwestern Insurance Company

The Empire Life Insurance Company

The Equitable Life Assurance Society of the U.S.

The Equitable Life Insurance Company of Canada

Federal Life and Casualty Company

The Great-West Life Assurance Company

Guardian Royal Exchange Group of Insurance Companies:
Beaver Insurance Company,

Membres de
l'Association canadienne d'assurance-santé
1er septembre 1970

Compagnie d'assurance—

Aetna/Excelsior Group:
The Aetna Casualty and Surety Company,
Aetna Life Insurance Company, and
The Excelsior Life Insurance Company

Alliance Mutual Life Insurance Company

Allstate Insurance Company of Canada

Business Men's Assurance Company of America

The Canada Life Assurance Company

CNA/INSURANCE Group:
Canada Health & Accident Assurance Corporation,
Canadian Premier Life Insurance Company,
Continental Assurance Company,
Continental Casualty Company, and
Transportation Insurance Company

Combined Insurance Company of America

Confederation Life Association

Connecticut General Life Insurance Company

The Continental Insurance Companies Group:
The Continental Insurance Company,
The Dominion Insurance Corporation
Niagara Fire Insurance Company, and
Royal General Insurance Company of Canada

Crown Life Insurance Company

L'Assurance-Vie Desjardins

The Dominion Life Assurance Company

Dominion of Canada General Group:
Casualty Company of Canada, and
The Dominion of Canada General Insurance Company

Eagle Star Group:
British Northwestern Insurance Company

The Empire Life Insurance Company

The Equitable Life Assurance Society of the U.S.

The Equitable Life Insurance Company of Canada

Federal Life and Casualty Company

The Great-West Life Assurance Company

Guardian Royal Exchange Group of Insurance Companies:
Beaver Insurance Company,

Guardian Assurance Company Limited,
The Guardian Insurance Company of Canada,
The Insurance Corporation of Ireland Limited,
Royal Exchange Assurance, and
Union Insurance Society of Canton Limited

The Halifax Insurance Company

The Imperial Life Assurance Company of Canada

Income Disability and Reinsurance Company of Canada

Industrial Life Insurance Company

John Hancock Group:
John Hancock Mutual Life Insurance Company, and
The Maritime Life Assurance Company

Laurier Life Insurance Company

The London and Lancashire Group:
Law Union and Rock Insurance Company Limited,
London and Lancashire Insurance Company Limited, and
Quebec Assurance Company

London Life Insurance Company

Loyal Protective Life Insurance Company

The Manufacturers Life Insurance Company

Massachusetts Mutual Life Insurance Company

The Mercantile and General Reinsurance Company of Canada Limited

Metropolitan Life Insurance Company

The Ministers Life and Casualty Union

Montreal Life Insurance Company

The Mutual Life Assurance Company of Canada

The Mutual Life Insurance Company of New York

Mutual of Omaha Insurance Company

The National Life Assurance Company of Canada

New York Life Insurance Company

North American Life and Casualty Company

North American Life Assurance Company

The Northern Life Assurance Company of Canada

Occidental Life Insurance Company of California

The Paul Revere Life Insurance Company

Guardian Assurance Company of Canada,
The Guardian Insurance Company of Canada,
The Insurance Corporation of Ireland Limited,
Royal Exchange Assurance, and
Union Insurance Society of Canton Limited

The Halifax Insurance Company

The Imperial Life Assurance Company of Canada

Income Disability and Reinsurance Company of Canada

Industrial Life Insurance Company

John Hancock Group:
John Hancock Mutual Life Insurance Company and
The Maritime Life Assurance Company

Laurier Life Insurance Company

The London & Lancashire Group:
Law Union & Rock Insurance Company Limited,
London & Lancashire Insurance Company Limited, and
Quebec Assurance Company

London Life Insurance Company

Loyal Protective Life Insurance Company

The Manufacturers Life Insurance Company

Massachusetts Mutual Life Insurance Company

The Mercantile and General Reinsurance Company of Canada Limited

La Métropolitaine, compagnie d'assurance-vie

The Ministers Life and Casualty Union

La Compagnie d'Assurance-vie de Montréal

The Mutual Life Assurance Company of Canada

The Mutual Life Insurance Company of New York

Mutual of Omaha Insurance Company

The National Life Assurance Company of Canada

New York Life Insurance Company

North American Life and Casualty Company

North American Life Assurance Company

The Northern Life Assurance Company of Canada

Occidental Life Insurance Company of California

The Paul Revere Life Insurance Company

Pitts Group:
Pitts Insurance Company Limited, and
Pitts Life Insurance Company

The Provident Assurance Company

Provident Life and Accident Insurance Company

The Prudential Assurance Company Limited

The Prudential Insurance Company of America

St. Paul Fire & Marine Insurance Company

Seaboard Life Insurance Company

Security Mutual Casualty Company

Sterling Offices Group:
The Bee Fire, Hail, Accident and General Insurance Company
The Great Lakes Reinsurance Company,
Munich Reinsurance Co. Limited,
The Reinsurance Corporation Limited,
Union Reinsurance Company,
Universal Reinsurance Company Limited, and
Victory Insurance Company

Sun Life Assurance Company of Canada

The Travelers Insurance Company

Union Mutual Life Insurance Company

United States Fidelity Group:
Fidelity Insurance Company of Canada, and
United States Fidelity and Guaranty Co.

The Western-British America Assurance Group:
The British America Assurance Company,
The Imperial Guarantee & Accident Insurance Company of Canada, and
The Western Assurance Company

The Western Life Assurance Company

Zurich Insurance Company

FRATERNAL SOCIETIES—

The Independent Order of Foresters

Pitts Group:
Pitts Insurance Company Limited, and
Pitts Life Insurance Company

The Provident Assurance Company

Provident Life and Accident Insurance Company

The Prudential Assurance Company Limited

The Prudential Insurance Company of America

St. Paul Fire and Marine Insurance Company

Seaboard Life Insurance Company

Security Mutual Casualty Company

Sterling Offices Group:
The Bee Fire, Hail, Accident and General Insurance Company
The Great Lakes Reinsurance Company,
Munich Reinsurance Co. Limited,
The Reinsurance Corporation Limited,
Union Reinsurance Company,
Universal Reinsurance Company Limited, and
Victory Insurance Company

Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie

The Travelers Insurance Company

Union Mutual Life Insurance Company

United States Fidelity Group;
Fidelity Insurance Company of Canada, and
United States Fidelity and Guaranty Co.

The Western-British America Assurance Group:
The British America Assurance Company,
The Imperial Guarantee and Accident Insurance Company of Canada, and
The Western Assurance Company

The Western Life Assurance Company

Zurich Insurance Company

SOCIÉTÉS FRATERNELLES—

The Independent Order of Foresters

Appendix II

Pregnancy Benefits

The White Paper proposes a pregnancy benefit payable during the nine weeks before and six weeks after birth. We question the wisdom of this proposal for the following reasons:

1. It is not based on sound actuarial principles which would call for the provision of cash income benefits when there is an interruption in an employee's earnings due to causes beyond his control. Unemployment and sickness are such causes, but pregnancy is not. Moreover, an employee and spouse have a long time to prepare financially for the event of pregnancy, which need no longer involve any medical or hospital costs. In the majority of cases a woman who leaves her employment due to pregnancy does not plan to return to the work force, at least until a considerable time after birth. She is not involved in a temporary interruption of earnings, she has withdrawn from the work force.

2. Many self-operated plans do not contain any benefit specifically related to pregnancy. For example, the salary continuance plan of the federal government makes payment during sickness, but not for pregnancy.

3. Since the proposed benefit in most cases will not be replacing a temporary, involuntary interruption of earnings it must be considered more in the nature of a 'bonus' than a genuine insurance benefit. This has been recognized in insured private plans including plans established as a result of union bargaining and the 'bonus' has been almost universally accepted as six weeks of benefit. If a pregnancy benefit is included, we would suggest that it should not exceed six weeks.

4. We estimate the claims cost of the proposed fifteen-week pregnancy benefit would be in the region of .15 per cent of total insured payroll. This is a realistic estimate, not unduly conservative and shows the high cost of a benefit that in most instances represents a 'bonus' rather

Appendice II

Prestations en cas de grossesse

Le Livre blanc prévoit des prestations en cas de grossesse pendant neuf semaines avant l'accouchement et six semaines après celui-ci. Nous doutons qu'il soit sage d'inclure de telles prestations dans le régime d'assurance-chômage, pour les raisons suivantes:

1. Ce projet ne repose pas sur des principes actuariels solides selon lesquels des prestations en espèces sont prévues pour le cas où il y a interruption du revenu de l'employé pour des raisons contre lesquelles il ne peut rien. Le chômage et la maladie sont de telles causes, mais la grossesse n'en est pas une. En outre, le couple marié a suffisamment de temps pour se préparer financièrement, sans compter que la maternité n'entraîne plus nécessairement de frais médicaux ou hospitaliers. Dans la plupart des cas, la femme qui quitte son emploi pour cause de grossesse ne se propose pas de retourner au travail, du moins pas avant qu'une période assez longue ne soit écoulée, après la naissance de son enfant. Autrement dit, il ne s'agit pas d'une interruption temporaire de salaire.

2. Beaucoup de régimes administrés par l'employeur ne prévoient pas de prestations particulières en cas de grossesse. Par exemple, le système de prolongation du salaire du gouvernement fédéral prévoit des prestations pendant la maladie, mais non dans les cas de grossesse.

3. Étant donné que, dans la plupart des cas, les prestations proposées ne sont pas destinées à remplacer le salaire pendant une période de chômage temporaire et involontaire, elles sont plutôt une sorte de boni qu'une véritable prestation d'assurance. On a reconnu ce fait dans les régimes garantis par un assureur y compris les régimes établis à la suite de négociations collectives et l'on a presque universellement accepté que ce «boni» soit de six semaines de prestations. Si une prestation en cas de grossesse est incluse, nous recommandons qu'elle ne soit pas versée pendant plus de six semaines.

4. Nous estimons que le coût des prestations proposées de 15 semaines en cas de grossesse, serait d'environ .15 p. 100 du total des salaires des employés assurés. C'est là un montant qui est loin d'être exagéré, pour des prestations qui, dans bien des cas, constituent un «boni»

than a benefit replacing temporary, unforeseen loss of earnings.

5. One of the large areas of cost in the past under the unemployment insurance plan has been in the area of claims due to pregnancy. Many people have collected benefits who had no intention of returning to the work force. It does not seem wise to now provide such a benefit as an integral part of this plan. This is particularly evident when one considers that with judicious planning and a maximum weekly benefit of $100 a female employee could collect up to $1,500 for each pregnancy, provided she returned to the work force for at least twenty weeks between pregnancies.

6. In the United States, of five States with cash income benefits, three States provide no maternity benefits, New Jersey provides an eight week benefit (about to be reduced to four weeks) and Rhode Island a lump sum benefit of $250. In the two States providing the maternity benefit, the benefit is generally considered as a means of partially defraying the hospital and medical costs of pregnancy. In Canada, however, no such need exists since hospital and medical costs are now covered by other government plans.

plutôt que des prestations devant compenser la perte temporaire du revenu.

5. L'un des secteurs du régime d'assurance-chômage qui, par le passé, a été le plus coûteux est bien celui des réclamations soumises en raison de grossesse. Une foule de personnes n'ayant aucunement l'intention de retourner au travail ont touché ces prestations. Il ne semble donc pas sage d'inclure maintenant ces prestations comme partie intégrante du régime. L'évidence de cette affirmation saute aux yeux, quand on considère qu'une employée qui saurait s'y prendre et qui toucherait des prestations hebdomadaires maximums de $100 par semaine, pourrait recueillir une somme de $1,500 pour chaque grossesse, à condition de reprendre le travail pendant au moins 20 semaines entre les grossesses.

6. Aux États-Unis, sur 5 états ayant un régime prévoyant des prestations en espèces, 3 états ne garantissent pas de prestations en cas de maternité, tandis que le New Jersey prévoit 8 semaines de prestations (sur le point d'être ramenées à 4 semaines) et le Rhode Island, une prestation en une somme globale de $250. Dans les 2 états dont les régimes prévoient des prestations en cas de maternité, les prestations sont plutôt considérées comme un moyen d'acquitter les frais hospitaliers et médicaux qu'entraîne la grossesse. Au Canada, toutefois, ces prestations ne sont pas nécessaires, puisque le coût des soins hospitaliers et médicaux est maintenant acquitté par d'autres régimes du gouvernement.

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. 20

TUESDAY, OCTOBER 6, 1970

LE MARDI 6 OCTOBRE 1970

Respecting

White Paper on Unemployment Insurance

Concernant

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	Dionne	Paproski
Badanai	Forrestall	Portelance
Borrie	Francis	Thompson (*Red Deer*)
Broadbent	Knowles (*Norfolk-Haldimand*)	Turner (*London East*)
Caccia	Knowles (*Winnipeg North Centre*)	Weatherhead
Carter	McNulty	Whelan—(20)
Cullen	Murphy	

(Quorum 11)

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

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

Mr. Badanai replaced Mr. Barrett on October 6, 1970.

Mr. Cullen replaced Mr. Corbin on October 6, 1970.

Mr. Whelan replaced Mr. Roy (*Laval*) on October 6, 1970.

Suivant l'article 65 (4) (*b*) du Règlement.

M. Badanai remplace M. Barrett le 6 octobre 1970.

M. Cullen remplace M. Corbin le 6 octobre 1970.

M. Whelan remplace M. Roy (*Laval*) le 6 octobre 1970.

ORDER OF REFERENCE

Wednesday, June 17, 1970

Ordered,—That the White Paper on Unemployment Insurance tabled this day, 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 mercredi 17 juin 1970

Il est ordonné,—Que le Livre blanc sur l'assurance-chômage déposé aujourd'hui, soit déféré au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ

REPORT TO THE HOUSE

Monday, October 5, 1970

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

THIRD REPORT

Since your Committee has not had time to complete its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance referred to it on Wednesday, June 17, 1970, your Committee recommends that the same Order of Reference and the Evidence adduced during the current session be referred to it again as one of the first items of business in the Third Session of the Twenty-Eighth Parliament.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 10 to 20 inclusive*) is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le lundi 5 octobre 1970

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Étant donné que le Comité n'a pu terminer l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage qui lui a été déféré le 17 juin 1970, le Comité recommande que le même Ordre de renvoi ainsi que les témoignages recueillis au cours de la présente session lui soient de nouveau déférés au cours de la troisième session de la 28e législature.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 10 à 20 inclusivement*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
DAVID WEATHERHEAD,
Chairman.

[*Text*]

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, October 6, 1970.
(32)

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. Alexander, Badanai, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg North Centre*), McNulty, Murphy, Portelance, Thomson (*Red Deer*), Turner (*London East*), Weatherhead, Whelan—(13).

Also present: Honourable Bryce Mackasey, Minister of Labour and Mr. Perrault, M.P.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Messrs. Jean Beaudry, Executive Vice-President; A. Andras, Director, Legislation Department; Emile Vallée, Research Associate, United Steel Workers of America.

The Committee resumed its consideration of the White Paper on Unemployment Insurance.

The Chairman introduced Mr. Beaudry, who in turn, introduced the other members of his delegation.

Mr. Beaudry read the summary of his brief and before questioning commenced,

On motion of Mr. Knowles (*Winnipeg North Centre*),

Resolved: That the brief submitted by the Canadian Labour Congress in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-11*).

Thereafter, Messrs. Beaudry and Andras responded to questions.

There being no further questions, the Chairman, on behalf of the Committee thanked the witnesses for their presentation, and thereupon they retired.

[*Traduction*]

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 6 octobre 1970
(32)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 10 h 20 de l'avant-midi. Le président, M. Weatherhead, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Cullen, Dionne, Francis, Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*), McNulty, Murphy, Portelance, Thompson (*Red Deer*), Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(13).

Autres députés présents: L'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail et M. Perrault, député.

Témoins: Du Congrès du Travail du Canada: MM. Jean Beaudry, vice-président exécutif; A. Andras, directeur, service de la Législation; Emile Vallée, Adjoint à la recherche, Travailleurs unis de l'acier de l'Amérique.

Le Comité reprend l'étude du Livre blanc sur l'assurance-chômage.

Le président présente M. Beaudry, qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Beaudry fait lecture du résumé de son mémoire et avant de procéder à l'interrogatoire,

Sur la proposition de M. Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*),

Il est résolu: Que le mémoire rédigé en anglais et en français et présenté par le Congrès du travail du Canada soit imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice A-11*).

Par la suite, MM. Beaudry et Andras répondent aux questions.

L'interrogatoire terminé, le président, au nom du Comité, remercie les témoins de leur exposé et ceux-ci se retirent.

At 12.30 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 12 h 30 de l'avant-midi, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité,
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee.

[*Texte*]

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, October 6, 1970.

• 1017

The Chairman: Gentlemen, we are pleased to have with us this morning a delegation from the Canadian Labour Congress. I would like to introduce to you one of their Vice-Presidents, Mr. Jean Beaudry. Mr. Beaudry, would you introduce the other members of your delegation and would you then let us have a short summary of your submission.

Mr. Jean Beaudry (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, on behalf of the Canadian Labour Congress, we want to thank you very much for the opportunity that is given us this morning to present our views on what we consider one of the most important pieces of social legislation that will be coming before the House. I have with me this morning Mr. Andy Andras, of our Research Department, who has been our representative on the unemployment insurance committee for a great number of years, and Mr. Vallée, who is with the United Steelworkers of America, who has come with us this morning because it appears that they are quite interested in making some additional presentations to your Committee.

We want to say at the outset, as I stated before, that we are quite pleased to be here. You have in front of you a brief that was prepared by our Research Department regarding the various aspects of the White Paper on Unemployment Insurance. I think that we have stated fairly clearly our position in a number of public statements that we have made up to now regarding our acceptance of portions or of a good portion of the White Paper. However, we have some reservations. They are pretty well all contained in our submission.

Since time is short, we were asked by your Committee to present a brief summary of our position, and we hope that the members of the Committee will ask us questions regarding our position on various matters and on a great number of matters that are not actually contained in the White Paper which we feel are of great importance, either in the administration or in the functioning of the unemployment insurance for the benefit of the people that we represent.

[*Interprétation*]

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Mardi 6 octobre 1970

Le président: Monsieur, nous recevons ce matin une délégation du congrès du travail du Canada. Je vous présente l'un des vice-présidents, monsieur Jean Beaudry. Monsieur Beaudry, voulez-vous présenter les autres membres de votre délégation et nous donner un bref résumé de votre mémoire.

M. Jean Beaudry (vice-président administratif du Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, au nom du Congrès du travail du Canada, nous vous remercions de l'occasion qui nous est offerte ce matin de présenter nos opinions sur ce que nous considérons comme l'une des plus importantes mesures législatives à être soumise à la Chambre. Je suis accompagné ce matin de M. Andy Andras, de notre service de recherche, qui nous représente depuis un grand nombre d'années au comité sur l'assurance-chômage, et M. Vallée, de la *United Steelworkers of America*, qui est venu ce matin parce que cette organisation est très désireuse de soumettre d'autres propositions à votre Comité.

Dès le début, nous voulons préciser que nous sommes heureux d'être ici présents. Vous avez en main un mémoire préparé par notre service de la recherche, concernant les grands différents aspects du Livre blanc sur l'assurance-chômage. Nous avons énoncé clairement notre position au cours d'un certain nombre de déclarations publiques concernant notre acceptation de certaine portion et même d'un bon nombre de parties du Livre blanc. Toutefois, nous avons des réserves à exprimer et notre mémoire les contient à peu près toutes.

Comme il y a peu de temps, votre Comité m'a demandé de soumettre un bref résumé de notre position. Nous espérons que les membres du Comité nous poserons des questions concernant notre position sur les diverses questions et sur les sujets non abordés dans le Livre blanc et qui, d'après nous, sont très importantes pour l'administration ou l'application de l'assurance-chômage au profit des gens que nous représentons.

[*Text*]

Therefore, Mr. Chairman, on behalf of the Congress, I will read a brief summary of our submission.

The position taken by the Canadian Labour Congress on the White Paper on Unemployment Insurance is that the proposals contained in it are to a considerable extent an improvement over the present Unemployment Insurance Act. The Congress, however, has strong reservations and has taken a critical approach to certain aspects of the White Paper, as indicated below.

• 1020

The Congress points out that evaluation of the White Paper is hampered by the fact that the White Paper on social security has yet to be made public. Until the latter is available, it will be difficult for the Congress to assess the way in which unemployment insurance will be related to other parts of Canada's social security system. The views expressed in the brief before this Committee may therefore be modified in the light of what is contained in the White Paper on social security, which was supposed to be presented long before this one.

The Congress commends the White Paper because it offers the following improvements: extension of coverage; reduced requirement for entitlement to benefits; a higher ratio of benefits to previous earnings; benefit payments in substitution for income loss due to sickness or pregnancy, and lower contribution rates.

The Congress considers that the extension of coverage to make it as universal as possible is consistent with the principle of the pooling of the risk. It believes that all the groups which are now being considered for coverage have some exposure to unemployment and therefore should be covered. It believes furthermore that the principle of requiring contributions from relatively good risks is consistent with sound public policy. The Congress agrees that it would be desirable for fishermen to be covered by a scheme of social insurance geared to their particular needs. The Congress is opposed to the exclusion from coverage of those who during any week earn less than $25. The Congress also advocates that the measure of participation in the labour market should be other than through a determination of earnings. It advocates instead the use of time units such as hours per week.

The Congress questions the outright exclusion from the Unemployment Insurance Act of those who have filed claims for Canada or Quebec Pension Plan benefits. It argues that employees who make such application may still wish to remain in the labour

[*Interpretation*]

Donc monsieur le président, au nom du Congrès, je vais lire un court résumé de notre mémoire.

Le Congrès du travail du Canada est d'avis que les propositions énoncées dans le Livre blanc sur l'assurance-chômage constituent dans une très large mesure, une amélioration sur la loi actuelle de l'assurance-chômage. Toutefois, le Congrès exprime de fortes réserves et s'en prend à certains aspects du Livre blanc, comme nous l'expliquons ci-après.

Le Congrès signale que l'évaluation du Livre blanc est rendue plus difficile parce que le Livre blanc sur la sécurité sociale n'a pas encore été publié. Jusqu'à ce qu'il soit disponible, il sera difficile au Congrès de savoir quel rapport existera entre l'assurance-chômage et les autres secteurs du régime de sécurité sociale du Canada. Il se peut donc que les vues que le mémoire exprime au Comité soient modifiées à la lumière de ce que renfermera le Livre blanc sur la sécurité sociale.

Le Congrès trouve valable le Livre blanc parce qu'il offre les améliorations suivantes: élargissement de la protection, adoucissement des conditions d'admissibilité aux prestations, rapport plus élevé entre les prestations et les gains antérieurs, versements de prestations pour suppléer aux pertes de revenu attribuables à la maladie ou à la maternité, et taux inférieur des contributions.

Selon le Congrès, étendre la protection aussi universellement que possible est conforme aux principes de la mise en commun des risques. Tous les groupes qu'on songe maintenant à assurer sont, pense le Congrès, en quelque sorte exposés au chômage et ils doivent être protégés. Le Congrès croit en outre que le principe selon lequel ceux qui représentent un risque relativement bon seront appelés à contribuer est compatible avec une saine politique publique. Le Congrès convient qu'il serait souhaitable que les pêcheurs soient protégés par un régime d'assurance sociale adapté à leurs besoins particuliers. Le Congrès s'oppose à ce qu'on exclue de l'assurance ceux qui durant une semaine gagnent moins de $25. Le Congrès préconise que la mesure de participation au marché du travail se fasse autrement que par une détermination des gains. Il propose plutôt l'utilisation d'unités de temps, par exemple le nombre d'heures par semaine.

Le Congrès s'interroge sur l'exclusion pure et simple, de la loi sur l'assurance-chômage, de ceux qui ont présenté une réclamation en vue d'obtenir les prestations du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec. Selon le Congrès, il se peut que

[*Texte*]

force and should be able to enjoy the protection of the Unemployment Insurance Act.

The Congress commends the White Paper for proposing entitlement to benefits on the basis of as few as eight contributions. It questions the two-week waiting period and the fact that the maximum period of benefit under ordinary circumstances, that is where unemployment is below 4 per cent, would be a maximum of 43 weeks as against 51 weeks at present.

The Congress is critical of the implication in the White Paper that as much as 4 per cent unemployment nationally is being considered as "normal." It is similarly concerned with the apparent readiness to accept regional rates of as high as 7 per cent.

The Congress commends the ratio of benefits of 66 2/3 per cent of earnings in contrast to the existing rates. It expresses disappointment at the disappearance of the dependency rate except under certain circumstances. It also points out that the 66 2/3 per cent rate is to be subject to income tax and is therefore less than apparent. With respect to the ceiling of $7,800 for contribution and benefit purposes, the Congress advocates a built-in escalation feature in the Unemployment Insurance Act so that the ceiling for contribution and benefit purposes will be adjusted without the need for amendments to the Act, as has been the case hitherto.

The Congress questions the proposed system of interviews. Its experience indicates that interviews have been used not so much to assist claimants, but in order to impose disqualifications. Furthermore, it questions the ability of Canada Manpower centres to play the role contemplated for them unless manpower services generally are strengthened.

The Congress is in favour of the proposed sickness and maternity benefits. With respect to the former, it makes the point that the duration of benefits could be extended substantially to take care of those with longer-term disabilities than the White Paper contemplates without a proportional increase in the cost. As far as maternity benefits are concerned, the Congress supports these because they will eliminate anomalies which now exist.

The Congress is critical of the proposal that the plan be wholly financed by employers and employees to the point of 4 per cent unemployment rates. The Congress takes the position that government contri-

[*Interprétation*]

les employés qui font une telle demande désirent demeurer actifs; ils devraient donc être capables de bénéficier de la protection de la loi sur l'assurance-chômage.

Le Congrès loue le Livre blanc parce qu'il propose l'admisibilité aux prestations sur la base d'aussi peu que huit contributions. Il s'interroge sur le délai de carence de deux semaines et le fait que la période maximale des prestations, dans les circonstances ordinaires (c'est-à-dire quand le chômage est en deçà de 4 p. 100) serait de 43 semaines en comparaison de 51 semaines comme présentement.

Le Congrès s'en prend à ce que laisse entendre le Livre blanc, à savoir qu'un taux national de chômage de 4 p. 100 est considéré comme «normal». Il s'inquiète aussi du fait qu'on semble prêt à accepter des taux régionaux allant jusqu'à 7 p. 100.

Le Congrès est d'accord sur le rapport des prestations fixé à 66, 2/3 p. 100 des gains par contraste avec les taux actuels. Il se dit déçu de l'élimination des taux relatifs aux personnes à charge, sauf dans certaines circonstances. Il signale également que le taux de 66, 2/3 p. 100 sera frappé de l'impôt sur le revenu, ce qui le rend donc moins apparent. Quant au plafond de $7,800 aux fins des contributions et des prestations, le Congrès préconise l'insertion, dans la loi sur l'assurance-chômage, d'une disposition de relèvement de sorte que le plafond fixé aux fins des contributions et des prestations puisse être rajusté sans qu'il soit nécessaire de modifier la loi, comme on a dû le faire jusqu'ici.

Le Congrès s'interroge sur le régime proposé d'entrevues. D'après son expérience, les entrevues ont servi non pas tant à aider les assurés mais à décréter l'exclusion. En outre, le Congrès s'interroge sur la capacité des Centres de main-d'œuvre du Canada de jouer le rôle qu'on envisage pour eux, à moins que les services de main-d'œuvre ne soient généralement renforcés.

Le Congrès est en faveur des prestations proposées de maladie et de maternité. Quant à la première catégorie, il signale qu'on pourrait prolonger sensiblement la durée des prestations dans le cas d'incapacité plus longues que celles qu'envisage le Livre blanc, sans que les coûts augmentent proportionnellement. Pour ce qui est des prestations de maternité, le Congrès est d'accord parce qu'elles vont éliminer les anomalies existantes.

Le Congrès s'en prend à l'idée que le régime soit entièrement financé par les employeurs et les employés, jusqu'à un niveau de chômage de 4 p. 100. Selon le Congrès, le gouvernement devrait contribuer

[*Text*]

butions should exist throughout the plan as is now the case. The Congress also raises the question of what is to become of any moneys left in the unemployment insurance fund once the present Act ceases to exist. The new Unemployment Insurance Act will apparently have no fund.

The Congress also very strongly opposes experience rating and cites a number of authorities in support of its position. It opposes experience rating on the grounds that it is contrary to the principle of general pooling of the risk, that it does not provide the incentives which it is alleged justify experience rating, that it creates incentives for employers to oppose benefits to former employees and that it is administratively costly.

The Congress urges that the new Unemployment Insurance Act should be administered by a tripartite Unemployment Insurance Commission as has been the case hitherto. It also advocates the continuance of the Unemployment Insurance Advisory Committee.

The Congress submission also raises points which are not dealt with in the White Paper. These include the determination of "earnings" and the possible effect of the definition on entitlement to benefits; interpretations of Section 63 of the Act dealing with stoppage of work; the extension of the two-year period for purposes of qualifying for benefits; the elimination of the unemployment insurance book and the appeals procedure under the present Act.

M. Beaudry: Alors, monsieur le président, voilà, en résumé la position du Congrès du travail du Canada. Nous espérons que la plupart des membres du Comité ont eu le temps de lire notre mémoire en entier. Il revêt une très grande importance et nous souhaitons pouvoir répondre aux questions que vous nous poserez.

Encore une fois, monsieur le président, nous vous remercions pour le temps que vous nous avez alloué et espérons être en mesure de clarifier tous les points soulevés dans ce mémoire que nous vous avons fait parvenir il y a quelque temps.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Beaudry.

Gentlemen, before going into the questioning, I would like to have the usual motion that the brief submitted by the Canadian Labour Congress in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

[*Interpretation*]

pour tout le plan comme c'est maintenant le cas. Le Congrès se demande également ce qui adviendra des sommes qui pourraient rester dans la caisse d'assurance-chômage lorsque la loi actuelle sera abrogée. Apparemment, la nouvelle loi sur l'assurance-chômage ne prévoit pas de caisse.

Le Congrès s'oppose très fermement à la proportionnalité et cite à l'appui de sa position un certain nombre d'autorités en la matière. Il s'oppose à la proprotionnalité parce qu'elle est contraire au principe de la mise en commun générale des risques, parce qu'elle ne produit pas les stimulants que, prétend-on, justifient la proportionnalité, parce qu'elle encourage les employeurs à s'opposer au versement de prestations à d'anciens employés, et que l'administration en coûte cher.

Selon le Congrès, la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage devrait être administrée par une commission d'assurance-chômage tripartite, comme cela s'est fait jusqu'ici. Il préconise aussi le maintien du Comité consultatif d'assurance-chômage.

Dans son mémoire, le Congrès soulève d'autres points qui ne sont pas touchés dans le Livre blanc. Mentionnons entre autres la détermination des «gains» et les effets possibles de la définition de l'admissibilité aux prestations; les interprétations de l'article 63 de la loi au sujet des arrêts de travail; la prolongation de la période de deux ans pour l'admissibilité aux prestations; l'élimination du livret d'assurance-chômage; et la procédure d'appel prévue dans la loi actuelle.

Mr. Beaudry: So, Mr. Chairman there is, in a brief summary, the position of the Canadian Labour Congress; we hope that most members of the Committee found time to read the entire brief. It is very important and we hope we can answer your questions.

Once more, Mr. Chairman, we thank you for the time you allowed us and hope to clarify all points included in that brief which we sent you a while ago.

Le président: Merci beaucoup monsieur Beaudry.

Messieurs, avant de passer à la période des questions, je voudrais que l'on adopte la motion habituelle, c'est à dire que le mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada, en anglais et en français, soit imprimé en annexe aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui.

[*Texte*]

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: We are now open for questioning, gentlemen. Who would like to lead off today? Mr. Francis.

Mr. Francis: I have two or three probably minor questions. We have been going through a number of briefs, and as Mr. Stanley Knowles and I have observed, a number of them seem to be predictable in their pattern. This one follows generally a pattern that we have had and I certainly find it very interesting. The first question is with regard to participation in the labour market and this figure of $25 per week. I gather it is your view that this is too large a sum or it is the wrong means of measuring participation. Would you care to elaborate a little more on this?

• 1030

Mr. A. Andras (Director, Legislation Department, Canadian Labour Congress): Yes, sir. The White Paper proposes an absolute sum of money which would exclude those who earned less and include those who earned more. Using dollars, it discriminates against those who earn relatively small amounts or who are working part-time and as a consequence earn relatively small amounts particularly if they are earning the minimum wage.

For example, take a woman, right here in Ontario, in the city of Ottawa, who is a sales clerk and works at the minimum rate of pay five half-days a week or two full days, or three full days or the week-ends and she works week in and week out, month in and month out. That person would be very much a member of the labour force and attached to the labour market. Yet if this work resulted say in a $24 a week pay, she would be excluded from coverage. If she became unemployed, she would not be entitled to any benefit.

Mr. Francis: Could I just work out the arithmetic of your example. Let us take your sales clerk in a typical Ottawa store. How many half-days a week? You say five half-days a week? Roughly what is the going rate and how many hours would such a person be working?

Mr. Andras: She might work 20 hours a week. I do not know.

Mr. Francis: If she works 20 hours a week and the minimum rate is $1.25 an hour, that would put her in.

Mr. Andras: It has gone up this week to $1.50. It was $1.35 in Ontario.

[*Interprétation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je le propose.

La motion est adoptée.

Le président: Nous sommes prêts à répondre à vos questions messieurs, qui voudrait commencer aujourd'hui? Monsieur Francis.

M. Francis: J'ai deux ou trois questions à poser, d'importance probablement secondaire. Nous avons étudié un bon nombre de mémoires, et comme M. Stanley Knowles et moi-même l'avons observé, un certain nombre d'entre eux sont prévisibles quand à ce qu'ils préconisent. Le présent mémoire inspire des modèles que nous avons eus auparavant et je le trouve certainement très intéressant. La première question a trait à la participation au marché du travail; il s'agit du montant de $25 par semaine. Vous estimez sans doute que ce montant est trop élevé ou que ce n'est pas le bon moyen de mesurer la participation. Voudriez-vous me donner plus de détails à ce sujet?

M. A. Andras (directeur, Service de la législation, Congrès du travail du Canada): Oui, monsieur. Le Livre blanc propose une somme fixe d'argent, excluant ceux qui ont gagné moins et incluant ceux qui ont gagné plus. Parce qu'on se sert de dollars, il s'agit là de discrimination contre les gens qui gagnent relativement peu ou bien ceux qui travaillent à temps partiel et qui donc gagnent relativement peu, particulièrement s'ils ne reçoivent que les salaires minimums.

Prenons par exemple le cas d'un commis de magasin qui travaille au taux minimum cinq demi jours par semaine ou deux jours en entier, ou trois jours en entier ou pendant les fins de semaine. Cette personne est donc membre de la population active et fait partie du marché du travail. Toutefois, si elle ne gagne que $24 par exemple, pendant une semaine, elle est exclue de la protection de l'assurance-chômage. Si elle devenait chômeur, elle n'aurait droit à aucune prestation.

M. Francis: Je voudrais calculer les chiffres de votre exemple. Reprenons votre exemple d'un commis de magasin. Combien de demi jours par semaine travaillerait-elle? Est-ce que vous avez dit cinq demi jours par semaine? Et quel est le salaire courant combien d'heures cette personne travaillerait-elle?

M. Andras: Cette personne peut travailler vingt heures par semaine. Je ne sais pas.

M. Francis: Si elle travaille vingt heures par semaine et que le taux minimum est de $1.25 l'heure, elle serait admissible.

M. Andras: Le salaire minimum a été augmenté à $1.50 cette semaine. Il était de $1.35 en Ontario.

[*Text*]

Mr. Francis: Mr. Chairman, would Mr. Andras not agree that there is a minimum number of hours per week that should be regarded as a *bona fide* test of participation in the labour market. What are the minimum hours? What do you think should be the test?

Mr. Andras: The fact of the matter is this that we are making a distinction here without going into the mathematics. I am no Einstein but in terms of principle you have a skilled tradesman who can put in four or five hours and earn his $25 or more. He has got a stamp in his unemployment insurance book. However, this hypothetical saleswoman may put in 15 hours, for example, and if she does not earn her $25, if she is just under it, she is excluded. This is an unwarranted discrimination. The test under all our Unemployment Insurance Acts has been historically attachment to the labour market. We are not making a proper distinction as between different members of the labour force in insurable employment.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I am sure Mr. Andras does not understand my question. I am asking what should be the test?

Mr. Andras: We are suggesting that the test should be some measurement of time, either hours of work per day or days per week.

Mr. Francis: How many hours?

Mr. Andras: In our brief we suggested four hours per week or two or three days a month or something of this sort. This is a matter that is open to discussion and investigation. It could probably be determined by regulation if necessary. We have also pointed out the fact that at the present time and for some years, it has been possible for someone–who has low earnings to get a half–stamp. People, therefore have not been denied coverage even though they have been working short-time.

Mr. Francis: Right.

Mr. Andras: This is of importance to us. People who may go from full time to part-time employment should not be driven out from under the Unemployment Insurance Act.

Mr. Francis: My concern again, Mr. Chairman, is to try to get a measure. We can talk about the principle but at some point you have got to make an arbitrary decision. It has got to be so many hours or so many dollars or something. There is a point at which you draw a line.

Mr. Andras: We now have a line. Anybody earning $9, I believe, gets a half-stamp.

[*Interpretation*]

M. Francis: Monsieur le président, M. Andras est-il pas d'accord qu'il devrait y avoir un nombre minimum d'heures par semaine qu'on considèrerait comme un test authentique de la participation au marché du travail? Quelles sont les heures minimales? En quoi devrait consister ce test?

M. Andras: Nous établissons ici une distinction sans recourir aux mathématiques. Je ne suis pas Einstein, mais en principe, il s'agit d'un ouvrier spécialisé qui pour travailler pendant quatre ou cinq heures et gagner $25 ou plus. Il bénéficie de la protection de l'assurance chômage. Toutefois, il se peut que le commis de magasin travaille 15 heures et si elle ne gagne pas $25 elle est exclue. C'est là une discrimination injustifiée. En vertu de toutes les lois sur l'assurance-chômage, le critère appliqué dans le passé a toujours été celui de participation au marché du travail. Nous ne faisons pas une distinction valable entre les différents membres de la population active pour ce qui est des emplois assurables.

M. Francis: Monsieur le président, je suis sûr que M. Andras ne comprend pas ma question. Je demande quel devrait être le critère?

M. Andras: Nous disons que le critère devrait être mesure de temps quelconque, soit les heures de travail par jour ou les jours par semaine.

M. Francis: Combien d'heures!

M. Andras: Dans notre méemoire, nous avons proposé quatre heures par semaine, ou deux ou trois jours par mois ou quelque chose comme cela. Et c'est une question qu'on peut discuter et étudier. On pourrait probablement fixer le nombre par des règlements. Nous avons aussi signalé que depuis quelques années, il est possible que une personne dont les revenus sont très faibles d'obtenir un demi timbre. On a donc refusé la protection à des personnes même si elles travaillaient un petit nombre d'heures.

M. Francis: C'est juste.

M. Andras: Il est important pour nous que les personnes qui changent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ne doivent pas être exclues de la loi sur l'assurance-chômage.

M. Francis: Monsieur le président, ce qui me préoccupe, c'est d'obtenir une mesure. Il est possible de discuter un principe, mais à un moment donné il faut prendre une décision arbitraire. Il faut que ce soit un tel nombre d'heures ou d'argent ou quelque chose de semblable.

M. Andras: Toute personne qui gagne $9, je crois, obtient un demi timbre.

[*Texte*]

Mr. Francis: Do you want to stay with that?

Mr. Andras: We would like to see the preservation of the half-week or half-stamp. Alternatively, we are suggesting that the measurement be units of time. As a matter of fact, our railway people have suggested that mileage is as legitimate a measure as time because so many of them get paid by the mile.

Mr. Francis: Not everyone is paid on an hourly rate either.

Mr. Andras: No, there are people who are paid at a weekly or a monthly rate. People like myself are on a monthly rate, for example.

Mr. Francis: Some people are on commission. It is hard to measure.

Mr. Andras: Yes, that is true. There would be some difficulty. It would probably have to be handled by regulation. It would be difficult to write into the Unemployment Insurance Act all the refinements that you speak of Mr. Francis.

Mr. Francis: Yes, I realize that. I am just trying to explore, Mr. Andras. Let me put it another way. How would you feel if there was a minimum related to average provincial earnings or something like that or with the regional variation in the minimum?

Mr. Andras: We are concerned with individual participants in the labour market, with ordinary every day people who work for a living. We are suggesting to you that if the objective of the Act is to achieve universality then we should not write into the Act some arbitrary yardstick of measurement that will drive people out from under the Act who are obviously attached to the labour market.

Mr. Francis: Do you feel that the White Paper proposals are too inflexible on this point?

Mr. Andras: In this particular point the $25 is an arbitrary measurement and is likely to lead to exclusions from the Act of people who should be included.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I think that covers the first point I had in mind. I was going to raise two others—the sickness and maternity benefits. In your summary, you say:

> . . . the duration of benefit could be extended substantially to take care of those with longer term disabilities than the White Paper contemplates without a proportional increase in the cost.

We have listened to a fairly detailed representation of another point of view which suggested that our cost

[*Interprétation*]

M. Francis: Voudriez-vous en rester là?

M. Andras: Nous voudrions que la demi semaine ou le demi timbre soit observé. Comme alternative nous proposons que la mesure soit des unités de temps. En fait, les gens des chemins de fer ont laissé entendre que le millage est une mesure aussi légitime que le temps car un grand nombre d'entre eux sont payés selon le millage parcouru.

M. Francis: Tout le monde n'est pas payé à l'heure non plus.

M. Andras: Non, il y a des gens qui sont payés à la semaine ou au mois.

M. Francis: Il y a des gens qui travaillent à la commission. Il est difficile de mesurer ce facteur.

M. Andras: Oui, c'est juste. Il y aurait des difficultés. Il faudrait utiliser des règlements. Il serait difficile d'inclure dans la loi sur l'assurance-chômage toutes les subtilités dont vous parlé monsieur Francis.

M. Francis: Oui, je sais, mais je ne fais que tenter d'explorer le terrain, monsieur Andras. Que penseriez-vous d'un minimum correspondant au revenu moyen des provinces ou quelque chose comme ça, d'une variation générale au minimum?

M. Andras: Nous nous intéressons aux particuliers qui participent au marché du travail, aux gens qui travaillent pour gagner leur vie. Nous vous disons que si le but de la Loi est d'établir un système universel, alors nous ne devrions pas inscrire dans la loi des mesures arbitraires qui excluront les gens de cette loi, gens qui font évidemment partie de la population active.

M. Francis: Pensez-vous que les propositions du Livre blanc sont trop inflexibles à ce point de vue?

M. Andras: Dans un cas particulier, sur $25 est une mesure arbitraire qui pourrait facilement exclure de la loi des gens qui devraient y être inclus.

M. Francis: Monsieur le président, j'allais soulever deux autres points, soit les prestations de maladie, et de maternité. Dans votre mémoire, vous dites ce qui suit:

> . . .la durée des prestations dans le cas d'incapacités plus longues que celles qu'envisage le Livre blanc, sans que les coûts augmentent proportionnellement.

Nous avons écouté des représentations assez détaillées d'un autre point de vue qui laissaient entendre que nos prévisions des coûts dans ce domaine étaient très

[*Text*]

estimates in this area were very low and that they were not by any means taking into account the shift that would occur after the first round of collective bargaining contracts. I would like to have a little more expression of opinion on these cost estimates. It is apparently your view that even the sickness benefits could be extended within the proposed financing formula which is so directly contrary to other views expressed by the insurance actuaries just the other day, for example. I would like to have a little more comment and clarification of your views on these estimates.

Mr. Andras: I cannot give you cost estimates. There were not any in the White Paper.

Mr. Francis: Well, they have subsequently been provided in the *Facts and Figures* booklet.

Mr. Andras: Yes, but the proceedings of your Committee and other committees take weeks or months to reach our desks.

Mr. Francis: I regret that Mr. Andras. You have made a valid point. I am sorry.

Mr. Andras: I am not criticizing this Committee. It is simply our observation as to the workings of Committees in the House of Commons and the Senate. The Queen's Printer takes a long time to get the proceedings out. This is not a complaint directed at this Committee.

Our position is as follows. At the present time under Section 66 of the Act which provides for benefits during illness, once a claimant has qualified for benefit, that claimant could technically collect such benefit for as long as 51 weeks. This is how we understand the Act. The proposal in the White Paper is in effect to rescind Section 66 and to substitute in its place a system of provisions that would provide for a benefit if the unemployment occurs as the result of illness up to 15 weeks. This is our understanding of the proposal in the White Paper.

Mr. Francis: I think that is substantially correct.

Mr. Andras: What we are suggesting to the Committee is that the 15 weeks would undoubtedly cover a very large number of claimants since most illnesses are of relatively short duration. We have pointed out that the experience in the private sector where commercial carriers sell income maintenance programs of this type is that the units of benefit are sold in portions of a year, 13 weeks, 26 weeks, 52 weeks. Our own experience tells us that if a 13-weeks coverage costs $10, then a 26-weeks coverage will not cost $20 but may cost $15 or even $12. Because the number of people who will claim benefits beyond 13

[*Interpretation*]

basses et qu'elles ne tenaient pas compte des changements qui se produiraient à la suite de la première tournée des contrats sur les conventions collectives. J'aimerais entendre un peu plus d'opinions sur ces estimations de coûts. Vous estimez apparemment qu'on pourrait prolonger même les prestations de maladie dans le cadre de la formule de financement proposé, qui est le contraire absolu de ce qu'on dit les actuaires des compagnies d'assurance l'autre jour, par exemple.

M. Andras: Je ne peux pas vous donner les prévisions des coûts. Il n'y en avait pas dans le Livre blanc.

M. Francis: Elles ont été inscrites plus tard dans la brochure intitulée Des Faits et des Chiffres.

M. Andras: Oui, mais les délibérations de votre Comité et d'autres comités prennent des semaines ou des mois à nous atteindre.

M. Francis: Je le regrette, monsieur Andras. Vous avez apporté un point valide.

M. Andras: Je ne critique pas le comité, c'est simplement une observation sur les travaux des comités de la Chambre et du Sénat. L'imprimeur de la Reine prend bien du temps pour publier les délibérations. Je ne m'en prend pas au présent Comité.

Voici notre point de vue. A l'heure actuelle, en vertu de l'article 66 de la Loi qui prévoit des prestations de maladie du moment que le demandant y a droit. Celui-ci pourrait techniquement parlant, toucher ces prestations pendant jusqu'à 51 semaines. C'est la façon dont nous comprenons la Loi. La proposition du Livre blanc est en effet d'annuler l'article 66 en y substituant un système de disposition qui accorderait des prestations si la période de chômage se produisait à la suite de maladie qui aurait duré jusqu'à 15 semaines. Voilà notre interprétation de la proposition.

M. Francis: Je pense que c'est juste en grande partie.

M. Andras: Nous proposons donc au Comité que la limite de 15 semaines tiendrait compte d'un très grand nombre de requérants puisque la majorité des maladies sont de durée relativement courte. Nous avons fait valoir que l'expérience de secteur privé où les assureurs commerciaux vendent des programmes de maintien du revenu de cette sorte, porte à croire que les unités de prestations se vendent par tranches d'années, par exemple 13, 26 ou 52 semaines. D'après notre propre expérience, si une protection de 13 semaines coûte $10 alors la protection de 26 semaines ne coûtera pas $20 mais plutôt $15 ou meme $12. Vu que le nombre

[*Texte*]

weeks is very small and because the increase in cost is even smaller relative to the extended period of benefit if the total entitlement is extended to 52 weeks, we are suggesting, therefore, that it would be possible to pay the benefits proposed in the White Paper for longer than 15 weeks without a proportional increase in the cost that is contemplated.

Mr. Francis: Perhaps I misunderstood the phrase "without a proportional increase in the cost". There would be some increase in the premium structure but not a proportional increase.

Mr. Andras: Inevitably there would be some increase.

• 1040

Mr. Francis: I misunderstood your wording at that point. I gather you are not prepared to comment in detail on the adequacy of the cost estimates related to these benefits?

Mr. Andras: I think if we were in the position to examine the insurance industry's statement, we might respond to it but we have not made any cost estimates of our own.

Mr. Francis: I will pass for the moment, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, it is not exactly likely to reach the headlines if I say that I agree with this brief and welcome it and I am not going to say the opposite just for the purpose of reaching the headlines. I hope that Lloyd Francis agrees with all the points in this brief. In fact, I think he does agree with some of them that are critical of the position of the White Paper. I think that it might not be out of place for me to take just a moment to welcome, in particular, your statement in paragraph 3 of your main brief to the effect that it is not your intention to damn the White Paper with faint praise.

You have many criticisms and many suggestions to make but your over-all approach is that you welcome the White Paper and are pleased that there are going to be improvements in the administration of unemployment insurance.

Mr. Francis has already referred to some of the other delegations we had before us. We heard an interesting one last week—the Canadian Health Insurance Association. It was a roster of all of the big life insurance companies in Canada. They took the position that they did not favour universal coverage of things like

[*Interprétation*]

de personnes qui demanderont des prestations pour plus de 13 semaines est très petit et que l'augmentation du coût est encore plus petite relativement à la période prolongée de prestations, si la protection est prolongée jusqu'à 52 semaines, nous disons alors qu'il serait possible de payer les prestations proposées dans le Livre blanc pour une période de plus de 15 semaines sans augmentations proportionnelles du coût auquel on songe.

M. Francis: Peut-être que j'ai mal saisi l'expression «sans augmentations proportionnelles du coût». Il y aurait augmentation des primes, mais non une augmentation proportionnelle.

M. Andras: Il y aurait inévitablement des augmentations.

M. Francis: Je ne comprends pas votre texte sur ce point-ci. Je suppose que vous n'êtes pas prêt à commenter en détails l'exactitude des estimés concernant les coûts de ces prestations?

M. Andras: Je pense que si nous avions eu la chance d'examiner la déclaration de l'industrie de l'assurance, nous aurions pu y répondre mais nous n'avons pas prévu d'estimation des coûts en ce qui nous concerne.

M. Francis: Je laisse mon tour, monsieur le président.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, je ne ferais certainement pas une manchette si je me dis que je suis d'accord avec ce mémoire et que je l'accueille volontiers, cependant je ne suis pas pour dire le contraire uniquement pour me faire de la publicité. J'espère que M. Lloyd Francis est d'accord sur tous les points qui ne sont pas nécessairement la position prise dans le Livre blanc. Je pense que ces paroles ne seraient pas déplacées si je vous occupe pendant quelques minutes pour accueillir avec satisfaction particulièrement votre déclaration. Au paragraphe 3 de votre mémoire principal, je sais qu'il n'est pas dans vos intentions de condamner le Livre blanc grâce à de timides éloges.

Vous faites de nombreuses critiques et de nombreuses suggestions mais votre vue d'ensemble est celle que vous accueillez le Livre blanc avec confiance et que vous êtes heureux que celui-ci suscite des améliorations par l'administration de l'assurance-chômage.

M. Francis vous a déjà parlé de certaines des délégations qui sont venues témoigner devant nous. Nous avons entendu des témoignages la semaine dernière qui nous sont venus de la Canadian Health

[*Text*]

sickness insurance but that if the government decided that there was to be universal coverage, they want to handle it.

I know it is a bit silly for me to ask you what you think about that because I know very well. Would you like to comment on the desirability of maintaining the present commission set-up, the publicly-operated unemployment insurance arrangement, rather than switching over to a plan of compulsory insurance carried by private carriers which is what they proposed.

Mr. Andras: To take your last point, first, we would strongly object to it. One obvious reason for objecting is that it would increase the cost to a very substantial extent. There are literally scores of insurance companies in Canada selling sickness benefit plans among other things. To have them handle it would mean to be paying the salaries of say 40 or 50 presidents of insurance companies, 200 or 300 vice-presidents and literally thousands of people involved in the administration. We would then be paying them a premium over and above their costs. In other words, we would have to be paying them a profit for their services because they are commercial undertakings. This is a program so heavily clothed with the public interest that it seems inconceivable that a universal program operated under an act of Parliament should be given to the private insurance industry for its own benefit.

There are other weaknesses involved. It would be extremely difficult to standardize the administration if you had several dozen insurance companies handling it. There would be problems as to the administration in terms of employment and unemployment which can be handled more satisfactorily in an omnibus piece of legislation such as is contemplated in the White Paper.

Some of these companies, are large and some are small and some are more efficient than others. Qualitatively, we could not be certain of having the kind of program that is possible to administer under public auspices.

Moving on from there, our paper indicates that we are in favour of public administration through a tripartite Commission. We have had administration of "our Act" since 1941. I say "our Act" because we feel that it is our Act. We believe in the principle of tripartite administration in the case of a social security scheme such as this which is directed at employees and

[*Interpretation*]

Insurance Association. C'était le tableau de toutes les grandes compagnies d'assurance sur la vie du Canada. Ils ont pris position en nous disant qu'ils étaient en faveur d'une couverture universelle de fisc telle que la maladie et que si le gouvernement décidait qu'il devait y avoir une couverture universelle, ils étaient prêts à s'en occuper.

Je sais qu'il est un petit peu ridicule pour moi de vous demander ce que vous pensez de la chose car je le sais très bien. Et vous nous avez dit hier quelques mots pour savoir s'il suffira de maintenir l'organisation actuelle de la commission, l'accord concernant l'assurance-chômage administrée par le gouvernement, plutôt que d'adopter un régime d'assurance obligatoire assumé par les organismes privés, ce qui était leurs propositions.

M. Andras: Premièrement pour répondre à votre dernière question, le gouvernement s'y opposera farouchement. Des raisons principales pour s'y objecter c'est que ceci augmenterait les coûts d'une façon considérable. Une vingtaine de sociétés d'assurance au Canada vendent des régimes d'assurance-maladie entre autres choses. Si ces sociétés devaient s'occuper de ce régime cela voudrait dire qu'il faudrait payer des salaires à 40 ou 50 présidents de sociétés d'assurance, 200 ou 300 vice-présidents littéralement des milliers de personnes s'occupant de l'administration, ainsi nous aurons payé une prime supérieure à leur coût. En d'autres mots, nous aurions à financer leurs profits sur les services qu'ils nous prêteraient. Car ce sont des entreprises commerciales. Notre programme est étroitement relié à l'intérêt public qu'il est inconcevable qu'un programme universel régi par une loi du gouvernement puisse être laissé à une industrie privée de l'assurance pour son propre profit.

Il y a aussi d'autres faiblesses dans ce mémoire. Si l'on optait pour ce genre de système il deviendrait extrêmement difficile de normaliser l'administration. Si vous avez plusieurs douzaines de sociétés d'assurance qui s'en occupent. Il y aura le problème de l'administration en ce qui concerne l'emploi de chômage qui pourrait être traité d'une façon beaucoup plus satisfaisante au moyen d'une loi globale semblable à celle dont nous avons parlé dans le Livre blanc.

Certaines de ces sociétés d'assurance sont très importantes, d'autres le sont moins. Certaines sont plus efficaces que d'autres. Au point de vue de la qualité, nous ne pouvons pas être assuré d'obtenir le genre de régime qu'il deviendrait possible d'administrer sous les auspices gouvernementales.

A partir de ce point de vue, notre document indique que nous sommes en faveur de l'administration publique du régime par l'intermédiaire d'une commission tripartite. On nous a confié l'administration «de notre

[*Texte*]

employers exclusively if you leave aside the fishermen for the time being. We think that the employers and the employees should be represented in the administration as has been the case so far.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): If I have read the White Paper correctly, it is silent on the question of continuing the Commission operation as opposed to a governmental department. It is also silent on the question of the advisory committee.

I note in your brief that the silence about the Commission does not produce a comment from you. I gather you are taking it for granted that the Commission will be continued. You have said that you want it that way, a tripartite arrangement, but you have also gone out of your way to urge your position in the light of the silence on the advisory committee—namely, that the advisory committee be continued. Would you like to say more on both of those questions?

Mr. Andras: The fact that the White Paper is silent creates some apprehension on our part. We are interested in administration and how a piece of social legislation is administered. In this case, as I have just observed, this Act has been administered at all times by a Commission. We want to see the continuance of that for the reasons given.

The Unemployment Insurance Act has similarly, since its inception, had an Unemployment Insurance Advisory Committee which has had two separate and distinct functions, one of which is apparently going to disappear assuming that the Committee is preserved.

There is a statutory requirement in the Act that the Unemployment Insurance Advisory Committee meet at least once a year and shortly before the end of July to review the fund and to report to the Minister on the state of the fund. This is the statutory obligation. If there is to be no fund then this obligation will become unnecessary.

In addition to that, the committee has served as a consultative body to the Unemployment Insurance Commission. Over the last 29 years, the Act has altered the status of the committee from time to time and the attitude of the commissioners to the

[*Interprétation*]

loi» depuis 1941. Je dis «notre loi» car nous croyons vraiment qu'il s'agit de notre propre affaire. Nous croyons aux principes de l'administration tripartite en ce qui concerne un régime de sécurité sociale semblable à celui qui est destiné aux employés et aux employeurs exclusivement si pour le moment vous laissez de côté les pêcheurs. Nous pensons que les employeurs et les employés devraient être représentés au sein du conseil d'administration tel que c'est le cas jusqu'à présent.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Si j'ai lu le Livre blanc correctement ce dernier est muet au sujet de la question de la continuation des opérations de la commission plutôt que de confier l'administration à un ministère du gouvernement. Le Livre blanc fait aussi silence sur la question du comité consultatif.

J'ai pris note dans votre mémoire que ce silence au sujet de la commission n'attire aucun commentaire de votre part. Je suppose que vous considérez comme acquis le fait que la commission continuera son travail. Vous avez dit que vous aimeriez avoir un accord tripartite, cependant vous êtes sorti du chemin que vous vous étiez tracé pour faire part de vos positions en ce qui concerne le silence au sujet du comité consultatif, c.-à-d. que ce comité consultatif continue son travail. Pourriez-vous me dire deux mots au sujet de ces deux questions?

M. Andras: Le fait que le Livre blanc n'ait pas émis d'opinion à ce sujet nous a causé certaines appréhensions. Nous nous préoccupons de l'administration et de la façon dont une loi sociale est administrée. Dans ce cas, comme je viens de le constater, cette loi a été administrée depuis toujours par une commission. Nous aimerions voir ce système se perpétuer pour les raisons que nous avons données.

La loi sur l'assurance-chômage, depuis sa mise en vigueur comprenait un comité consultatif sur l'assurance-chômage, ce dernier comité avait deux fonctions distinctes et complètement séparées. L'une de ces deux fonctions tendra à disparaître si l'on admet que le comité sera préservé.

Il y a une disposition statutaire dans la loi qui dit que le comité consultatif sur l'assurance-chômage doit se rencontrer au moins une fois par année, peu de temps après le mois de juillet afin d'étudier la position du fonds et de ses rapports au ministre sur l'état financier de ses fonds. Il s'agit d'une obligation statutaire. Si ces fonds n'existent plus ainsi cette obligation disparaîtra.

De plus, le comité a eu une fonction d'organisme consultatif au service de la commission de l'assu-

[*Text*]

committee has varied similarly from time to time. There have been occasions when it has been actively consulted and others when it has been blithely ignored.

We believe, in principle, that a major piece of legislation affecting many millions of Canadian wage earners should have in it an opportunity for the parties of interest, the employees and the employers, to indicate to the Commission their views on the administration of the Act and generally on its quality.

The advisory committee as an institution is entrenched in a considerable number of other pieces of legislation in Canada. Our own Labour Congress is represented on committees that are provided for under various statutes such as the Canada Pension Plan advisory committees and on a variety of committees established in the Department of Manpower. I can think of others but this is sufficient to illustrate our point.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, I thank Mr. Andras for developing that point. There are many I would like to pursue but I know the time limitations. I would like to have further comments from Mr. Andras or Mr. Beaudry on two of the main points on which the Congress disagrees with the White Paper. In asking for further comment, I remind fellow members of this Committee that we are listening to friends of the Act and almost friends of the White Paper. Therefore, I think that where you have points of criticism to raise, you should have the chance to develop them.

Two that hit me the hardest in your paper are the questions of experience rating and of the paying formula that is switching from the present 50-50-20 formula from the first day of unemployment to this 4 per cent arrangement. Now I happen to agree with you on both.

May I ask you to deal first with the second one, the 4 per cent question. I have the impression from your brief that you are not indulging in oratory about government responsibility where it comes in at 4 per cent or 3 per cent or what have you but that you take the basic solid position that the government should share in the responsibility for unemployment from the first days of unemployment and from the first dollar.

Mr. Andras: Yes, sir.

[*Interpretation*]

rance-chômage. Au cours des 29 dernières années, la loi a modifié le statut du comité de temps à autre et l'attitude des commissaires vis-à-vis les comités s'est modifiée en fonction du changement. Il y a certains moments où ce comité à été consulté fréquemment et d'autres périodes où il a été tout simplement ignoré.

Nous croyons, selon nos principes, qu'une loi aussi importante qui touche des millions de salariés canadiens devrait comprendre dans ses dispositions une possibilité pour les parties intéressées, les employés et les employeurs, de faire connaître à la commission leurs points de vue au sujet de l'administration de la loi et plus particulièrement au sujet de son efficacité.

Le comité consultatif est une institution qui existe dans un nombre considérable d'autres lois au Canada. D'autres points concrets du travail sont représentés sur différents comités prévus par diverses lois telles que le comité consultatif du Régime de pensions du Canada, et ces divers comités établis par le ministère de la Main-d'oeuvre. Je pense à ce moment à d'autres comités mais il me semble que cela suffit pour illustrer notre point de vue.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je remercie M. Andras pour les précisions qu'il a apportées. Il est bien d'autres sujets que j'aimerais traiter, mais je connais les limites de temps que vous nous avez imposées. J'aimerais avoir quelques commentaires de M. Andras ou de M. Beaudry au sujet des deux points principaux sur lesquels le congrès est en désaccord avec le Livre blanc. Si je demande de plus amples informations j'aimerais rappeler aux membres de ce Comité que nous entendons devant nous les promoteurs de la loi et je dirais presque les promoteurs du Livre blanc. Ainsi, si vous avez des critiques à soulever vous devez avoir la chance de nous les faire connaître.

Les deux points qui me surprennent le plus dans votre document sont premièrement la question de la clarification par l'expérience et deuxièmement la formule de contribution qui base la formule actuelle 50-50-20 depuis le premier jour du chômage à ce système du 4 p. 100. Cependant je suis d'accord avec vous sur les deux sujets.

Pourrais-je vous demander tout d'abord de traiter de la deuxième question, celle du 4 p. 100. J'ai l'impression selon votre mémoire que vous ne vous lancez pas dans du verbiage lorsque vous traitez de la responsabilité du gouvernemeent lorsque cette dernière entre en jeu. Au niveau de 4 p. 100 ou de 3 p. 100 ou quel que soit le pourcentage, c'est alors que vous prenez la position solide que le gouvernement devra partager la responsabilité du chômage depuis les premiers jours de chômage et ceci depuis le premier dollar.

M. Andras: Oui, monsieur.

[*Texte*]

• 1050

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Do you have any figures as to what would be the difference in government cost, particularly covering the past? How much less government money would there have been in the unemployment insurance fund over the past number of years if the new formula had been in effect?

Mr. Andras: I can give you two figures, Mr. Knowles. I have here a monthly report on the unemployment insurance fund which I get as a member of the advisory committee. The global figure as of August of this year was that the employers and employees, jointly, had contributed in round figures $6 billion and the government had provided its contribution of 20 per cent which came to $12 billions in round figures.

In addition to that, as a matter of interest, I made a rather minor calculation. I went back five fiscal years, years ending March 31, from 1965 to 1969 inclusive, and I obtained two figures: the government's contribution in each of those five years and the total paid out of consolidated revenue for the administration of the operations of the Unemployment Insurance Commission. Had there been no government contribution for those five years then the fund would have been the poorer by $353,700,000. Had there been no contribution for administration—in other words, if the insured population had had to pay for it—there would have been another deficit of $200 million.

In those five years alone, out of 29, the insured population, both employers and employees, would have been taxed an additional half a billion dollars to cover that particular gap. The insured population would have had to find on extra $554 million.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): In other words, it looks like about $100 million a year and you would not be surprised if some of the members of the Committee would say that it has to come out of somebody's pocket. You are saying that $100 million should come out of funds that are raised generally by the government rather than out of the pockets of the employers and employees.

Mr. Andras: In our brief, we make reference to a study that was published in 1955 by the International Labour Organization. It is a monograph on unemployment insurance. It is a twofold study of the general principles of unemployment insurance and a

[*Interprétation*]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Avez-vous des chiffres en ce qui concerne la différence des coûts pour le gouvernement, particulièrement en ce qui a trait au passé? Quels sont les montants que le gouvernement n'aurait pas eu à payer à l'assurance-chômage au cour des dernières années si la nouvelle formule avait été en opération?

M. Andras: Je vais vous donner deux chiffres monsieur Knowles. J'ai avec moi un rapport mensuel sur le fond de l'assurance-chômage qui m'a été communiqué alors que membre du comité consultatif. Le chiffre global pour le mois d'août de cette année en ce qui concerne les contributions des employeurs et des employés s'est élevé en chiffre rond à 6 milliards de dollars. Le gouvernement a fourni sa contribution de 20 p 100 qui s'est élevée à 1,200 millions en chiffre rond.

De plus, si ça vous intéresse, j'ai fait quelques petits calculs. J'ai fait les cinq dernières années financières se terminant au 31 mars de 1965 à 1969 inclusivement et j'ai obtenu deux chiffres: premièrement la contribution du gouvernement pour chacune de ces cinq années et deuxièmement le montant total payé à même le fond du revenu consolidé pour l'administration des opérations de la Commission d'assurance-chômage. Si le gouvernement n'avait pas contribué au cour de ces cinq dernières années le fond se serait appauvri de $353,700,000. Si le gouvernement n'avait pas contribué pour l'administration, en d'autre mots si les personnes assurées avait eu à payer pour cette administration, on aurait constaté encore un manque de 200 millions de dollars.

Pendant ces cinq années, pris sur les 29 années d'existence de la Commission, la population assurée, employeurs et employés, auraient dû contribuer pour environ un demi-milliard de dollars afin de boucher ce trou en particulier. Ainsi les assurés auraient dû trouver un montant supplémentaire de 554 millions de dollars.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): En d'autres mots les contributions du gouvernement seraient d'environ 100 millions de dollars par année et vous ne serez guère surpris si l'un des membres du comité vous disait que cela doit venir de la poche de quelqu'un. Vous voulez dire donc que 100 millions de dollars doivent provenir du revenu général du gouvernement plutôt que les poches des employeurs et des employés.

M. Andras: Dans notre mémoire nous avons fait allusion à une étude qui a été publié en 1955 par l'Organisation Internationale du travail. Il s'agit d'un document sur l'assurance-chômage. Cette étude touche les deux cotés de la médaille des principes généraux de

[*Text*]

comparative study of the application of unemployment insurance in some 30 or 40 countries. In our brief, we quote an excerpt from that ILO study which indicates the desirability in principle of government contribution towards the financing of unemployment insurance systems on the grounds that unemployment is not an issue which concerns only the insured population. It is a matter of social concern generally and therefore it is appropriate that all taxpayers should bear a portion of the cost of providing income maintenance for the unemployed.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I could not say it better myself.

Mr. Cullen: On a point of order.

The Chairman: Mr. Cullen.

Mr. Cullen: If you will excuse me, Mr. Knowles, but Mr. Andras has talked about the government contribution. Do you make reference there in your figures to the amount that the government would pay because unemployment was over the 4 per cent level?

Mr. Andras: No, I did not make such a calculation. We did not think that we needed to. Our position is that no such arbitrary cut-off point should exixt. Our position is that there should be a government contribution from the first dollar. The ratio hitherto has been 50-50-20. In other words, 20 cents has been paid by the government for every dollar contributed jointly by employers and employees. We draw attention to the fact that over a period of years the Unemployment Insurance Advisory Committee recommended that the ratio should be altered to 50-50-50.

Now, our rationale for that was that an insured population was being asked to bear the cost of seasonal benefits. Seasonal benefits will disappear in the Act that will succeed the White Paper. We feel there is an inequity in the distribution of costs as between employers, employees and the taxpayers generally.

Mr. Cullen: You have not put in the figure for the over 4 per cent so that the taxpayer generally would be contributing albeit at a different level than you have suggested. You have not taken that into consideration.

Mr. Andras: No, because we would hope to see in the very near future the rates of unemployment reduced well below 4 per cent, well below 3 per cent for that matter. Under those circumstances, we still think it would be justifiable for a government contribution to be involved.

[*Interpretation*]

l'assurance-chômage qui comportent une étude comparative de l'application de l'assurance-chômage dans 30 ou 40 pays différents. Dans notre mémoire, nous avons cité un extrait de cette étude de l'OIT qui souligne favorablement le principe d'une contribution gouvernementale au financement d'assurance des systèmes d'assurance-chômage c'est sur le fait que le chômage n'est pas un problème qui préoccupe uniquement la population assurée. C'est un concept social en général, et ainsi il devient nécessaire que tous les contribuables supportent une portion des frais servant à l'entretien de ceux qui sont frappés par le chômage.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je ne pourrais pas mieux dire.

M. Cullen: Une question de privilège.

Le président: Monsieur Cullen.

M. Cullen: Si vous me le permettez monsieur Knowles, M. Andras a parlé de la contribution du gouvernement. Faites-vous allusion dans vos chiffres au montant que le gouvernement devrait payer si le chômage dépasse le niveau de 4 p. 100?

M. Andras: Non, je n'ai pas fait de tel calcul. Je ne crois pas que nous en ayons besoin. Notre position est qu'il ne devrait pas exister un point aussi arbitraire. Notre position que le gouvernement contribue à partir du premier dollar. La formule a été jusqu'à présent de 50-50-20. En d'autres mots, le gouvernement a payé 20c. pour chaque contribution d'un dollar versée conjointement par les employeurs et les employés. Nous attirons votre attention sur le fait que pendant plusieurs années le Comité consultatif de l'assurance-chômage a recommandé que cette formule soit modifiée dans les proportions de 50-50-50.

Actuellement notre raisonnement nous fait comprendre que la population assurée devra supporter les coûts de prestation saisonnière. Les prestations saisonnières disparaîtront dans la loi qui découlera du Livre blanc. Nous croyons qu'il y a eu inégalité dans la distribution des coûts entre employeurs, employés et contribuables en général.

M. Cullen: On n'avait pas donné de chiffre pour le niveau qui dépasse les 4 p. 100 ainsi le contribuable contribuera en général à tous les niveaux différents que vous avez suggéré. Vous n'avez pas pris ceci en considération.

M. Andras: Non, nous espérons prochainement voir les taux de chômage passer bien bien au dessous du niveau de 4 p. 100 et même au-dessous de 3 p. 100. En vertu de ces circonstances, nous continuons à penser qu'il y a justification pour le gouvernement de continuer à contribuer.

[*Texte*]

Mr. Beaudry: When you are facing a fiscal and monetary policy where you have a planned unemployment for which the government is definitely responsible, I think that it should make its contribution because it is a planned unemployment and it is part and parcel of the policies of the government.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles, I do not think you quite finished but I wonder if I could get back to you later since we have a large number of members waiting to ask questions.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Yes, and if you prefer I will wait for the second round.

The Chairman: Thank you.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): I am through except for experience rating. I do not intend to discuss pregnancy and sickness.

The Chairman: I am sure we will get back to that particular point, Mr. Knowles. It is one of the most important ones. Mr. Badanai.

Mr. Badanai: I notice that you are opposed to considering bonuses or tips and other classes of earnings. Would you suggest that these benefits be eliminated?

Mr. Andras: Mr. Badanai, we were referring to the interpretation given to the word "earnings" within the Unemployment Insurance Act. At the present time the Act does not and, to the best of my knowledge, has never defined earnings. Earnings has been left to be defined by regulation. Under Regulations 172 and 173, the Commission has defined that phrase. We draw attention to the fact that the word "gratuities" is treated as earnings for purposes of measuring benefit or entitlement of benefit but not for purposes of making contributions. We illustrate that with an example as a matter of fact.

Mr. Badanai: You are aware, of course, that bonuses and tips are considered as earnings.

Mr. Andras: Under Regulation 172 bonuses are not treated as earnings, gratuities are.

[*Interprétation*]

M. Beaudry: Lorsque vous faites face à une politique fiscale et monétaire, ou vous avez un chômage planifié, envers lequel le gouvernement est définitivement responsable, je pense que ce dernier doit contribuer puisque ce chômage est planifié et qu'il entre dans les politiques du gouvernement.

Le président: Monsieur Stanley Knowles, je ne pense pas que vous ayez déjà fini mais je me demande si je ne pourrais pas vous redonner la parole plus tard puisque nous avons encore un grand nombre de membres qui désirent poser des questions.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui, et si vous le préférez j'attendrai le second tour de questions.

Le président: Merci beaucoup.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): J'ai posé toutes mes questions à l'exception de celles touchant la clarification par expérience. Je n'ai pas l'intention de poser des questions au sujet de la maternité et de la maladie.

Le président: Je suis certain que nous reviendrons à ce point particulier de M. Knowles. C'est l'un des plus important.

M. Badanai: J'ai pris note que vous vous opposez à imposer les gratifications les pourboires ou d'autre sorte de revenu. Voulez-vous dire par là que ce genre de prestations seront éliminé?

M. Andras: Monsieur Badanai, nous nous sommes référés à l'interprétation du mot «revenus» tel que défini dans la loi sur l'assurance-chômage. Actuellement la loi, au meilleur de mes connaissances, n'a jamais défini le mot revenu. Le mot revenu a été laissé de côté afin d'être désigné par réglementation. En vertu des réglementations 172 et 173, la Commission a désigné ce mot. Nous attirons votre attention sur le fait que le mot «gratification» est considéré comme un revenu en ce qui concerne l'évaluation de la prestation ou du droit à la prestation mais non pas à ce qui touche les contributions. Nous avons donc donné un exemple de la chose.

M. Badanai: Vous êtes bien sûr conscient que les gratifications et pourboires sont considérés comme des revenus.

M. Andras: Selon la réglementation 172 les gratifications ne sont pas considérés comme des revenus, les pourboires le sont.

[*Text*]

Mr. Badanai: Are you referring to the Income Tax Act?

Mr. Andras: No, sir. We are not concerned here with the Income Tax Act, we are concerned with the Unemployment Insurance Act.

Mr. Badanai: Those people have to pay income tax on earnings.

Mr. Andras: Our experience, sir, is that distinctions are made as between different pieces of legislation. The Income Tax Act has its own definitions while the Unemployment Insurance Act has its own. I am referring now to Regulation 172 subsection (2) paragraph (f), of the Unemployment Insurance Act. The following are not considered as earnings:

> bonuses, gratuities, severance pay or retirement payments payable at the time of, or after, the termination of the claimant's contract of service or prior thereto in contemplation of the termination. . . .

The present regulations say that if an employer pays his employee a bonus at Christmas and happens to lay him off at the same time, then the bonus so paid is not treated as earnings for the purposes of the calculation of benefit.

In terms of gratuities, the situation is somewhat more complicated. Gratuities are treated as earnings for the purposes of the earnings allowance permitted under the Unemployment Insurance Act. The illustration we give is that of a waitress. This is an actual experience which I have had personally.

A woman was employed as a waitress in a town here in the Ottawa Valley. She filed a claim for benefit and was qualified for entitlement. She was able to engage in some work and the earnings paid to her by her employer still enabled her to collect unemployment insurance benefit. The Commission, however, insisted that she divulge the gratuities she received from the customers she served. She reported them under pressure as it were. A recalculation was made of her benefit and it was found that she was owing money to the Commission. She had been overpaid because she had received gratuities from her client. We question the propriety of that treatment. If gratuities are to be treated as earnings, then it should be a two-way street. She should have been able to build her entitlements and to receive a higher rate of benefit on the basis of gratuities if at the other end of the scale they are going to be used against her when she collects benefit.

[*Interpretation*]

M. Badanai: Est-ce que vous vous référez à la loi de l'impôt sur le revenu?

M. Andras: Non, monsieur. Nous ne nous occupons pas ici de la loi de l'impôt sur le revenu, nous nous occupons de la loi sur l'assurance-chômage.

M. Badanai: Ces personnes ne doivent payer l'impôt sur le revenu.

M. Andras: Selon nous, monsieur, il y a des distinctions qui sont faites entres diverses lois. La loi de l'impôt sur le revenu et la Loi sur l'assurance-chômage ont leur propre définition. Je me réfère actuellement à la règle 172 paragraphe (2) alinéa *f*) de la Loi sur l'assurance-chômage. Il y est dit: Ne sont pas considérés comme revenu:

> les bonis, les gratifications, la paye de fin d'emploi, ou les paiements de retraite payables au moment de l'expiration du contrat de service du réclamant ou postérieurement, ou antérieurement à cette expiration losqu'on la prévoit; ou

Le présent dit en effet que si un employeur remet à son employé une gratification à Noël et que ces derniers le met à pied à la même époque la gratification reçue n'est pas traitée comme un revenu en ce qui concerne le calcul de la prestation.

En ce qui concerne les pourboires, la situation est quelque peu compliqué. Les pourboires sont considérés comme des revenus en ce qui concerne les allocations pour revenus permises en vertu de la loi sur l'assurance-chômage. L'exemple que je vais vous citer est celui d'une serveuse et il s'agit d'un cas réel que j'ai traité personnellement.

Une femme était serveuse dans un restaurant de la vallée de l'Outaouais. Elle a rempli une demande de prestation qui a été reçue. Elle a été capable de trouver un peu de travail et les gains qui lui ont été remis par son employeur lui permettaient cependant de recevoir les prestations de l'assurance-chômage. La Commission cependant a insisté que cette femme mentionne les pourboires qu'elle recevait des clients qu'elle servait. Ainsi elle en fait rapport parce qu'elle subit des pressions. On a recalculé sa prestation et on a découvert qu'elle devait de l'argent à la Commission. On l'avait trop payé de ce qu'elle recevait en pourboires de ces clients. Nous avons mis en doute la conception d'un tel traitement. Si les pourboires doivent être considérés comme des revenus, ce système devait alors fonctionner dans les deux-sens. Cette femme aurait été capable d'établir son droit aux prestations et de recevoir ainsi une prestation plus élevée calculée sur la base de ses pourboires puisqu'à l'autre bout de l'échelle ses pourboires lui sont comptés contre elle lorsqu'elle recoit des prestations.

[*Texte*]

• 1100

Mr. Badanai: Are you aware that a great number of people's earnings are part salary and part commission?

Mr. Andras: Yes.

Mr. Badanai: Are you opposed to that?

Mr. Andras: No, sir. It is a commonplace way of making payments. The Act has recognized commissions in Section 27.

Mr. Badanai: If you admit that the commissions are to be considered as earnings then why not gratuities and bonuses?

Mr. Andras: The difference is this, sir. The commission is paid by the employer to the person whose contract of service requires that he be paid by a commission. In the case of a gratuity, it is not paid by the employer, it has been paid *ex gratia* by a customer. There is a significant distinction to be made, in our opinion, in that respect.

Mr. Badanai: They are earnings nevertheless?

Mr. Andras: It is a form of earnings which is reflected in the fact that certain occupations are so poorly paid that if there were no gratuities, people could not make a living from those particular occupations.

Mr. Badanai: You are not opposed then to eliminating gratuities, commissions, bonuses and tips?

Mr. Andras: We take a dim view of tipping as a form of income, sir. We did not come before you here today to discuss the principles of tipping. I had better not express my views on the subject. I think we should reserve ourselves here to the technical aspects.

We are concerned with knowing, as soon as possible, what definition will be given to the word "earnings" once a new Act is enacted and the word "earnings" appears in the new Unemployment Insurance Act.

Mr. Badanai: In my view, all earnings for practical purposes are earnings, regardless of where they come from: interest on stocks, interest on bonds, and so on are all earnings.

[*Interprétation*]

M. Badanai: Avez-vous une idée du nombre de personnes qui gagnent leur vie partiellement en salaire et partiellement à commission?

M. Andras: Oui,

M. Badanai: Est-ce que vous êtes opposé à ce système?

M. Andras: Non monsieur. C'est une façon habituelle de verser des salaires. La loi a reconnu le système des commissions dans l'article 27.

M. Badanai: Si vous admettez que les commissions doivent être traitées comme des revenus, pourquoi n'en ferait-on pas de même avec les pourboires et les gratifications?

M. Andras: La différence est la suivante monsieur. Une commission est payée par l'employeur à une personne dont les services supposent une retribution à la commission. Dans le cas d'un pourboire, il n'est pas payé par l'employeur il s'agit d'un paiement *ex gratia* effectué par le client. On doit faire là une importante distinction selon nous dans ce domaine.

M. Badanai: Ces pourboires ne seront-ils pas au fond des revenus?

M. Andras: C'est une forme de revenu qui découle du fait que certains emplois sont tellement mal payés que s'il n'y avait pas de pourboire, les gens ne pourraient pas en vivre.

M. Badanai: Vous ne vous opposez donc pas à ce que l'on élimine les pourboires, les commissions les gratifications etc.?

M. Andras: Nous avons à peine touché le problème du pourboire en tant que forme de revenu, monsieur. Nous ne sommes pas venus devant le Comité aujourd'hui pour discuter du principe des pourboires. Je pense que j'aimerais mieux ne pas exprimer mon point de vue à ce sujet. Je pense que nous devons nous borner ici aux aspects techniques de la chose.

Nous savons que le plus tôt possible il faudra désigner le mot «revenu» lorsque la nouvelle loi sera mise en vigueur et le mot «revenu» figure dans la nouvelle loi sur l'assurance-chômage.

M. Badanai: Selon moi tous les revenus à toutes fins pratiques doivent être considérés comme des revenus, qu'il s'agisse de revenu en provenance de titres ou d'obligations etc., ce sont tous des revenus.

[*Text*]

Mr. Andras: The Unemployment Insurance Act has never, to my knowledge, considered the revenues received from speculation as a forms of earning for purposes of unemployment insurance. We would submit, with respect, that it would be extremely difficult to administer any act rationally if we were to treat that form of income as earnings.

Mr. Badanai: Well the Income Tax Act takes care of that.

Mr. Andras: We are not making representations here today, Mr. Badanai, on the Income Tax Act. We did so to the House of Commons and to the Senate.

Mr. Badanai: I am aware of that. In your brief, however, you are suggesting that you are opposed to having vacation pay, bonuses and tips classed as earnings.

Mr. Andras: I think you are simplifying the position that we are taking. Our position is somewhat more sophisticated.

Mr. Badanai: I am taking it in a practical way, Mr. Andras. I am not being technical; I am being practical.

The Chairman: Mr. Badanai, please let the witness answer the question if you would.

Mr. Andras: To be practical, one has to be technically correct as well, sir. We are dealing here with a piece of legislation which has now been in existence for close to three decades. One of the important aspects of this legislation is how a person acquires entitlement to benefit and how his benefit is measured. Under our Act, there has been an earnings allowance embedded in the legislation since 1956. This means in effect that a person who is on benefit may earn up to 50 per cent of his benefit without losing entitlement. In order to make that administratively possible, it is necessary for the Commission to determine what is meant by "allowable earnings". The Commission has done so. At present we have two regulations under which the word "earnings" is defined. The regulations are Regulations 172 and 173. Number 172 is the definition and 173 is administrative.

Under it, vacation with pay is treated in a certain way. At the present time if a claimant is laid off and his lay-off occurs within six weeks of a shutdown for vacation purposes, then his vacation payment is treated as earnings. If he happens to be laid off at this

[*Interpretation*]

M. Andras: La loi sur l'assurance-chômage n'a jamais à ma connaissance considéré les revenus provenant de spéculations comme une source de revenu en ce qui concerne l'assurance-chômage. Nous croyons, sauf votre respect, qu'il deviendrait extrêmement difficile d'administrer une loi quelconque d'une façon rationnelle si nous devons considérer cette forme de gains comme des revenus.

M. Badanai: Pourtant la loi de l'impôt sur le revenu en tenait compte.

M. Andras: Nous ne parlons pas aujourd'hui, monsieur Badanai, de la loi de l'impôt sur le revenu. Nous l'avons fait à la Chambre des communes et au Sénat.

M. Badanai: J'en suis conscient. Cependant dans votre mémoire vous dites que vous vous opposez à la classification des traitements de vacance, des gratifications et des pourboires en tant que revenu.

M. Andras: Je pense que vous simplifiez la position que nous avons prise. Notre position est un petit peu plus compliquée.

M. Badanai: Je prends la voie pratique, monsieur Andras.

Je ne veux pas me perdre dans les détails techniques, je dois être pratique.

Le président: Monsieur Badanai, voulez-vous laisser répondre le témoin s'il vous plaît.

M. Andras: Pour être pratique, monsieur, on doit être techniquement exact. Nous traitons ici une loi qui est en vigueur depuis près de 30 ans. Un des importants aspects de cette loi touche la façon dont une personne acquiert un droit à des prestations et comment ces prestations sont évaluées. En vertu de notre loi, depuis 1956, une allocation de revenu a été comprise dans les dispositions. Ceci veut dire en fait qu'une personne qui reçoit des prestations peut travailler pour un salaire équivalent ou 50 p. 100 de sa prestation sans en perdre le droit de jouissance à rendre cette disposition possible pour l'administration, il est nécessaire pour la Commission de déterminer ce qu'est un revenu admissible (revenu admissible). Ce que la Commission a fait. Actuellement nous avons deux recommandations en vertu desquelles le mot «revenu» est défini. Ces règlements sont les règlements 172 et 173. Le numéro 172 touche la définition et le numéro 173 est d'ordre administratif.

En vertu de ces règlements les vacances payées sont traitées d'une certaine façon. Actuellement si une personne présente une demande pour avoir été mise à pied et que cette mise à pied est effectuée à l'intérieur

[*Texte*]

time of year, which is not a usual vacation time, and he gets vacation pay on separation, then it is not treated as earnings. Now there is a distinction made as between claimants, both of whom have become unemployed.

There is another aspect of it and this is an aspect which has been put forward by our affiliates on many occasions. Vacation pay represents merely an accumulation of earnings which is payable really each week. If the vacation pay is 4 per cent of annual earnings, then in effect the employer has withheld money each work week and has paid it out at the time of separation. To treat it as earnings at that point is to penalize the claimant where he would not have been penalized had he received his vacation pay each week and put it in the bank for himself. This is one illustration.

The other one you have raised yourself has to do with gratuities. We are saying in our brief that if gratuities are going to be treated as earnings, then we want them to be treated as earnings for contributions as well as earnings against benefits.

There are other matters: bonuses, severance pay and supplemental unemployment benefits. There is a great variety of forms of income paid under a contract of service which are either included or excluded as the case may be under regulation 172. We are concerned about seeing the new regulation. We point out that the White Paper is silent and we would have liked some indication in the White Paper as to the views of the government on earnings.

Mr. Badanai: Thank you, Mr. Chairman. I will now pass.

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: I just have one observation. It is on page 14, item 33 where you say:

> We have strong reservations about the interviews in any case because of our experience with the present administration or unemployment insurance. Numerous cases have been brought to our attention where claimants have been interviewed ostensibly

[*Interprétation*]

des six semaines de fermeture d'une usine pour cause de vacance ce paiement de vacance est traité comme un revenu. Si la personne en question est mise à pied à ce moment-ci de l'année, qui n'est pas une période habituelle de vacance, et obtient une paie de vacance lorsqu'il quitte son emploi, alors ce montant n'est pas considéré comme un revenu. Cependant il y a une distinction qui est faite entre les demandeurs, même si tous les deux sont en chômage.

Il y a un autre aspect de la loi qui touche des problèmes qui ont été mis à l'avant par nos filiales dans plusieurs occasions: la paie de vacance représente dans la plupart des cas un accumulation de revenu qui normalement serait payable chaque semaine. Si la paie vacance est équivalente à 7 p. 100 du revenu annuel, l'employeur a donc retenu cet argent chaque semaine de travail et il est versé au moment de licenciement. Si l'on traite ce versement comme un revenu on pénalise ainsi le réclamant lorsque celui-ci n'aurait pas été pénalisé s'il avait reçu sa paie de vacance chaque semaine et l'avait mise à la banque pour lui-même. C'est là un exemple.

L'autre exemple que vous avez vous-mêmes touché les pourboires. Nous avons dit dans notre mémoire que si les pourboires devaient être traités comme des revenus, nous devons alors considéré ces pourboires comme des revenus non seulement pour les contributions mais aussi en ce qui concerne les calculs des prestations.

Il y a d'autres questions: la question des gratifications, celle de l'indemnité d'épargne, celle des prestations supplémentaires du chômage. Il y a une grande diversité de forme de salaires payés en vertu d'un contrat de services qui ne sont ni incluse ni exclusе comme c'est le cas en vertu du Règlement 172. Nous nous penchons sur le problème en ce qui concerne la nouvelle règlementations. Nous avons souligné que le Livre blanc ne traîte pas de ces problèmes et nous aurions aimé que ce dernier nous donne quelques indications des vues du gouvernement au sujet des revenus.

M. Badanai: Merci monsieur le président je laisse mon tour.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: J'aimerais faire une seule observation.

Il s'agit du texte de la page 14, article 33 où vous dites:

> Les entrevues, de toute façon, nous laissent bien songeurs étant donné l'expérience que nous avons de l'administration actuelle de l'assurance-chômage. De nombreux cas nous ont été signalés

[*Text*]

sibly to determine their availability but in fact to find some pretext for disqualification. Interviews have thus been used to some extent as an operation to reduce the number of claimants rather than as a genuine effort to help those claimants to restore their employee status.

I must say that I agree with you. We have made representation to the powers that be over time and we understand, not only from your representation but other representations and from members of Parliament, that this will not be done in the future.

Mr. Andras: Is that so?

Mr. Whelan: The same person will not do the same two things.

Mr. Andras: We rather hope that what you are saying will be so. Our experience has been such that we thought it necessary to make this remark in our brief.

Mr. Whelan: I am glad to see that you did because we have raised hell about this on many occasions and we have been informed that this will not be the case in the future.

Mr. Andras: We are grateful to you, sir, for your own representations.

The Chairman: Mr. Whelan, are you finished?

Mr. Whelan: Yes.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I have just one question and it has to do with the whole scheme. I refer you to page 5 of your brief, Mr. Andras, item number 12. You set out the three criteria which are involved with unemployment insurance. You state:

> In other words, the claimant for benefit will be required to demonstrate that he has become unemployed, . . .

that is the first one.

> . . . he is capable of and available for work . . .

that is the second.

> . . . and that he is unable to find suitable employment.

[*Interpretation*]

où des assurés ont été interviewés en apparence pour déterminer s'ils étaient disponibles mais en réalité pour trouver quelque prétexte à les déclarer inadmissibles. Ainsi, on s'est servi des entrevues, dans une certaine mesure, comme moyen de réduire le nombre des assurés plutôt que dans un effort sincère pour aider les assurés à retrouver leur statut d'employés.

Je dois dire que je suis d'accord avec vous, nous avons fait des représentations auprès de l'administration il y a quelque temps et nous croyons comprendre, que non seulement grâce à votre représentation mais aussi à celle des autres organismes et des membres du Parlement que ces choses ne se répèteront pas dans l'avenir.

M. Andras: Vous le croyez?

M. Whelan: La même personne ne peut pas faire deux tâches.

M. Andras: Nous espérons plutôt que ce que vous avez dit s'appliquera. Notre expérience a été telle que nous avons cru nécessaire de faire cette remarque dans notre mémoire.

M. Whelan: Je suis heureux que vous l'ayez faite, car nous avons remué ciel et terre à ce sujet à diverses occasions mais on nous a dit que de tels gestes ne se reproduiront plus.

M. Andras: Nous vous remercions, monsieur, de vos propres représentations.

Le président: Monsieur Whelan, avez-vous fini?

M. Whelan: Oui.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci monsieur le président. Je n'ai qu'une seule question et elle a trait à l'ensemble du programme. Je me réfère à la page 5 de votre mémoire, monsieur Andras, à l'article numéro 12. Vous définissez dans ce paragraphe les trois critères qui sont à la page de l'assurance-chômage. Je vous cite:

> Autrement dit, l'assuré devra prouver qu'il est en chômage . . .

C'est la première citation

> . . . qu'il est capable de travailler et disponible . . .

C'est là la seconde citation.

> . . . et qu'il ne peut pas trouver un emploi convenable.

[*Texte*]

• 1110

Now there has been much discussion in Committee and outside it as to whether we are truly within the scope of what we are attempting to do in terms of unemployment insurance. When we start to extend the benefits under sickness we bring in pregnancy and we bring in the retirement factor, and I notice that you are in favour of all three—extension of sickness, of pregnancy, and those who apply under either the Canada Pension or the Quebec Pension Act.

I would like you to try to justify your conclusions in terms of bringing these three matters in when they do not seem to meet the criteria which you place so much emphasis on and which you seem to say you would like to see carried on. In other words he is unemployed, capable of and available for work, and he is unable to find suitable employment. Would you elaborate a little further on the discrepancy in the criteria and the three matters which you approve of.

Mr. Andras: The three criteria that we refer to in that paragraph are the traditional criteria in terms of unemployment insurance itself, and we take no exception to them. That the person who collects unemployment insurance benefits—and I am using those specifically—should be required to satisfy the provisions of the Act which require him to demonstrate that he satisfies all three. At the present these are under Section 54.(2)(a) of the Act and, so far as we can make out the White Paper, we will preserve these principles.

What we said in effect was that we are not quarrelling with the continuance.

Mr. Alexander: I understand that.

Mr. Andras: In terms of pregnancy, Mr. Alexander, I would make the point that our Act since its inception has always paid benefit to claimants who are pregnant provided they were able to establish that they were capable of and available for suitable employment.

Now in his preliminary statement to you the Minister indicated that we now disqualify for 12 weeks—6 weeks before the delivery of the child until 6 weeks after. What the Minister was referring to was practice and not law. The Minister is here. I saw him come in before, and he smiled at me. There is always time to learn, Mr. Minister.

There is no reference in the present Act to pregnancy or to maternity. The Act's only concern hitherto in that respect has been capability and availability. Over the years we have established very

[*Interprétation*]

Il y a eu beaucoup de discussions en Comité. Que tentons-nous de faire à cette assurance-chômage? Allons-nous étendre les prestations dans le cas de maladie? Allons-nous inclure également les cas de grossesses et allons-nous tenir compte ensuite des problèmes de la retraite? J'espère que vous pouvez m'apporter des éclaircissements.

Les conclusions auxquelles vous arrivez ne sont pas correspondantes aux trois facteurs sur lesquels vous semblez insister, c'est-à-dire que la personne soit en chômage, capable de travailler et être disponible, qu'elle ne puisse pas trouver un emploi convenable. J'aimerais que vous nous donniez des détails sur l'écart qui semble exister entre les trois critères et les trois propositions.

M. Andras: Il s'agit là dans ce paragraphe 12 des trois critères ordinaires qui s'appliquent dans le cas d'assurance-chômage. Nous les acceptons. Une personne qui reçoit des prestations d'assurance-chômage devrait avoir à satisfaire aux exigences de la loi qui exige qu'il soit acceptable quant à un de ces trois critères. Nous sommes heureux que le Livre blanc ait accepté ces critères. Ce que nous disons c'est que nous ne nous opposons pas à ce que ces critères demeurent.

M. Alexander: Je conçois cela.

M. Andras: En ce qui a trait à la grossesse, je voudrais dire que notre loi a toujours versé des prestations aux requérantes qui étaient enceintes, à condition que ces gens puissent prouver qu'ils étaient capables de travailler et être disponibles.

Le Ministre, dans une déclaration préliminaire, a dit que ces gens seraient incapables de recevoir leurs prestations six semaines avant l'accouchement et six semaines après. Ce dont faisait mention le Ministre était une question de pratique, non pas de loi. Je vois que le Ministre est présent et qu'il sourit. Il faut profiter de toute occasion qui s'offre pour en apprendre davantage, monsieur le Ministre.

Dans la loi actuelle, on ne fait aucune mention de grossesse ou de maternité. Actuellement, tout ce dont on tient compte c'est de la capacité de travailler, de la

[*Text*]

extensive jurisprudence to determine whether or not a woman claiment who is pregnant should get benefit.

The 12 week disqualification that the Minister referred to is a disqualification based on the rule of thumb which we took over from the British unemployment insurance system in 1941, because at that time we had no experience of our own and borrowed very extensively—and still do for that matter—from British jurisprudence. British umpires had held, as a rule of thumb, that a pregnant woman is not likely to be capable of and available for work during that 12 week span.

Yet in my own experience I have run into cases of women whose disqualification was less than 12 weeks because they showed the ability to work longer and to return to work sooner after delivery. So it is essentially a rule of thumb and not a matter of law. It is a question of practice and interpretation by insurance officers.

So we have actually over the years paid benefits to claimants who were pregnant, and what the White Paper is doing, in a sense is formalizing and making a matter of statute what is a matter of practice and interpretation. What we are doing—if you wish to put it in other terms—is writing into an Act that will be described as an umemployment insurance act, unless the title is changed, a maternity benefit.

Let me move on now to the cash sickness benefits, if I may. Mr. St. Laurent was the Prime Minister at the time, so it would be about 15 years ago. At that time Section 66 was written into the Act.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Just before the 1949 election.

Mr. Andras: Was it as long ago as that? I cannot recall at the moment, but I remember being in the House of Commons – not sitting with you, Mr. Knowles or Mr. Alexander, but in the gallery—during passage of that particular section. So for over 15 years we have been paying benefits to unemployed claimants who have established entitlement to benefit and who became ill while on benefit.

The problem with Section 66 is that it creates anomalies. There may be three kinds of situations. One is where the claimant falls ill on the job and becomes disemployed as a consequence of illness. He has no entitlement. You then have the second claimant, who on Friday afternoon, the end of the week, is laid off by his employer, comes into the office on Monday morning, files his claim for benefit, and has to go through a non-compensable week, a waiting week. On Wednesday he trips and breaks a leg

[*Interpretation*]

disponibilité. Au cours des années s'est établie une jurisprudence permettant de déterminer si une femme enceinte pouvait recevoir les prestations.

L'élimination pendant 12 semaines est fondée sur l'expérience de la Commission d'assurance-chômage britannique. Nous n'avions pas d'expérience à ce sujet en 1961, je crois, lorsque nous avons emprunté ce principe à la Commission d'assurance-chômage et à la jurisprudence britannique. La règle générale, en Angleterre, est qu'une femme enceinte ne pourrait pas travailler pendant environ cette periode de 12 semaines.

D'après mon expérience, je dois vous dire que certaines femmes pouvaient s'absenter pendant moins de 12 semaines. Ces personnes pouvaient prouver qu'elles pouvaient reprendre le travail moins de 6 semaines après l'accouchement. Alors, il s'agit d'une règle gagnée par l'expérience. Il ne s'agit pas ici d'une question de loi.

Au cours des dernières années, nous avons donné des prestations à certaines requérantes qui étaient enceintes. Voici ce qu'a fait le Livre blanc, c'est de dire, un peu de façon statutaire, de préciser quelle doit être la pratique et l'interprétation de la loi. Sans ça, on va mettre dans une loi qui va rester la Loi de l'assurance-chômage, on va y inclure des prestations de maternité.

Je parle de prestations en espèces. Au moment où M. St-Laurent était premier ministre, il y a 15 ans, on a ajouté l'article 66 à la loi, il y a à peu près 15 ans, il me semble.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Oui, juste avant l'élection de 49 . . .

M. Andras: Ah oui, ça remonte à ce point-là . . . Ah, je ne me rappelle plus, mais j'étais à la Chambre des communes au moment où l'amendement a été adopté. Je n'étais pas avec vous M. Knowles, M. Alexander, j'étais à la Tribune, et je me rappelle du moment où on a adopté cet article, c'est plus que 15 ans. Depuis plus de 15 ans on paie des prestations aux ayant droit qui sont devenus malades au moment où ils avaient droit aux prestations.

Alors, voici le problème de l'article 66. Il y a des contradictions. Il y a 3 situation possibles. La première où l'intéressé devient malade en poste et lui n'a pas de droit. La deuxième possibilité c'est l'ouvrier qui est mis à pied vendredi, qui se présente au bureau lundi, dépose sa demande de prestations et va passer une semaine sans fonds. Alors si mercredi il a une crise cardiaque, se casse une jambe, il ne peut pas compléter sa période d'attente pendant laquelle il doit être

[*Texte*]

or suffers a heart attack, he cannot complete his waiting period during which he must be available and capable, and he is denied benefit. The third claimant is laid off on Friday, files on Monday, has his heart attack the following Monday, has completed his waiting week so he can then go on to the hospital, be there for 51 weeks – God forbid – and collect benefit for all the 51 weeks.

The White Paper, quite properly in our opinion, will eliminate that kind of anomaly and that kind of distinction which is made as between claimants. And it will bring Canada into the community of nations which recognize the need for income maintenance for maternity and illness purposes.

If I may, Mr. Chairman, I should like, with your permission and if Mr. Alexander's patience is not taxed, . . .

Mr. Alexander: No, no, and it certainly will not be. I find it very interesting and informative.

Mr. Andras: . . . to draw your attention to a document which I have before me entitled "Social Security Programs Throughout the World," 1969 edition, which is published by the social security administration of the United States Department of Health, Education and Welfare. It is published every two years and this is the latest one to come out. I just received it about two weeks ago.

I would like to read two or three excerpts from the section entitled, "Sickness and Maternity Benefits":

> A total of about 68 different nations are shown by the second rows of the country summaries to have in operation some type of sickness and maternity benefit program. This total does not include various countries in which one or more limited types of sickness benefits are provided. It also does not include about 20 additional countries that are shown by the summary to possess some type of maternity insurance program only.

Then it goes on to say:

> Most sickness and maternity benefit programs require claimants for cash benefits to have completed some kind of minimum qualifying period of contribution or employment in addition to being incapacitated for work. The purpose of this is to restrict the payment of cash benefits to persons who regularly derive their livelihood from employment and who consequently suffer a genuine loss of earnings when they become ill. The qualifying conditions also help to secure a reasonable balance between expenditures and revenues of a program.

[*Interprétation*]

disponible. Lui non plus n'a pas de droit. La troisième possibilité c'est celui qui a eu sa crise cardiaque après avoir complété sa semaine d'attente. Il peut rester 51 semaines à l'hôpital, il peut toucher des prestations pour toute cette période de 51 semaines.

Alors le Livre blanc, à juste titre à notre avis, va éliminer ce genre de contradiction, cette distinction qui est faite entre les diverses demandes. Le Canada sera alors un des pays qui se rendra compte de la nécessité de prestations de maternité.

Alors, avec votre permission, monsieur le président, si je n'abuse pas de la patience de M. Alexander . . .

M. Alexander: Ah non, pas du tout, c'est très intéressant.

M. Andras: Je porte à votre attention un document que j'ai ici, les programmes de sécurité sociale à travers le monde, édition de '69, publiée par le Département de la sécurité sociale des États-Unis. C'est un volume qui est publié tous les 2 ans. Je l'ai reçu il y a 15 jours à peu près.

Je voudrais vous lire deux extraits intitulés «maladies» et «prestations de maternité»:

> Un total de 68 pays ont un programme de maternité, des prestations de maternité. Il y a encore 20 autres pays qui donnent une assurance quelconque de grossesse.

Le rapport dit ensuite:

> Que les requérantes doivent avoir fait des contributions pendant une période précise et les prestations en espèces sont limitées à ceux qui sont employés de façons régulière et qui en dépendent et qui subissent une véritable perte de salaire. Cela établit un équilibre raisonnable entre les dépenses et les recettes.

Il y a deux autres déclarations ici:

> Presque tous les programmes prévoient le paiement de prestations en espèces aux employés qui ne peuvent pas travailler en raison d'une blessure qui ne soit pas de travail. Il faut qu'ils aient subi une véritable perte de salaire.

Alors, ils doivent prouver au moyen de certificat médical leur incapacité.

[*Text*]

There are two other statements here.

> Nearly all of the sickness and maternity programs provide for payment of cash sickness or temporary disability benefits to insured employees who are prevented from working by an illness or non-occupational injury. In order to be eligible for such payments, workers must actually have suffered a wage loss. That is, they must be incapacitated for work and not be receiving their regular wages or sick leave payments from their employer.

It goes on to say they must also usually furnish some kind of medical certification of their inability to work. I think we could handle this by regulation.

And finally:

> Cash benefits are also payable in the great majority of countries to working women for a specified period of time before and after childbirth, if they are covered under the insurance program. Pre-requisites of such maternity benefits nearly always are that the woman abstain from paid employment while receiving the benefit; that the employer is not continuing her wages so that she is sustaining an income loss and usually also that she is using the prenatal and postnatal medical services provided by the system.

• 1120

So that what the White Paper contemplates is really in a sense to bring us into almost the universal practice in the industrial countries of the world. You do not find this in some of the developing countries, but you do find it throughout Western Europe, in a great many of the Latin-American countries, and in other parts of the world as well. This book gives it page-by-page in detail, but I would not want to take your time with an inventory of all the countries.

Mr. Alexander: Your explanation has been excellent.

Mr. Andras: Thank you, sir.

Mr. Alexander: Mr. Andras, you have cleared up some of the problems which I had in my mind.

Now can we pursue the one area which you did not touch? That concerns the person whom you believe should be entitled and that is the person who applied for the Canada Pension and the Quebec Pension, and you indicate something to the effect that he would perhaps still be desirous of remaining in the work force. Yet it seems to me that when a person applies for his pension, he has now given some indication that he no longer wants to be involved in the work force. Could you elaborate on your conclusion to clarify that problem I have?

[*Interpretation*]

Et enfin:

> les prestations sont payables dans la majorité aux femmes qui travaillent pendant une période précise avant et après la naissance de l'enfant, si elles ont droit aux prestations d'assurance-chômage. Elles doivent s'abstenir de tout emploi payé pendant la période où elles touchent ces paiements. La femme doit également se prévaloir des services d'avant et après naissance fournis par le système. Alors il s'agit de pratique universelle, dans tous les pays industrialisés du monde. On ne le trouve pas dans les pays sous-développés mais on le trouve partout en Europe occidentale, dans bien des pays d'Amérique latine et dans d'autres coins du monde . . .

Le Canada, en suivant les propositions du Livre blanc, ne ferait qu'agir comme tous les autres pays industrialisés du monde. Cette pratique est pour ainsi dire universelle, on ne la trouve pas dans les pays en voie de développement mais dans tous les pays d'Europe occidentale, dans la plupart des pays d'Amérique latine ainsi que dans d'autres parties du monde. Ce livre décrit ce système en long et en large mais je ne veux pas abuser de votre temps et exposer la situation de chaque pays.

M. Alexander: Vous avez donné une explication excellente, merci.

M. Andras: Je vous remercie monsieur.

M. Alexander: Monsieur Andras, vous avez éclairci certains des problèmes que je me posais.

Puis-je maintenant poser une question sur un domaine que vous n'avez pas abordé? Il s'agit d'une personne qui demande à bénéficier à une des pensions du Canada ou du régime de rentes du Québec, qui, selon vous, devrait avoir droit aux prestations mais qui désire peut-être continuer à travailler. Il me semble, cependant qu'une personne qui demande sa retraite n'a plus l'intention de travailler. Pourriez-vous me donner des précisions sur ce sujet?

[*Texte*]

Mr. Andras: Yes. What we say in our brief is that in a very large number of cases there is a presumption that a person who files an application for benefit—and I am talking now of a retirement benefit, either the Canada or the Quebec Pension Plan – is removing himself from the labour market. The Canada and Quebec Pension Plans in themselves set out to discourage participation in the labour market by means of a retirement test. They penalize the claimant who earns more than $75 a month or $900 a year to some extent, and to a great extent or entirely if he earns over $1,500 a year. We make a distinction . . .

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Between the ages of 65 and 70.

Mr. Andras: Yes, at 70 the entitlement is absolute. That is right. Thank you, Mr. Knowles.

There are, however, two kinds of claimants as we say in our submission. There is the claimant who has been superannuated with an industrial or a private pension and therefore who has income from that pension as well as the income from the public program – in fact public programs; I could put it in the plural. Such a person would have his private pension, the Canada Pension Plan benefit, or the Quebec Pension Plan, and the Old Age Security Benefit which is now available at age 65. It might be argued that such a person has removed himself from the labour market.

Mr. Alexander: And is not in need.

Mr. Andras: With respect, Mr. Alexander, the unemployment insurance program is not based on need but on rights, and I would like that distinction to be emphasized. If it is a matter of need, then they should go under the Canada Assistance Plan. If I seem to sound strongly, sir, it is because we have strong opinions on that.

Mr. Alexander: I appreciate your views, sir.

Mr. Andras: We also point out in our submission that there are people who are superannuated from employers who have no private pension plans. They may have no other recourse for income but to apply for the Quebec or Canada Pension Plan and the Old Age Security Benefit. This may not, however, satisfy their income needs. Here I am using the word I have just condemned.

They may have limited benefits, as Mr. Beaudry says. At the present time a claimant filing under the Canada Pension Plan gets only five tenths or 50

[*Interprétation*]

M. Andras: Oui. Nous disons dans notre mémoire que dans la plupart des cas, une personne qui demande à bénéficier du régime de pension du Canada ou du régime de rente du Québec est sensée se retirer de la population active. D'ailleurs, le régime de pension du Canada et le régime de rente du Québec découragent ces personnes à continuer à travailler puisqu'ils pénalisent dans une certaine mesure le requérant qui gagne plus de $75 par mois ou de $900 par an et le pénalisent totalement s'il gagne plus de $1,500 par an. Nous faisons une distinction . . .

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Entre les âges de 65 et 70 ans.

M. Andras: Oui, à 70 ans, le droit aux prestations est absolu; c'est juste. Merci, M. Knowles.

Toutefois, comme nous le disons dans notre rapport, il y a deux sortes de requérants. D'une part celui qui bénéficie d'un régime de pension privé ou industriel et qui reçoit donc les prestations de ce régime ainsi que les prestations prévues par le programme public, je pourrais dire par les programmes publics. Cette personne bénéficierait de son régime privé, du régime de pension du Canada et du régime de rente du Québec et des prestations de vieillesse qui sont maintenant versées aux personnes âgées de plus de 65 ans. On peut dire que cette personne s'est retirée de la population active.

M. Alexander: Elle n'est cependant pas dans le besoin.

M. Andras: Je dois dire, monsieur Alexander, que le programme d'assurance-chômage n'est pas fondé sur le besoin mais sur les droits et je tiens à insister sur cette distinction. Les personnes dans le besoin sont protégées par le régime d'assistance du Canada. Nous avons des opinions très fermes sur ce sujet.

M. Alexander: J'apprécie votre point de vue, monsieur.

M. Andras: Dans notre rapport, nous avons dit que certaines personnes ont pris leur retraite d'entreprises n'ayant pas de régime privé de pension. Ces personnes peuvent n'avoir aucune autre ressource alors que le régime de pension du Canada ou le régime de rente du Québec et les prestations de vieillesse. Cependant, cela ne satisfait peut-être pas à leurs besoins en revenu. J'utilise ici le mot que je viens de condamner, je sais.

Comme le dit M. Beaudry, elles peuvent avoir des prestations limitées. A l'heure actuelle, un requérant

[*Text*]

percent of the maximum available, which is half of $104 inflated by 2 per cent per annum for the last five years. I do not know what the figure is, but it is 50-odd dollars. That would be good enough for our purpose.

Fifty-odd dollars plus $75 inflated under the Old Age Security Act is hardly a livelihood, and such a person may therefore wish to stay in the labour market. He may also wish to stay in the labour market in both kinds of situations if he is an active healthy person who is work-oriented. In any event, the fact of the matter is that a considerable number of people 65 years of age and over remain in the labour market, judging from the evidence accumulated by the Unemployment Insurance Commission. I have in my hand here . . .

Mr. Alexander: Did you say 65 and over?

Mr. Andras: Yes sir. I have here the latest report published by the Dominion Bureau of Statistics entitled, 27th Annual Report on Benefit Periods Established and Terminated under the Unemployment Insurance Act. This is for 1968, it was published in January of this year, so this is the last we have available, There is a table in it that reads:

Table 3.

Persons Covered by Unemployment Insurance, by Occupation Division, Sex and Age, June 1, 1968

At that time there were a total of 4,812,040 people of all ages, males and females, covered by unemployment insurance. These would in effect be people who had unemployment insurance books. Of those, 135,080 were 65 years of age and over; 112,660 males and 22,420 females.

I called up the Dominion Bureau of Statistics to get a refinement of this information. I got it yesterday by telephone. Of these 135,080 who still had books and were over 65 years of age, 78 per cent were at work and 22 percent were on claim.

Mr. Alexander: Those are very significant figures.

Mr. Andras: Well in my opinion, yes, they are. This would indicate that a good many people wish to continue their attachment to the labour market. Now if that attachment is genuine – and this can be determined by tests engaged in by the Commission or by the Manpower offices – then they should be enabled to remain under the coverage of the Unem-

[*Interpretation*]

devant bénéficier du régime de pension du Canada ne reçoit que cinq dizièmes ou 50 p. 100 du maximum, soit la moitié de $104 augmentés de 2 p. 100 par an pour les cinq dernières années. Je ne sais pas quel est le chiffre exact, mais c'est autour de $50. De cette façon cela nous suffit.

On peut difficilement vivre sur une cinquantaine de dollars auxquels viennent s'ajouter $75 versés au titre de la sécurité de la vieillesse. Par conséquent, cette personne peut vouloir continuer à travailler. D'autre part, une personne qui est en bonne santé et qui aime le travail peut également avoir envie de continuer à faire partie de la population active. En tous cas, le fait est que de nombreuses personnes âgées de 65 ans et plus continuent à travailler, les renseignements de la Commission d'assurance-chômage le prouvent. J'ai ici . . .

M. Alexander: Avez-vous dit 65 ans et plus?

M. Andras: Oui, monsieur. J'ai devant moi le dernier rapport publié par le Bureau fédéral de la statistique qui s'intitule «27ème rapport annuel sur les périodes de prestations établi et déterminé en vertu de la loi sur l'Assurance-chômage». Ce rapport a été fait pour l'année 1968 mais a été publié en janvier de cette année c'est donc le dernier. Il contient un tableau disant:

Tableau 3.

Personnes couvertes par l'assurance-chômage, par division de profession, par sexe et par âge, au 1er juin 1968.

A cette date, il y avait en tout 4,812,000 personnes de tous âges, des deux sexes, protégées par l'assurance-chômage. Ce sont des personnes qui ont des livrets d'assurance-chômage. Parmi celles-ci, 135,080 étaient âgées de plus de 65 ans; 112,660 hommes et 22,420 femmes.

J'ai appelé le Bureau fédéral de la statistique pour obtenir des précisions sur ces renseignements. J'ai eu la réponse hier au téléphone. 78 p. 100 de ces 135,080 personnes qui avaient encore des livrets et avaient plus de 65 ans continuaient à travailler et 22 p. 100 d'entre elles, bénéficiaient des prestations d'assurance-chômage.

M. Alexander: Ces chiffres sont très significatifs.

M. Andras: Oui selon moi. Cela montre que de nombreuses personnes souhaitent continuer à travailler. Il est facile de savoir si cette volonté de travailler est sincère d'après les tests organisés par la commission ou par les bureaux de la main-d'œuvre. Si ces personnes sont sincères, elles devraient pouvoir continuer à bénéficier de la Loi sur l'Assurance-

[*Texte*]

ployment Insurance Act and enjoy the benefits to which other claimants are entitled. This is really the nub of our argument.

The Chairman: Mr. Alexander, I will get back to you again.

Mr Alexander: Fine, Mr. Chairman. Thank you very much, Mr. Andras.

The Chairman: Mr. Portelance.

M. Portelance: Merci, monsieur le président. A la page 11, on parle au numéro 16 de la durée des prestations. Ainsi, après 20 contributions, l'intéressé pourrait toucher à l'avenir des prestations jusqu'à concurrence de 43 semaines seulement. Un peu plus loin, vous dites qu'en ce moment elles s'échelonnent sur 51 semaines. On ne mentionne pas toutefois que pour 51 semaines de prestation, il verse 30 contributions hebdomadaires.

M. Beaudry: A quelle page, s'il vous plaît?

M. Portelance: A la page 11.

M. Beaudry: Nous n'avons pas le même document, je pense.

M. Portelance: Il s'agit du document français.

M. Beaudry: Excusez-moi, j'avais le document anglais.

M. Portelance: Vous mentionnez que la personne touchera des prestations jusqu'à concurrence de 43 semaines par rapport à 51 semaines dans le passé. Il faut bien spécifier que la personne versait 30 contributions au lieu de 20, c'est-à-dire 10 contributions supplémentaires. Il s'agit donc de 41 semaines pour le même temps. Ainsi, la personne qui aura retiré 43 prestations aura droit à 18 prestations après 8 contributions subséquentes. Pour l'ensemble, elle retirerait 43 prestations plus 18, soit une somme plus élevée qu'en ce moment.

M. Beaudry: Le Congrès accepte que lorsque le taux de chômage dépassera 4 p. 100, ce chiffre sera augmenté à 51. C'est là-dessus que nous ne sommes pas d'accord. Nous nous disons que ce sera toujours le même groupe de travailleurs qui sera victime de cette mesure, à savoir la limite des prestations à 43. Nous croyons que la même base devrait être conservée et que d'après les nouveaux critères, les bénéficiaires, devraient avoir droit à 51 prestations au lieu de 43 comme c'est le cas en ce moment.

[*Interprétation*]

chômage et des prestations auxquelles les autres requérants ont droit. C'est ce que nous voulons défendre.

Le président: Monsieur Alexander, je vous donnerai à nouveau la parole plus tard.

M. Alexander: Très bien, monsieur le président. Je vous remercie, monsieur Andras.

Le président: M. Portelance.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman. On page 11 number 16, you said something about duration of benefits. After 20 weeks of contributions, the claimant could receive benefits during 43 weeks. For the one, you said at the present time these benefits are paid during 51 weeks. You do not say however, that, in order to receive benefits during 51 weeks, the claimant has to pay 30 weekly contributions.

Mr. Beaudry: Could you tell me at what page you are referring please?

Mr. Portelance: Page 11.

Mr. Beaudry: I do not think we have the same document.

Mr. Portelance: I am referring to the french document.

Mr. Beaudry: I am sorry, I had the english one.

Mr. Portelance: You mention the person will receive benefits after duration of 43 weeks instead of 51 weeks at the present time. But we must specify the person who would have to pay 30 weekly contributions instead of 20, that is to say 10 additional contributions. So, having received 43 benefits, that person could receive 18 benefits after 8 additional contributions. She would be paid 43 contributions plus 18, that is to say a higher sum than at the present time.

Mr. Beaudry: The congress accepts that when an employment rate exceeds 4 p. 100, this figure would be increased to 51. In fact, we think it will always be the same group of workers who will suffer from this measure, I mean the 43 weeks limit. We think the bases would remain the same and that beneficiaries of the new system should be entitled to 51 weeks benefits instead of 43, as now.

[*Text*]

M. Portelance: Voulez-vous dire que la période de contribution devrait être de 30 semaines au lieu de 20?

M. Beaudry: Non, non. . .

M. Portelance: Ce serait la même chose qu'avant.

M. Beaudry: Dans l'ensemble, le financement du nouveau régime est assuré, purement et strictement parlant, par les deux parties, l'employeur et l'employé. A notre avis, les critères de réduction en vue de l'admissibilité sont acceptables, mais aucune raison ne justifie la diminution, si vous voulez, de la période des bénéfices.

• 1130

M. Portelance: Vous dites aussi que vous êtes d'accord avec cette proposition qu'en vertu du nouveau programme tout le monde soit assuré. Cependant, nous avons reçu plusieurs objections à ce sujet, entre autres, de la part d'un groupe en particulier, les professeurs de différentes régions. Pourriez-vous donner des raisons valables à cette opposition?

M. Beaudry: Nous ne pouvons trouver de raisons valables, sauf lorsqu'il y a pénurie d'enseignants, comme ce fut le cas un peu partout au Canada pendant un certain temps. Mais la situation a changé, surtout dans la province de Québec récemment, où on nous dit que plusieurs, professeurs sont en chômage. A l'heure actuelle, des milliers de personnes, qui détiennent des diplômes universitaires et autres, se promènent à travers le Canada, en quête de travail et ne peuvent en trouver. C'est pour cette raison que nous sommes d'accord avec l'idée d'étendre l'assurance-chômage au plus grand nombre de personnes possible.

M. Portelance: Un besoin existe. A l'article 20 vous dites que dans le passé, une différence de taux existait pour un assuré, ayant des personnes à sa charge et un autre qui n'en a pas. Tenant compte du pourcentage actuel de 66 p. 100, l'assuré qui a des personnes à soutenir et qui, dans la majorité des cas gagne des salaires plus élevés que l'autre, n'aura pas automatiquement un montant plus élevé.

M. Beaudry: Je me demande où vous prenez vos chiffres ou sur quoi vous vous basez pour affirmer qu'une personne, qui est soutien de famille gagne de meilleurs salaires, qu'une autre qui ne l'est pas. Si on examine attentivement l'ensemble des conventions collectives de travail et les critères dont on se sert pour établir des salaires, on constatera qu'il n'existe pas beaucoup d'usines ou d'industries où le statut matrimonial est un critère de base pour fixer les salaires.

[*Interpretation*]

Mr. Portelance: Do you mean the contribution periods would be 30 weeks instead of 20.

Mr. Beaudry: No, no.

Mr. Portelance: It should be the same thing as before.

Mr. Beaudry: The new program is purely and specifically financed by the employer and the employee. We feel that the reduction criteria in view of regibility are acceptable, but on the other hand, there is no reason to cut down the benefit periods.

Mr. Portelance: Moreover you say you are in favour of the universality of the new program. Several persons however are opposed to this concept, especially a group representing teachers from different regions—could you justify this opposition?

Mr. Beaudry: We cannot find any valid reason why at a certain time, there was a lot of teachers everywhere in Canada. The situation has changed, especially in the Province of Quebec where there were recently several unemployed teachers. At the present time, thousands of university graduates are trying to find a job in Canada. That is why we think the unemployment insurance coverage should be extended to as many people as possible.

Mr. Portelance: There is real need for it. You mentioned that the rates were not the same for a claimant with dependents and for a bachelor. The present rate is 66 per cent. Consequently, a person who has dependents and who generally has a higher salary will not get as high a benefit.

Mr. Beaudry: I wonder where you get your figures and how you can say that a person with dependents has a better salary than a person without dependents. If you consider carefully the collective agreements and the criteria that are used to recommend the salaries, you will see there are not many factories or industries where the matrimonial status is a basic criteria for determining the salary.

[*Texte*]

Mais par contre les obligations d'un père de famille en chômage sont drôlement plus grandes que celles d'un individu qui n'a personne à sa charge. Et c'est pour ces raisons que très sérieusement, nous proposons que la période d'attente dans ces cas-là devrait être éliminée et que la prestation pour les gens mariées qui ont des personnes à leur charge devrait être plus substantielle que celle d'un célibataire, sans charge de famille.

M. Portelance: Voulez-vous dire que dans leur cas, le pourcentage de 75 p. 100 devrait être applicable immédiatement?

M. Beaudry: Immédiatement, immédiatement.

M. Portelance: C'est la position que vous prenez?

M. Beaudry: C'est cela.

M. Portelance: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Portelance. Are there any further questions in the first round?

Mr. Turner (London East): Mr. Andras, would you not agree that the universal income protection as proposed in the White Paper eventually will result in a guaranteed annual income for Canadian workers, assuming that private enterprise takes over and provides suitable plans on top of the government plan? I am thinking of increased sickness benefits by private corporations and sub-benefits.

Mr. Andras: I am not sure that I understand you. Are you suggesting that this White Paper, when implemented, is likely to be a form of guaranteed annual income? I am sorry to be reversing the role but I want to be clear as to what you are asking, sir?

Mr. Turner (London East): Do you not think that by making this practically universal to all employees and employers across Canada, that this is a good sound basis for building the private plans on, through sub-benefits and so on? Most unions develop some type of sub-benefit.

Mr. Andras: Yes.

Mr. Turner (London East): Many employers have private insurance schemes for sickness insurance. By using the government plan as a base and building the others on top we could wind up with a guaranteed annual income.

[*Interprétation*]

On the other hand, the head of the family losing his job has much greater responsibilities than an individual without dependents. For these reasons, we suggest that waiting periods should be eliminated in those cases and that married people with dependents should have a greater benefit than the bachelor, without dependents.

Mr. Portelance: Do you think the 75 per cent rate should apply immediately?

Mr. Beaudry: Immediately, immediately . . .

Mr. Portelance: This is your position?

Mr. Beaudry: Yes.

Mr. Portelance: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Portelance. Y a-t-il d'autres questions pour le premier tour?

M. Turner (London-Est): On propose dans le Livre blanc de protéger universellement le revenu des travailleurs. Ne pensez-vous pas que cela entrainera un revenu annuel garanti pour les travailleurs canadiens, si l'entreprise privée réussit à mettre au point des régimes satisfaisants qui viendront compléter ceux du gouvernement? Je pense en particulier aux prestations accrues de maladie versées par les sociétés et aux sous-prestations.

M. Andras: Je ne suis pas certain d'avoir bien compris la question. Voulez-vous dire que la mise en vigueur des propositions du Livre blanc entaînera en quelque sorte un revenu annuel garanti? Je suis désolé de renverser les rôles mais je tiens à savoir quelle est exactement votre question.

M. Turner (London-Est): Ce régime va s'appliquer universellement à tous les employés et à tous les employeurs canadiens. Ne pensez-vous pas qu'il deviendra alors très facile de le compléter par des régimes privés et par des sousprestations, etc . . ? La plupart des syndicats peuvent voir des sous-prestations.

M. Andras: Oui.

M. Turner (London-Est): De nombreux employeurs ont des régimes privés d'assurance contre la maladie. Si le régime gouvernemental sert de base aux autres régimes, cela entraînerait un revenu annuel garanti.

[*Text*]

Mr. Andras: A guaranteed annual income, as I understand the principle of it, would go beyond the labour force itself. It would reach out for a large number of people who do not participate in the labour market, for example women with dependent children who are unable to work, deserted wives, people who are disabled, even self-employed people whose earnings are so low that they cannot make a proper livelihood. This would be my understanding of the nature of the guaranteed annual income.

The program in the White Paper could form part of a larger program of assuring an adequate income to everyone in this country. Unfortunately, as we indicate in our White Paper, we are hampered by the fact that this White Paper was published before the White Paper on Social Security and it is difficult for us to identify the role of unemployment insurance without knowing the role contemplated for the whole system of social security that is under the domain of the Parliament of Canada. So far as private schemes are concerned, yes, it is undoubtedly possible to build programs like supplemental unemployment benefits on top of unemployment insurance. That is true now to an extensive degree in the automobile industry, where they have the SUB plans. But I would point out to you that there are at least 2 million organized workers in this country at the moment, and the number that are covered by SUB plans would be perhaps 10 per cent of that number. I do not think there would be any more, a couple of hundred thousand perhaps. There are about 100,000 in the automobile industry, there is some in the can industry, the rubber industry has some, but it is not very extensive. It never took on in other industries.

Mr. Turner (London East): On page 4, item 8 of your brief you agree with the White Paper in excluding self-employed persons. I have talked to many people and they feel they should have their choice, that they should be allowed to come in if they want to pay. They say they have no guarantee that their job will last therefore they must have something to fall back on in their period of unemployment, if they are looking for another job.

Mr. Andras: You are referring, Mr. Turner, to self-employed people.

Mr. Turner (London East): That is right.

Mr. Andras: Self-employed people have no jobs. They have establishments; they have enterprises.

Mr. Turner (London East): They have no guarantee this establishment will last.

Mr. Andras: No.

[*Interpretation*]

M. Andras: Si je comprends bien, ce revenu annuel garanti dépasserait la population active. Il intéressera un grand nombre de personnes qui ne travaillent pas, par exemple, les femmes qui ont des enfants à charge et ne peuvent travailler, les épouses abandonnées, les invalides et même les travailleurs indépendants dont les salaires sont insuffisants. C'est ainsi que je conçois le revenu annuel garanti.

Le programme du Livre blanc pourrait faire partie d'un programme plus vaste visant à assurer un revenu satisfaisant à tous les citoyens de ce pays. Malheureusement, comme nous le disons dans le Livre blanc, nous sommes gênés par le fait que ce Livre blanc ait été publié avant le Livre blanc sur la sécurité sociale et il nous est difficile de déterminer le rôle que doit jouer l'assurance-chômage sans savoir exactement quel rôle va tenir la sécurité sociale. D'autre part, il est certainement possible de faire des régimes privés des prestations de chômage complétant l'assurance-chômage gouvernementale. Ceci se fait déjà dans l'industrie de l'automobile. Je tiens à faire remarquer, cependant, qu'il y a au moins 2 millions de travailleurs organisés dans ce pays à l'heure actuelle et que 10 p. 100 d'entre eux seulement sont couverts par les SUB régimes. Je ne pense pas que cela constitue plus de 200,000 personnes. Il y en a environ 100,000 dans l'industrie automobile, quelques une dans l'industrie des conserves, dans l'industrie du caoutchouc, mais le nombre est assez réduit et cela ne s'est jamais fait dans les autres industries.

M. Turner (London-Est): A la page 4, à l'article 8 de votre rapport, vous êtes d'accord avec le Livre blanc pour exclure les travailleurs indépendants du régime. De nombreuses personnes à qui j'ai parlé de cela seraient prêtes à avoir le choix, c'est-à-dire pouvoir bénéficier du régime si elles le désirent. Rien ne leur garanti qu'elles vont garder leur travail mais elles voudraient pouvoir se reposer sur quelque chose si elles doivent chercher un autre emploi.

M. Andras: Vous parlez des travailleurs indépendants, monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Oui.

M. Andras: Les travailleurs indépendants n'ont pas d'emploi. Ils ont des entreprises.

M. Turner (London-Est): Rien ne leur garantit que ces entreprises vont durer.

M. Andras: Non.

[*Texte*]

Mr. Turner (London East): This is their argument. Do you not agree that they should have some type of protection and they should have the choice of paying into the unemployment insurance plan?

Mr. Andras: We would prefer to see insurance programs developed suited to the peculiarities of self-employment because the ordinary tests which can be used in the case of an unemployed person are not as readily applicable to a self-employed person. In the case of a self-employed person you may have merely slackness in his operation without any intent on his part to enter the labour market and to seek employment. Yet to give him an unemployment insurance benefit is really to undermine the integrity of the unemployment insurance system. If the self-employed are to be insured then we would like to see schemes developed suited to their particular enterprises. Fishermen is a case in point. I think experience has demonstrated beyond any doubt that from an unemployment insurance point of view it was an error to have placed them in the Unemployment Insurance Act. In retrospect it was a very serious error because it did not even help those fishermen who needed help most; it helped the most properous fishermen. It would be far better to examine the highly seasonal nature of their industry and develop a system recognizing that fishermen are either self-employed or co-adventurers, and gear the scheme to their particular needs.

Mr. Turner (London East): Thank you.

The Chairman: Gentlemen, are there any further questions in the first round?

Mr. Francis: I would like to come back to comments which made on page 8, paragraph 18, the method of financing the fund. I am aware of Mr. Andras' point of view, that he prefers the present method of financing to the proposed method. I think that is a general assumption. We have had put before us a document giving projections of what might happen to the plan, Mr. Andras, I regret that you have not had an opportunity to study it in detail.

Mr. Andras: I have not had an opportunity to study it at all, Mr. Francis.

• 1140

Mr. Francis: I am sorry. I regret that. But I feel that I want to put this on record at the moment. We have a comparison of government contributions under the present system and under the proposed system for the year 1970. It appears that under the present system government contributions would be about $160 million, and under the proposed formula they would have been about $228 million' The projections that we

[*Interprétation*]

M. Turner (London-Est): C'est là leur argument. Ne pensez-vous pas qu'il faudrait les protéger d'une façon ou d'une autre et leur permettre de bénéficier de l'assurance-chômage si ils le désirent?

M. Andras: Nous préférerions que l'on mette au point des régimes d'assurance particuliers étudiés en fonction des besoins des travailleurs indépendants car on ne peut pas toujours appliquer les mêmes mesures aux chômeurs et aux travailleurs indépendants. Un travailleur indépendant dont les affaires marchent au ralenti n'aura pas toujours l'intention de chercher un emploi. Nous risquons de déséquilibrer tout le système d'assurance-chômage en accordant les prestations aux travailleurs indépendants. Si l'on doit assurer les travailleurs indépendants, il faudrait établir des régimes convenant à leurs besoins particuliers. Les pêcheurs constituent un cas d'espèce. L'expérience l'a prouvé, ce fut une erreur d'introduire les pêcheurs dans la Loi sur l'assurance-chômage. Rétrospectivement, on peut voir que cela n'a aidé en rien les pêcheurs qui se trouvaient réellement dans le besoin; cela n'a aidé que les pêcheurs les plus favorisés. Il vaudrait mieux étudier le caractère saisonnier de leur travail et mettre au point un système reconnaissant leurs besoins particuliers.

M. Turner (London-Est): Merci.

Le président: Messieurs, y a-t-il d'autres questions pour la première partie?

M. Francis: Je voudrais revenir au paragraphe 18 à la page 8, c'est-à-dire à la méthode de financement. Je sais que M. Andras préfère la méthode actuelle de financement à la méthode proposée. C'est là une hypothèse générale. Un document nous a été fourni qui prévoit les conséquences éventuelles du régime. Je regrette que vous n'ayez pas pu l'étudier en détail, monsieur Andras.

M. Andras: Je n'ai pas eu l'occasion de l'étudier en entier, monsieur Francis.

M. Francis: Je suis désolé, je le regrette bien. Mais je désire que cela soit enregistré, tout de même. On nous propose une comparaison de la contribution du gouvernement en vertu du système actuel et en vertu du système proposé pour l'année 1970. En vertu du système actuel, la contribution du gouvernement serait d'environ $160 millions, et en vertu de la formule proposée, elle aurait été d'environ $228 millions. Les

[*Text*]

have going up to 1975 before us, and I can only say this is the best guess that has been made by competent people, suggest that the new formula will result in a fairly substantially higher level of government contributions than the old one would have if it had been maintained. Now they are based, of course, on certain projections of unemployment rates.

Mr. Andras: That is right.

Mr. Francis: I would like to put the question to you this way. Do you object in principle to the government's having to contribute more when unemployment is higher?

Mr. Andras: We object to the absence of contributions when unemployment is lower.

Mr. Francis: We are not doing very well about getting together, Mr. Andras. We could say both things . . .

Mr. Andras: Mr. Francis, in our brief we state fairly strongly that the notion of a continuance of unemployment of 4 per cent or higher, or 7 per cent regionally, fills us with an absolute horror. We have repeatedly and very vociferously stated through our spokemen like Mr. MacDonald and Mr. Beaudry and other officers of our Congress that we are emphatically opposed to the present levels of unemployment. We think they are man made; we think they are government made. We want to return to a happier state where unemployment runs at rates below 3 per cent, where the unemployment will be largely frictional. Under those circumstances, which we would like to see permanent and not only temporary, we would want to see the unemployment insurance scheme financed on a tripartite basis.

If your experts or the government's experts make projections here on certain employment levels or unemployment levels, I am sure if we went back to our research department we could have other projections made on the basis of other levels of unemployment which would show a different set of conclusions. We are talking here on a matter of policy.

Mr. Francis: Mr. Chairman, I just want to say this. Mr. Andras and I have no quarrel about unemployment being undesirable, none whatever. None of us in this room wants to see high levels of unemployment. I do not want to see my son get the measles either; I do not want to see a lot of things happen which I

[*Interpretation*]

prévisions que nous avons devant nous vont jusqu'à 1975; tout ce que je puis dire, c'est qu'elles ont été faites par des personnes compétentes; et cela permet de suggérer que la nouvelle formule aurait pour conséquence de faire contribuer le gouvernement d'une manière considérablement plus importante. Bien entendu, ces prévisions se basent sur d'autres prévisions des taux d'assurance-chômage.

M. Andras: C'est exact.

M. Francis: J'aimerais donc vous poser la question suivante: vous opposez-vous, par principe, à ce que le gouvernement contribue davantage lorsque le taux de chômage est plus élevé?

M. Andras: Nous nous opposons à ce que le gouvernement ne contribue pas lorsque le taux de chômage est plus bas.

M. Francis: Nous ne nous entendons pas très bien, monsieur Andras. Nous pourrions dire que . . .

M. Andras: Monsieur Francis, dans notre rapport nous avons souligné avec insistance que l'idée d'avoir un taux de chômage continu de 4 p. 100 ou même davantage, et un taux de chômage régional de 7 p. 100, nous consternait. Nous avons constamment, et à grands cris, répété, par l'intermédiaire de nos porte-parole, comme par exemple M. MacDonald, M. Beaudry, et les autres représentants de notre congrès, que nous nous opposons absolument aux niveaux actuels de chômage. Nous pensons que ces niveaux sont imposés par le gouvernement. Nous voulons en revenir à une situation plus agréable, où le chômage serait ramené à un taux inférieur à 3 p. 100, où le chômage serait en grande partie frictionnel. Dans ces circonstances, que nous aimerions voir être permanentes et pas simplement temporaires, nous aimerions que le régime d'assurance-chômage soit financé sur une base tripartite.

Si vos experts ou les experts du gouvernement peuvent faire des prévisions en fonction de certains niveaux d'emploi ou niveau de chômage, je suis bien persuadé que si nous consultons notre propre bureau de recherche nous pouvons obtenir d'autres prévisions faites en fonction de taux différents de chômage et qui aboutiraient à des conclusions tout à fait différentes. Nous parlons ici tout simplement de politique.

M. Francis: Monsieur le président, je voudrais tout simplement ajouter ceci. M. Andras et moi-même nous ne nous disputons pas du tout au sujet de l'indésirabilité du chômage. Personne ici ne désire voir de hauts niveaux de chômage. Pas plus que je ne désire voir mon fils attraper la rougeole; je ne désire pas voir

[*Texte*]

consider to be most unfortunate and very undesirable, but the facts are that in the kind of economy that Canada has and the nature of our climate and the nature of our industry, we have had variations in unemployment levels, and I suggest to you that even with the very best of intentions, we are going to have a difficult period in the time ahead in terms of the technological adjustments that are projected and the difficulties of maintaining the levels of employment consistent with some other goals which we are trying to achieve which most of us would consider to be desirable. The White Paper proposes a method of financing which says that if unemployment is high the government is going to pay a great deal more into the fund. You are coming back and saying that we just do not want to see high unemployment. This is talking beside the point.

Mr. Andras: We are saying more than that, Mr. Francis. We are saying that regardless of the level of unemployment, high, low or medium, we want the method of financing to include a substantial proportion of public funds and not to place the burden exclusively on the insured population for any portion of that unemployment. This is essentially our position. You have also omitted, Mr. Francis – I know you did not do so intentionally. We know each other fairly well. I am not charging you with anything. You omitted reference to the cost of administration.

Mr. Francis: That is another issue too. Yes.

Mr. Andras: In that material I used in answer to Mr. Knowles earlier. I made the point that in five years alone this came to $200 million.

Mr. Francis: Yes, I was listening to you at that point.

Mr. Andras: Yes, I am sure you did, but I wanted to remind you and as a matter of record that this is also a matter of concern to us.

Mr. Francis: I just want to come back and say that a system which places a higher obligation on government when the responsibility is greater has I think a certain merit in that respect. I do not think many of us could really quarrel with that aspect of it.

Mr. Andras: We could say this to you: that it could be a variable. A certain proportion, say 20 percent up to 4 per cent and a higher proportion of unemploy-

[*Interprétation*]

se réaliser les choses que je considère comme tout à fait désagréables et indésirables; mais, en fonction du genre d'économie du Canada, en fonction de la nature de notre climat, de la nature de notre industrie, les taux de chômage ont varié considérablement; et je peux vous dire, que même avec les meilleures intentions, nous allons connaître une période pleine de difficultés dans les années qui viennent, en raison des modifications technologiques qui vont se produire et de la difficulté qu'il y aura à maintenir les niveaux d'emploi par rapport à certains autres buts que nous essayons d'atteindre, et que la plupart d'entre nous considèrent tout à fait souhaitables. Le Livre blanc propose une méthode de financement selon laquelle le gouvernement voit sa contribution augmentée à mesure que le chômage augmente. Et vous venez nous dire que nous ne désirons pas voir les taux de chômage élevés. Cela n'a rien à voir avec le sujet.

M. Andras: Mais nous en disons bien davantage, monsieur Francis. Nous disons, que nonobstant le niveau de chômage, qu'il soit élevé, bas ou moyen, nous voulons que la méthode de financement fasse participer le gouvernement d'une manière substantielle, et ne place pas la totalité du fardeau sur la population assurée, quel que soit le taux de chômage. Voilà exactement notre position. Vous avez omis de le dire, monsieur Francis; mais je sais que vous ne l'avez pas fait intentionnellement. Nous nous connaissons assez bien, et je ne vous accuse de rien du tout. Vous avez oublié de parler du prix de revient de l'administration.

M. Francis: Oui, cela constitue également un autre problème.

M. Andras: Dans les documents que j'ai utilisés tout à l'heure pour répondre à M. Knowles, je relève que pour les cinq années à venir, cela s'élève à $200 millions.

M. Francis: Oui, je suis votre idée.

M. Andras: Oui, je sais que vous le faites, mais je voulais vous rappeler que ce sujet nous préoccupait également.

M. Francis: Je veux tout simplement dire qu'un système qui impose au gouvernement de plus grandes obligations lorsque ses responsabilités augmentent est certainement beaucoup plus méritoire. Je ne pense pas que l'on puisse contester cette idée.

M. Andras: On pourrait pourtant vous répondre que cela pourrait être variable. Disons que si le chômage augmente au-delà de 4 p. 100 la situation devient plus

[*Text*]

ment becomes more serious, although we would hope that this would not occur. But we do believe that even when unemployment is at relatively low levels – let us assume that it is only frictional – even in those circumstances there should be a public contribution to the maintenance of an unemployment insurance system. It is not a question of funding anymore. There does not appear to be a fund comtemplated. It is a question of the allocation of the burden of the cost.

Mr. Francis: That is right. If we do have a very low level of unemployment, which we all hope will be the case, the problem is the competing demands on the public treasury for funds, particularly other benefits which we are trying to provide and particularly the features which have been incorporated here which you have commended in your brief.

The problem that the public authority has to face is to make a projection on the most realistic basis of information available to us and to set a formula which we think is going to be as equitable as possible, all things considered. Now if we can take the happy view that unemployment is not going to be much of a problem in the future, then I think we should be prepared to say that you are right; if we take the view that we are likely to have serious levels of unemployment in the period ahead, then I suggest that you have done perhaps a little less than justice to the government proposal in this respect. That is all I want to say.

Mr. Andras: We make the point in our brief, in addition to what I have already said, that to some extent the method of payment of insured population contemplated is regressive; there is a $7,800 cut-off point for people on salary. They will not make contributions above $7,800 even though they may be earning $15,000. Accordingly, as salaried incomes go beyond the $7,800 level, they are making an increasingly smaller contribution towards their coverage in terms of their income. It is the same kind of regressive feature which is to be found under the Canada Pension Plan and on which we made a criticism, you will recall, Mr. Francis, when we appeared before another Committee on which you sat some years ago.

Mr. Francis: Yes.

Mr. Andras: So there you have the high income earners in the population paying rather less than they might, and we think it is quite appropriate that they as taxpayers should be paying a juster proportion, a more appropriate proportion of the cost of unemployment

[*Interpretation*]

sérieuse; nous espérons, bien entendu que cela ne se produira pas. Mais nous sommes d'avis que même lorsque le chômage est à un niveau relativement bas, disons lorsqu'il est tout simplement frictionnel, même dans ces cas-là, le gouvernement doit contribuer d'une certaine façon au régime d'assurance-chômage. Ce n'est plus du tout une question de financement: c'est une question de répartition du coût.

M. Francis: C'est exact. Si nous atteignons de très bas niveaux de chômage, ce que nous espérons tous, le problème qui se posera sera l'abondance des demandes d'argent faites au trésor public, en particulier dans le cadre de certaines autres prestations que nous essayons également de fournir, en particulier celles que nous avons incorporées ici et dont vous avez parlé dans votre rapport.

Le problème qui se pose aux autorités publiques, est de réaliser des prévisions les plus réalistes possibles en fonction de tous les renseignements dont nous pouvons disposer, et d'établir une formule qui sera aussi équitable que possible, en tenant compte de tous les aspects du problème. Si on peut en arriver à l'heureuse conclusion que le chômage ne constituera pas un grand problème dans l'avenir, dans ce cas-là je pense que nous pouvons dire que vous avez raison; si par contre on est d'avis qu'il y aura de sérieux problèmes de chômage dans les années à venir, alors que l'on peut dire que vous n'avez pas fait justice aux propositions du gouvernement à ce sujet. C'est tout ce que je veux dire.

M. Andras: Outre ce que j'ai déjà dit, nous avons fait remarquer dans notre rapport que, dans une certaine mesure, la méthode de paiement de la population assurée est régressive; il y a une limite de $7,800 fixée pour les salariés. Les cotisations ne porterons pas sur l'excédent de ces $7,800, même si la personne en question gagne $15,000. En fonction de cela, à mesure que les revenus d'un salarié dépassent $7,800, les cotisations qu'il paiera baisseront par rapport à son revenu. Ce même régime régressif existe dans le cadre de régime de pensions du Canada, et nous l'avons déjà critiqué, vous vous en souviendrez bien, monsieur Francis, lorsque nous nous sommes présentés devant un autre comité auquel vous apparteniez déjà, il y a quelques années.

M. Francis: Oui.

M. Andras: Donc, les travailleurs ayant de gros revenus paieront moins qu'ils ne le pourraient, et nous pensons qu'il serait plus juste, qu'en tant que contribuables, ils paient des sommes plus proportionnelles, des sommes plus appropriées au prix de revient de

[*Texte*]

insurance through the income tax mechanism. This would be done of course through a government contribution.

The Chairman: Mr. Stanley Knowles.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Mr. Chairman, many pages ago in this morning's evidence I used a date which I think I should correct. I said that I thought the change regarding unemployment insurance making it available to persons who qualified and then became sick afterwards came in in 1949. I am sure you are right, Mr. Andras, in being surprised at that. It was probably 1953.

Mr. Andras: Thank you.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): My reason for relating it to an election is not because I am the politician that all these people think I am but that I remember having to change our party literature. We had been advocating this and we got it so late we had to change our literature and say now is the time to try to get coverage for sickness from the first day. It has taken us 17 years to get what we advocated in 1953. We are glad to see it. I have enjoyed listening to the conversation between Mr. Andras and Mr. Francis about the formula for paying. At times they seem to be talking about different subjects, but I think that it could be said that in part of the discussion both were talking about how you pay for unemployment when it is at low levels.

• 1150

Mr. Francis: And at high levels.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Well, you differ on that as to what you are talking about, but I think there is a period at which you are discussing the question of how it is paid for when unemployment is at low levels. The White Paper says at low level there is virtually no government contribution; the Congress says that at the very lowest level there should be government involvement. Whether Mr. Francis agrees with it or not, that is the point of difference.

However, Mr. Chairman, I asked to get back in on this second round of questioning to invite the Congress representatives to say something more about experience rating. You have, in fact, devoted about five or six pages of your brief to this subject and I think you have covered it extremely well, not only with your own comments but with your quotations

[*Interprétation*]

l'assurance-chômage, par l'entreprise du système d'impôt sur le revenu. Ceci pourrait être réalisé, bien entendu, par l'intermédiaire d'une contribution gouvernementale.

Le président: Monsieur Stanley Knowles.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur le président, j'ai mentionné une date un peu plus tôt ce matin que je désirerais corriger. J'ai dit que je pensais que la modification selon laquelle une personne qui tombait malade pouvait continuer à toucher des prestations d'assurance-chômage datait de 1949. Vous avez eu raison, monsieur Andras, d'être surpris par cette date: il s'agit de 1953.

M. Andras: Je vous remercie.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): La raison pour laquelle j'avais relié ce fait à l'existence d'une élection n'est pas le fait que je suis un politicien comme tout le monde le pense; mais je me rappelais que nous avions dû apporter quelques modifications dans les documents de notre Parti. Nous étions en faveur de cette mesure et nous avons même essayé de faire obtenir l'assurance-maladie à partir du premier jour. Il nous a fallu 17 ans pour obtenir ce que nous avions demandé en 1953. Nous sommes heureux de le constater. J'ai beaucoup apprécié la discussion entre M. Andras et M. Francis au sujet de la formule de paiement. A certains moments il me semblait qu'ils parlaient de choses tout à fait différentes, mais il me semble qu'on pourrait résumer les choses en disant qu'ils parlaient tous deux du problème suivant: savoir comment seraient payées les contributions à l'assurance-chômage lorsque le niveau de chômage serait bas.

M. Francis: Et a des niveaux élevés.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Évidemment, vous n'êtes pas tout à fait d'accord sur le sujet dont vous avez parlé; mais il me semble qu'à certains moment vous avez parlé de la question suivante: savoir comment les paiements s'effectueraient lorsque le chômage serait à un niveau assez bas. Le Livre blanc dit que lorsque le taux de chômage est bas, le gouvernement ne contribu pour ainsi dire pas au financement; et le congrès déclare que même aux niveaux les plus bas le gouvernement devrait participer. Que M. Francis soit d'accord ou non c'est là notre sujet de discussion.

Monsieur le président, je désire participer à cette deuxième période de questions pour pouvoir invité les représentants du congrès à faire quelques déclarations

[*Text*]

from a couple of professors from the ILO and from the Report of the Gill Committee.

We have had quite a few comments about this. Employee groups generally have been opposed to it. Most employer groups have been opposed to it as well, but not all of them. The opposition from the employer side is on the ground that unemployment is a general social condition, the causes of which are just as much beyond the control of one group of employers as against another group, and that people should not be penalized by having to pay different rates for something over which they have no control.

The attempt has been made once or twice to liken it to workmen's compensation. Some of us have argued that in the case of workmen's compensation, employers can control the rate of accidents. That has been the employer position. The employee position – you have stated as well, but it has been before us before – is that this lends to abuse on the part of the employers in terms of people they hire or do not hire. Perhaps I am just giving points on which you can elaborate, because I think as friends of this whole business you have the right to expect to be heard on this subject, which is a pretty major one.

The other question I ask you is how, in the labour movement, will we as members of Parliament who get some of the same letters that you get – I know I have received them at both offices – how will they stem the tide of employees? We will say that if the employer gets a cheaper rate because he has low unemployment, so should employees who have long records of full employment expect lower premiums.

Mr. Andras: Well, to take your last point first, it is extremely difficult to do so. This experience rating is not a novelty in terms of examining it in Canada. It was considered a good 20 years ago. As a matter of fact, it was examined by either the Canadian Manufacturers' Association or the Canadian Chamber of Commerce. I cannot recall which, but they set up a committee back a good 20 years, and they came to the conclusion that it was not feasible under the Canadian system.

[*Interpretation*]

supplémentaires au sujet de la tarification selon l'expérience. En faite, vous avez consacré cinq à six pages de votre rapport à ce sujet et je pense que vous en avez bien parlé, pas seulement dans votre propre commentaire, mais également par des citations que vous faites, émanant de certains professeurs de l'OIT et du rapport du comité Gilles.

Nous avons déjà entendu un certain nombre de commentaires à ce sujet. Les représentants des employés y sont au général opposé. La plupart des représentants des employeurs s'y oppose également mais, cependant, pas tous. L'argument des employeurs est que le chômage constitu une condition sociale générale, dont les causes ne dépendent pas d'un groupe quelconque d'employeurs, par opposition à un autre groupe, et que ces gens là ne devrait pas être pénalisé par des taux de contribution différents puisqu'il ne sont pas responsable de cette situation.

On a essayé une ou deux fois de lier ce sujet à celui des accidents de travail. On nous a signalé que dans le cas des accidents de travail, les employeurs pouvaient avoir un certain contrôle sur le nombre des accidents. C'est l'avis de l'employeur lui-même. L'employé est d'avis que cela pourra mené a des fabuches de la part de l'employeur, qui choissira d'engager ou de ne pas engager de personnel; vous avez fait remarqué cela vous même; mais on me l'avais déjà dis auparavant. Je vous donne tout simplement des idées sur lesquels vous allez pouvoir vous étendre; je pense que vous avez le droit de donner votre opinion à ce sujet, qui est tout de même très important.

Je désire également vous poser une autre question. Comment envisagé vous (vous qui faite parti des mouvements ouvriers), comment pouvons nous envisager nous même, en temps que membre du parlement, de répondre au mécontentement des employés? Nous recevons a peu près le même genre de lettre que vous recevez; j'en ai moi-même reçu. Il est évident que si un employeur obtient un taux plus bas parce que le chômage chez lui est moins important, l'employé qui a un long dossier de pleine emploi peut également s'attendre à payer des cotisations moins élevés.

M. Andras: Et bien, pour répondre tout d'abord à votre dernière question, cela sera très difficile à réaliser. Ce n'est pas la première fois qu'on examine la possibilité d'établir une parification selon l'expérience au Canada. On a déjà envisagé cela il y a plus de 20 ans. En faite, cette possibilité a été examiné à la fois par l'association des manufacturier canadiens et par la chambre de commerce du Canada. Je ne sais plus exactement par qui, mais un comité avait été organisé il y a 20 ans, et en était arrivé à la conclusion que cela n'était pas possible dans le contexte canadien.

[*Texte*]

One of the reasons given by them at the time was the fact that the Canadian system was a contributory system in terms of employees, as against the American system where apart from three States the scheme is exclusively non-contributory. That is to say, only employers make contributions.

It would be extremely difficult administratively, and probably of enormous cost, to try to experience-rate five million employees on the basis of their economic behaviour. In any event, there is no rationale for it. The rationale ostensibly for experience rating employers is that they would then have an incentive to control the degree to which they lay off employees. Well, no employee lays himself off. There is no similar incentive for the employee, so in that respect it does not work.

Turning to experience rating generally, it is rather significant that the United States is the only country in the world that has experience rating, and there are very severe critics of it in the United States. As we show in our brief, some of the critics are people of very considerable eminence in the field of social security. In practical terms it does not do what it is supposed to do because employers by and large are unable to control employment of their employees to the same degree to which they can control the safety of the work environment itself.

You have industries that are bound to have a bad experience rating, the construction industry, the marine transportation industry, certain segments of the railway industry, the logging and lumbering industry, the garment trades, and meatpacking, and the automotive industry has seasonality. You have a large number of them. On the other hand, you have industries in Canada which through no particular enterprise of their own have stability of employment because they are selling a good or providing a service for which there is year-round demand. It is inelastic and yet they are going to get a premium because they happened to have invested their capital in stable industries.

It creates an inequity which is wholly unwarranted and it penalizes good employers with seasonality, I mean good in this sense that as long as they have business they will employ people and they will lay them off only when they have nothing for them to do. But there is another aspect to it, and that is the different kind, the anti-social kind of incentive, which is produced and which exists in the United States. In the United States large employers, or a large corporation like General Motors, for example—and I am not naming them by name to single them out for criticism; it is simply because I wanted to use an illustration — have unemployment compensation departments with lawyers on hand, and because they are experience

[*Interprétation*]

L'une des raisons que l'on avait invoquées à l'époque était que le système canadien fesait contribué les employés, alors qu'aux États-Unis par exemple à l'exception de trois états, le régime est de type contraire. C'est à dire que seulement l'employeur paye des cotisations.

Il serait certainement très difficile au point de vue administratif, et cela reviendrait probablement très cher, d'essayer d'établir une tarification de l'expérience de 5 millions d'employé en fonction de leur conduite dans le monde économique. De toute façon, il n'y a aucune raison pour le faire. L'argument en faveur de la tarification selon l'expérience appliqué à l'employeur est que cela encouragerait l'employeur à contrôler la proportion de mise à pieds dans une entreprise. Mais aucun employé ne se met lui-même à pieds. Aucun encouragement de ce genre ne peut exister pour les employés, donc cela n'est pas possible.

Si l'on aborde la tarification selon l'expérience du point de vue général, il est très intéressant de noter que les États-Unis constitue le seul pays au monde à l'appliquer, et qu'au fait de ce pays même il existe de violente critique contre cette méthode. Comme nous le disons dans notre rapport, ces critiques proviennent de certaines personnes qui ont autorité dans le domaine de la sécurité sociale. En deux mots, les résultats obtenus ne sont pas ceux qu'on pouvait escompter, tout simplement parce que l'employeur en géénéral ne peut pas contrôler les emplois de son personnel de la même façon qu'il peut contrôler la sécurité du milieu de travail lui-même.

Certaines industries auront automatiquement une mauvaise cote: l'industrie de la construction, les transports maritimes, certains soliteurs des chemins de fer, l'industrie de la coupe du bois, l'industrie de la confection, l'empaquettage des viandes, et même l'industrie automobile qui a des facteurs saisonniés. Ces industries sont très nombreuses. D'autres part, certaines industries au Canada offrent une bonne stabilité d'emploi, sans qu'elle en soit responsable elle-même, tout simplement parce qu'elles vendent un produit, fournisse un service, que l'on demande tout au long de l'année. Cela ne varie pas; ces employeurs obtiendraient donc des avantages simplement parce qu'ils ont investient leurs capitaux dans des industries stables.

Cela crée une inégalité qui serait tout à fait néfaste et cela pénalise les bons employeurs victimes des facteurs saisonnié; je dis «beau» employeur en ce sens qu'ils continueront à employer des travailleurs tant qu'ils auront du travail à leur offrir, et qu'ils ne les mettront à pieds que lorsqu'ils y seront obligé. Mais il y a un autre problème; il est de nature différente: c'est cette sorte d'encouragement anti-social qui découlerait

[*Text*]

rated they automatically challenge every application for benefit made by laid-off employees no matter what the reason for lay-off, whether it is a lay-off due to shortage of work or a disciplinary lay-off, in the hope that they can reduce the number of entitlements and thereby improve their experience rating position.

There is no doubt in my mind that some employers – I think there are many, but most employers in Canada would not do this kind of thing – are employers who either because of cost consciousness or for other reasons will seek to disemploy people and try to establish that the reason given was cause, not economic circumstance, and to that extent this is a bad principle, for that reason alone. But there are other reasons. There is the question of the whole principle of the pooling of the risk. If we establish that principle – and it has been established in our Act since its beginning that there should be a universal pooling, that good and bad risks should be co-mingled – then it flies in the face of that principle to begin to make the kind of distinction which experience rating sets out to do, whether it is employers or employees.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): Thank you.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, there have been a number of opinions expressed about the proposal regarding experience rating of employers. I would like to direct my questioning to that area.

• 1200

In view of the fact that employers with insured payrolls of less than $78,000 per annum will pay the average rate and only larger employers will be rated under these proposals–many of these employers have collective agreements–do you feel the cost of overtime under these collective agreements would exceed any experience rating penalty?

[*Interpretation*]

de cette méthode et qui existe actuellement aux États-Unis. Aux États-Unis, les grands employeurs, par exemple une entreprise comme la «General Motors» je ne nomme pas cette entreprise pour la faire remarquer et la faire critiqué; je veux tout simplement citer un exemple pour illustrer mon opinion) possède un bureau de prestation de chômage qui emploi des hommes de loi; étant donné qu'on leur impose la clarification selon l'expérience, ils examinent automatiquement toute demande de prestation d'assurance chômage faite par un employé mis à pieds, quelque soit la raison de cette mise à pieds, quelle soit dû à un manque de travail ou à une mesure disciplinaire, dans l'espoir de réduire le nombre de prestations accordées par la même occasion d'améliorer leur position au regard de la clarification.

Je pense donc que certains employeurs (bien que la plupart des employeurs canadiens n'obligerait certainement pas), soit à cause du prix de revient, soit pour d'autres raisons, essayerons de mettre certains employés à pieds, et de prouver que cela ne dépendait pas des facteurs économiques; pour cette raison uniquement je trouve que ce principe est mauvais. Mais je pourrais même invoquer d'autres raisons. Il y a par exemple le principe de la mise en commun des risques encourus. Si ce principe est établi (et il l'a été dans notre loi dès le début, à savoir qu'il devrait y avoir une mise en commun générale, que les risques bons ou mauvais, devraient-être partagés), ce serait s'y opposer que de commencer à établir ces distinctions que la clarification selon l'expérience manquerons pas de faire ressortir, soit dans le cas des employeurs, soit dans le cas des employés.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je vous remercie.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, on a exprimé de nombreuses opinions au sujet de la question de la clarification selon l'expérience s'appliquant aux employeurs. J'aimerais poser quelques questions à ce sujet.

Étant donné que les employeurs ayant des salaires assurés d'un total inférieur à $78,000 devront payer une cotisation moyenne et que seulement les plus grands employeurs seront «cotés» d'après le régime proposé (la plupart de ces employeurs ont des conventions collectives), pensez-vous que le prix de revient des heures supplémentaires, en fonction de cette convention collective, dépasserait la pénalisation que constituerait la tarification selon l'expérience?

[*Texte*]

Mr. Andras: Are you talking of the smaller employers of $78,000?

Mr. Perrault: I am talking about the larger employers who would be experience rated under this proposal. It has been suggested that they would tend to restrict layoffs in the labour force and would have the employees work more overtime.

Mr. Andras: They would do two things. They would refrain from hiring where they could avoid hiring, which would run contrary, I think, to what the government would want to do in other circumstances, and the reverse of that coin, they would try to keep their labour force down to a small number and perhaps to stretch out work rather than to layoff.

Mr. Perrault: On the economic side of the coin, in view of the fact that many of the larger employers have collective agreements rather than the smaller employers, that their collective agreements and the costs of overtime involved in limiting the work force and by having them work more hours per week, is there a possibility in your view this would more than offset any penalty imposed under the experience rating system?

Mr. Andras: I would simply say this to you. The existence of a variety of fringes, for example, have the same effect. The employer who is covering a prepaid medical scheme for his employees—maybe that is not the best example, but the extension of Medicare—if he is paying for various frihges and every new employee needs a new fringe, it is cheaper for him to pay overtime than to pay the extended benefits to new people. If that is the answer then this, I think, is applicable here.

Mr. Perrault: It is a matter to which perhaps the Committee should direct its attention to work out the economic net effect involved here. There is a counter-argument that if the collective agreements are sufficiently sound and secure perhaps the employer will not enjoy any net benefit.

Mr. Andras: There are situations, Mr. Perrault, where what you have suggested is simply not possible one way or another. Let us take the Great Lakes marine industry. No matter what the employer wants to do in about one and a half months or two months, those Lakes are not going to be open to navigation and he as

[*Interprétation*]

M. Andras: Parlez-vous des petits employeurs, ceux qui versent des salaires d'un total inférieur à $78,000?

M. Perrault: Je parle des plus gros employeurs qui seraient cotés d'après le régime proposé. On a suggéré qu'ils essaieraient de limiter les mises à pied dans la population active et feraient faire des heures supplémentaires à leurs employés.

M. Andras: Ils feraient deux choses différentes. Ils s'abstiendraient d'engager du personnel dans les cas où ils pourraient s'abstenir, ce qui s'opposerait, je le pense, au désir du gouvernement; et d'autre part, ils essaieraient de limiter le nombre de leurs employés plutôt que d'être amenés à faire des mises à pied.

M. Perrault: Si l'on tient compte de l'aspect économique du problème, compte tenu du fait que bon nombre de ces grands employeurs possèdent des conventions collectives (par opposition aux petits employeurs), compte tenu du prix de revient des heures supplémentaires qu'il serait nécessaire de faire effectuer si l'on limitait le nombre des employés, pensez-vous que tout ceci reviendrait plus cher que la pénalisation qui pourrait être imposée à un employeur dans le cadre de la tarification selon l'expérience?

M. Andras: Je vais vous répondre franchement. L'existence de toute une variété d'avantages sociaux, par exemple, a un effet unique. L'employeur qui contribue à un régime d'assurance médicale pour son employé (peut-être ceci ne constitue-t-il pas le meilleur exemple, mais le plan médicaire a pris de plus en plus d'importance . . .), si donc cet employeur paie pour l'obtention de divers avantages et que chaque nouvel employé peut bénéficier de ces avantages, il reviendra moins cher à cet employeur de payer des heures supplémentaires que d'étendre ce genre d'avantages à de nouveaux employés. Si ma réponse est valable, je pense qu'elle s'applique au cas que vous avez soulevé.

M. Perrault: Peut-être le Comité devrait-il accorder plus d'attention à ce sujet de manière à essayer de déterminer les conséquences économiques du projet. Il existe un contre-argument: si les conventions collectives sont suffisamment valables et précises, peut-être l'employeur ne réalisera-t-il aucun bénéfice.

M. Andras: Dans certains cas, monsieur Perrault, ce que vous suggérez est tout simplement impossible. Prenons par exemple l'industrie maritime des Grands Lacs. Peu importe ce que l'employeur désire faire pendant un mois et demi ou deux mois, ces lacs ne seront pas ouverts à la navigation, et en tant que

[*Text*]

the owner of the ships on the Lakes, is going to lay off all his marine personnel—there is no question of overtime whatever—and because he is going to lay them off from December to the next April approximately, and to the extent they will get benefits rather than employment, he will have an adverse experience rating. With the best will in the world, this is a matter beyond his control.

The railway industry is in a similar situation vis-à-vis its road maintenance gangs. They work through the mild weather, so-called, in this country. When the really bad weather comes, the heavy snows and the frost, they cannot engage in the surface maintenance operations to the extent they do in the good weather. So in the wintertime a lot of the maintenance-of-way people get laid off.

Mr. Perrault: You are pointing our really that there is a greater risk in some industries than in others?

Mr. Andras: Quite so, yes.

Mr. Perrault: You also support in your brief the government's proposal with respect to fishermen, that because of the nature of their occupation perhaps there should be a change in the position they enjoy under UIC. To be consistent, why should this not apply as well to employers with large layoff patterns, industries where perhaps there is a greater degree of risk?

Mr. Andras: We said with respect to the fishermen, and we endorsed that particular recommendation of the Gill Committee report in 1962, that the fishermen are anomalous within the framework of an Unemployment Insurance Act, that they undoubtedly require some form of income maintenance program. It would be appropriate for a program to be developed geared to their particular circumstances. This was our position then as it is today in terms of employers. The problem with fishermen is they are neither employers nor employees in a great many circumstances. They are, as I said a little while ago, either self-employed or co-adventurers which is a form of self-employment, too.

Mr. Knowles (Winnipeg North Centre): They are neither fish nor fowl.

Mr. Andras: No, Mr. Knowles. You have broken my train of thought. You made a reference, Mr. Perrault, to large employers and I failed to get the point to the extent you were trying to make an analogy between fishermen and large employers.

[*Interpretation*]

propriétaire des navires qui y circulent, il devra mettre à pied tout son personnel marin; il ne sera plus question d'heures supplémentaires quelles qu'elles soient; s'il met ses employés à pied de décembre à avril, et si ses employés obtiennent des prestations plutôt que du travail, cet employeur aura une mauvaise cote au mérite. Même avec la meilleure volonté du monde, cela ne dépend pas de lui.

L'industrie des chemins de fer se trouve dans une situation semblable, du moins en ce qui concerne les groupes de cheminots. Ces derniers travaillent pendant la bonne saison; lorsque le mauvais temps arrive, avec la neige et le gel, ils ne peuvent continuer les travaux d'entretien en surface de la même façon qu'ils pouvaient le faire par beau temps. Si bien qu'en hiver bon nombre de ces personnes sont mises à pied.

M. Perrault: Vous voulez donc faire remarquer qu'il existe de plus grands risques dans certaines industries par rapport à d'autres?

M. Andras: C'est exactement cela.

M. Perrault: Dans votre rapport, vous semblez également d'accord avec les propositions du gouvernement concernant les pêcheurs; en raison de la nature de leur travail, il conviendrait peut-être de modifier leur situation dans le cadre de l'assurance-chômage. Pour être logique pourquoi ne pas appliquer cette méthode également aux employeurs qui ont un taux de mise à pied élevé? Aux industries où les risques sont plus grands?

M. Andras: En ce qui concerne les pêcheurs, nous sommes en faveur de la recommandation faite en 1962 par le Comité Gill; les pêcheurs ne devraient pas relever de la Loi sur l'assurance-chômage, ils auraient plutôt besoin d'un programme de revenu assuré. Il conviendrait de mettre un point un programme approprié à leur situation particulière. Nous adoptons aujourd'hui la même position vis-à-vis des employeurs. Dans le cas des pêcheurs, il se trouve qu'ils ne sont ni employeurs ni employés dans la plupart des cas. Comme je l'ai déjà dit auparavant, ils sont soit des travailleurs indépendants soit des associés, ce qui revient également à être travailleur indépendant.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Leur statut n'est pas bien précis.

M. Andras: Mais non, monsieur Knowles. Vous m'avez fait perdre le fil de mes idées. Vous avez parlé, monsieur Perrault, des grands employeurs; et je n'ai pas très bien compris ce que vous vouliez faire remarquer au sujet d'une analogie qui existerait entre les pêcheurs et les grands employeurs.

[*Texte*]

Mr. Perrault: No, I am now on another line of questioning. In other words, if there is a greater risk in certain industries, there may be a greater risk involved in other occupations as well. The fishing industry, the fishing occupation, as such, is subject to certain seasonal variations and other problems which are peculiar to that industry, and there are certain industries involved in various other types of risk which are really beyond their immediate control. Where the industry is of a type where there are large layoff patterns, where there are greater risks, is it not appropriate that they should pay more into the fund in light of the conditions which historically exist in that industry? I would like to know what your thinking is on this.

Mr. Andras: Our answer would be in the negative, we would not think so. We are dealing here with a contingency. Let us set aside pregnancy which is controllable to some extent and the question of the sick benefits. Let us talk of unemployment. You are talking of a commonplace contingency in industrial society. Our experience with it since the industrial revolution which took place some 200 years ago, is that in the vast majority of cases, unemployment is involuntary. That is why we seek to protect against it. Entrepreneurs invest in given industries in order to make money in them, this is the rule of the game. In some industries there is more unemployment than in others. This is also part of the rules of the game. We cannot expect entrepreneurs to invest merely on the ground that there may be more or less unemployment in the kind of investment in which they engage. We want people to invest in construction, for example, it is important in our country; we also want them to invest in the production of soap which is also important in this country. Yet the rate of unemployment in construction, I am positive without having figures before me, is greater than in the manufacture of soap. There are differences in demand, there are differences in season, and so on. In fact, there is no season in the consumption of soap, but there is in the consumption of construction.

Mr. Perrault: Surely the seasonal aspects of construction and the unemployment patterns which are part of that industry ultimately are reflected in the final delivered cost of the product, but it is all ultimately worked out in terms of economics. Industry and the construction industry down through the years have

[*Interprétation*]

M. Perrault: Non, j'ai abordé une autre série de questions. En d'autres mots, s'il existe des risques plus importants dans certaines industries, il existe peut-être également des risques plus importants dans certains genres de travaux. L'industrie de la pêche, le métier de pêcheur en tant que tel, est soumis à certaines variations saisonnières et doit faire face à d'autres problèmes qui sont particuliers à cette industrie; de la même façon, certaines autres industries courent d'autres sortes de risques sur lesquels elles n'ont aucun contrôle immédiat. Lorsqu'il s'agit d'une industrie pour laquelle le taux de mise à pied est plus important, pour laquelle les risques courus sont plus grands, ne serait-il pas juste qu'elle contribue davantage à la caisse d'assurance-chômage, compte tenu du contexte historique qui l'entoure? J'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet.

M. Andras: Notre réponse sera négative; nous ne sommes pas de cet avis. Nous parlons ici de phénomènes inévitables. Laissons un instant de côté la question de la maternité qui est tout de même contrôlable dans une certaine mesure et la question des prestations de maladie. Parlons simplement du chômage. Vous parlez des circonstances inévitables dans une société industrielle. Depuis la révolution industrielle qui a eu lieu il y a plus de 200 ans, on a pu s'apercevoir que dans la plupart des cas, le chômage est tout à fait involontaire. C'est pour cela que nous voulons créer une protection contre le chômage. Les entrepreneurs investissent l'argent dans certaines industries de manière à faire du bénéfice, c'est la règle du jeu. Dans certaines industries il y a plus de chômage que dans d'autres. Cela également fait partie des règles du jeu. On ne peut pas s'attendre à ce que les entrepreneurs investissent de l'argent tout simplement parce qu'il y a plus ou moins de chômage dans tel ou tel genre d'investissement. Nous voulons que les gens investissent de l'argent dans la construction, par exemple; c'est vital pour notre pays; nous voulons également qu'ils investissent de l'argent dans la production du savon, domaine également très important pour ce pays. Pourtant, le taux de chômage dans la construction, j'affirme monsieur si bien que je n'ai pas de chiffres à citer, est plus élevé que dans la fabrication du savon. Il y a des différences dans la demande, il y a des différences dans les facteurs saisonniers, etc. etc. En fait, il n'y a aucun facteur saisonnier dans la consommation du savon; mais il y en a dans le domaine de la construction.

M. Perrault: Les facteurs saisonniers de l'industrie de la construction et du schéma de chômage inhérent à cette industrie apparaissent certainement, en fin de compte, dans le prix de revient final du produit; mais tout cela s'exprime en termes économiques. L'industrie et l'industrie de la construction en particulier, au

[*Text*]

determined that these are costs which they must anticipate. Therefore, would these costs then not be reflected in the final end result, the cost of a delivered building, the cost of a delivered project?

Mr. Andras: We can mitigate that. What would happen, in effect, under the proposal with experience rating would be an increase in cost for the consumer of housing or any other building. The White Paper makes that fairly clear. If I can direct your attention to one of the pages – I have gone through these pages so many times I should know them by heart – page 13, Mr. Perrault, where Table 3 at the bottom of the page shows – it is illustrative essentially – the rate for an employer below average, average and above average in experience. I am looking at the right hand column. You have 79 cents, $1.11 and $1.58. If my rather elementary arithmetic will enable me to figure this out, if I use the $1.11 as a base, as 100, then the 79 cents becomes 71 per cent of the base and the $1.58 becomes 142 per cent of the base. What this means in terms of the construction industry is that they have this extra cost in cents per week, it runs to 47 cents; in percentages it means 42 per cent more than more fortunate employers.

• 1210

What you have said is quite correct, other things being equal that will be passed on to the consumer, but we are suggesting that need need not necessarily be the case, that the Act, as we would envisage it, would provide a redistributative function by spreading out that cost evenly among all employers, the good and the bad risks, and by exercising the principle of universal pooling of the risks.

Mr. Perrault: The object, of course, of UIC is not to provide any special aid, assistance or subsidy to industry, but rather to protect the worker and to assist the worker . . .

Mr. Andras: Yes.

Mr. Perrault: . . . and in this case, those in the construction industry, the employees of this industry, who are subjected, as all of us know, to great seasonal variations, differences in weather and the vagaries of the economic climate. I think the object is, of course, to protect the workers in that industry. You pointed out the U.S. experience. You said this is the only area in the world where experience rating exists, but are

[*Interpretation*]

cours des années, ont déterminé que ce sont là des frais qu'elles doivent prévoir. Est-ce donc que ces prix de revient ne doivent pas se refléter dans le résultat final? Dans le prix de revient final d'un bâtiment construit, le prix de revient d'un projet terminé?

M. Andras: Cela peut être atténué. Si l'on appliquait les propositions relatives à la tarification selon l'expérience, on aboutirait à une augmentation du prix de revient des logements et de tout autre genre de construction. Le Livre blanc le précise en toute lettre. Puis-je vous demander de vous référer à l'une des pages du Livre blanc (je les ai parcourues si souvent, que je sais tout cela par coeur. . .), à la page 13, monsieur Perrault; vous avez le tableau nº 3 au bas de la page; il constitue une bonne illustration de ce que nous disons; on y voit les taux de cotisation d'un employeur en dessous de la moyenne (par rapport à la tarification selon expérience). Je veux parler des chiffres contenus dans la colonne de droite. On y lit: 79¢, $1.11 et $1.58. Si mes connaissances plutôt élémentaires de l'arithmétique me permettent de faire un petit calcul, et si j'utilise le chiffre de $1.11 comme base (C'est-à-dire à la place de 100), dans ce cas-là 79¢ représentent 71 p. 100 du chiffre de base et $1.58 représente 142 p. 100 du chiffre de base. Si l'on en revient à l'industrie de la construction, le prix de revient supplémentaire par semaine sera de 47¢; ce qui représente 42 p. 100 de plus que les employeurs plus chanceux.

Il est vrai que le consommateur paierait la note, mais nous proposons que cela ne doit pas forcément être le cas car la loi, telle que nous l'envisageons, établirait la rédistribution en distribuant les coûts de façon égale parmi tous les employeurs, ce qui comprend ceux qui ne présentent pas de risque ainsi que ceux qui en présentent, et en exerçant le principe de l'universalité du risque.

M. Perrault: Naturellement, l'objectif de l'UIC n'est pas de donner de l'aide ou des subsides spéciaux à l'industrie mais plutôt de protéger et d'aider le travailleur . . .

M. Andras: Oui.

M. Perrault: . . . et dans ce cas, les employés de l'industrie de construction qui doivent subir, comme nous le savons tous, des variations saisonnières très considérables ainsi que l'aspect aléatoire de la planification économique. Donc je pense que le but est, naturellement, de protéger les travailleurs dans cette industrie. Vous avez dit que les États-Unis sont le seul pays au monde où l'évaluation par expérience existe,

[*Texte*]

you aware of the fact that in the United States the employers pay the whole shot?

Mr. Andras: Yes, sir.

Mr. Perrault: You know the Canadian proposal is a different one. You suggested in the United States the employer fights every claim.

Mr. Andras: Yes, sir.

Mr. Perrault: Perhaps the situation could conceivably be different in Canada with a modified approach to experience. The establishment, for example, of limits and . . .

Mr. Andras: In all fairness, you raised one or two points that are pertinent which cannot be ignored. The American system is different from ours in this respect. We have one system of unemployment insurance in Canada. The Americans have 53 or 54 systems, one for each of the states and one for the District of Columbia which would make 52, one for Puerto Rico, I think, which is 53 and one for the railway industry making 54. Taking only those of the states we find that experience rating has a built-in problem in that the states compete with one another and use experience rating to entice industry. They say, in effect, if you come to Wisconsin you will get a better experience rating than if you go to Missouri or vice versa. There is that aspect that would be absent in Canada. You are perfectly right.

Mr. Perrault: Do you really think that would be a major factor in deciding whether a plant would relocate?

Mr. Andras: No, sir, I think it is an absurdity, but the fact of the matter is that this is so. The other aspect of only employers paying is something we have never asked for in Canada and our reason for it is entirely pragmatic. I would like to correct that statement. I think there are three states where there is a very minor employee contribution, but by and large employers pay. The consequence of that in the United States has been a major reluctance on the part of legislatures to improve programs due to the pressures exerted by the employers who pay the whole bill. This is one reason why we, in Canada, have accepted joint contributions and have left it that way.

With regard to the point you made, it is our opinion than experience rating, as you have described it, takes on a punitive aspect against those employers who through no fault of their own, for reasons beyond

[*Interprétation*]

mais vous rendez-vous compte du fait que ce sont les employeurs qui payent le taux.

M. Andras: Oui, monsieur.

M. Perrault: Vous savez que la proposition canadienne est différente. Vous avez laissé entendre qu'aux États-Unis l'employeur s'oppose à toute réclamation.

M. Andras: Oui, monsieur.

M. Perrault: Peut-être que la situation pourrait être différente au Canada si on modifiait votre façon d'envisager l'expérience. Par exemple, s'il y avait des limites . . .

M. Andras: Il faut avouer que vous avez soulevé un ou deux points pertinents qui ne peuvent être ignorés. Le système américain diffère d'un autre en ce sens que nous avons un système unique d'assurance-chômage. Les américains en ont 53 ou 54, c'est à dire un système pour chaque état, un pour le district de Columbia, ce qui ferait 52, un pour Puerto Rico qui fait 53, et un 54ième pour le chemin de fer. Si l'on ne prend que ceux des Etats, on trouve que l'évaluation par expérience comprend un problème inhérent, c'est à dire que les États se font de la concurrence et utilisent l'évaluation par expérience pour attirer l'industrie. Ils disent si vous vous installez au Wisconsin, vous aurez une meilleure quote sur le plan de l'expérience que si vous allez dans le Missouri, ou vice versa. Alors, cet aspect là n'existerait pas au Canada. Vous avez parfaitement raison.

M. Perrault: Croyez-vous vraiment que c'est un facteur important qui déterminerait une industrie à s'établir dans un autre endroit?

M. Andras: Non, je pense que c'est absurde, mais ce sont les faits. Alors l'autre aspect, c'est à dire le versement exclusif des employeurs est quelque chose que nous n'avons jamais demandé au Canada et notre raison pour cela est entièrement pragmatique. J'aimerais corriger cette déclaration. Je pense qu'il y a trois états où il y a un versement minime des employés, mais en général ce sont les employeurs qui payent. Une conséquence de ce système aux États-Unis a été d'entraîner une réticence de la part des législateurs d'améliorer certains programmes à cause des pressions exercées par les employeurs qui payent la note en entier. C'est la raison pour laquelle nous avons accepté, au Canada, le principe de la contribution conjointe et que nous n'avons pas changé le système.

Pour ce qui est de votre point, nous sommes d'avis que l'évaluation par expérience, telle que vous l'avez

[*Text*]

their own control, have to lay off people and it seems to us this builds an inequity into an unemployment insurance program. It also has other obvious effects. In the construction or any other industry with a high degree of seasonality, experience rating will mean an automatic increase in direct labour costs which is bound to be felt across the collective bargaining table.

We have enough problems dealing with employers without wanting that ingredient injected into it, but it is largely in terms of equity that we have appeared here against experience rating.

The Chairman: Mr. Portelance.

M. Portelance: Monsieur Beaudry, dans le cas des accidents du travail, n'y a-t-il pas tout de même une différence dans le prix de la cotisation auprès de l'employeur? Les employeurs ne sont-ils pas classifiés en différents groupes?

M. Beaudry: C'est exact. D'autre part, on a eu et on continue d'avoir une série de mauvaises expériences telles que celles que M. Andras a décrites. Une multitude d'employeurs, à travers le pays, forcent des travailleurs qui doivent porter un plâtre ou marcher à l'aide de béquilles ou qui sont malades à venir travailler. On leur dit: «Entrez, poinçonnez votre carte, restez ici. Vous n'êtes pas obligés de travailler.» Ces employeurs agissent ainsi afin de ne pas augmenter le risque—maladie. Et je ne crois pas que les raisons fondamentales, qui ont prévalu lors de l'établissement de la Commission des accidents de travail, étaient que des personnes, physiquement incapables de travailler, devraient le faire quand même. La même chose va se produire si on se sert de la proportionnalité.

M. Portelance: Si on le faisait, on ferait travailler les gens alors?

M. Beaudry: Pas nécessairement, il y a l'envers de la médaille aussi on pourrait les empêcher de travailler, empêcher l'embauche, parce qu'ils pourraient changer de catégorie à un moment donné, ou se servir du temps supplémentaire, comme on l'a dit tout à l'heure. C'est là que réside le danger et je pense que cela renverserait complètement la raison fondamentale de l'établissement de ce programme.

M. Portelance: Seriez-vous plus d'accord que certains groupes en bénificient tous les ans, tels les travailleurs saisonniers? Prenez l'exemple des débardeurs à Montréal, qui, eux, travaillent pendant un certain temps et

[*Interpretation*]

décrite, assume un aspect punitif à l'égard de ses employeurs qui pour des raisons indépendantes de leur volonté mettent des employés à pieds, et il nous semble que cela insère une injustice dans le programme d'assurance-chômage. Il y a aussi d'autres conséquences. Dans le domaine de la construction ou dans toute autre industrie où les travaux de saison priment, l'évaluation par expérience fera augmenter automatiquement le coût direct du travail qui va être ressenti au moment de la négociation collective.

Nous avons assez de problèmes au sujet des employeurs sans vouloir y ajouter cet aspect-là, mais c'est surtout au nom de l'équité que nous nous opposons au système d'évaluation par expérience.

Le président: Monsieur Portelance.

Mr. Portelance: Mister Beaudry, in the case of work accidents, is there no difference in the amount contributed by the employer? Are the employers not classified into different groups?

Mr. Beaudry: That is right. On the other hand, we have had and we continue having bad experiences like those described by Mr. Andras. There are many employers across the country who force employees to come to work while they have to wear a cast or walk on crutches or while they are sick. These people are told to come to work, punch their card and stick around without having to work. These employers act this way in order not to increase their sickness risks. And I do not think that the basic reasons which were accepted when the Workmen's Compensation Board was established involved having persons who are physically incapable of working and doing so anyhow. The same thing will occur if we use proportionality.

Mr. Portelance: If we use that system, we would force people to work?

Mr. Beaudry: Not necessarily, because there is another side to the medal too. People could be prevented from working by refusing to hire them, because they could switch from one category to another at a given time, or else use overtime as we mentioned earlier. That is where the danger lies and this would completely change the basic reasons for the establishment of this program.

Mr. Portelance: Would you prefer that some groups such as seasonal workers, benefit from this every year? Take for instance, the long shoremen in Montreal who work for a while and are then laid-off

[*Texte*]

sont mis à pied par suite du manque de travail, il est tout de même exact de dire qu'ils reçoivent beaucoup plus qu'ils n'investissent en vertu du système actuel. Est-ce que ce secteur et celui de la construction ne pourraient pas, au lieu de se servir de la proportionnalité pour ce qui est des congédiements, déterminer tout simplement quel montant devrait être payé par cette entreprise et que ce soit fixe?

M. Beaudry: Voici, c'est exactement ce que M. Andras disait: Ce serait surtaxer tous les employeurs de secteurs qui sont extrêmement importants à l'économie canadienne mais qui, par la force des choses, sont saisonniers. Il n'y a pas que les débardeurs, il y a l'industrie du bois, du textile, les chantiers maritimes et plusieurs autres. Donc, ce serait possiblement surtaxer des industries qui le sont déjà par des facteurs sur lesquels elles n'ont aucun contrôle. Par contre, elles sont absolument nécessaires à l'économie canadienne.

En conséquence, nous prétendons qu'en établissant des taux uniformes pour tous les employeurs, il est parfaitement normal que ceux qui ont un travail régulier et qui n'ont pas à subir des périodes de régression ou des périodes de mise à pied extensives, comme c'est le cas pour certaines secteurs, d'étendre le coût pour tout le monde. Tout compte fait, je pense qu'il est absolument important que ceux qui ont l'avantage de travailler pour des industries non saisonnières, contribuent d'une certaine façon à maintenir un système économique qui, par la force des choses, oblige certains employeurs à ne pas travailler.

M. Portelance: Mais encore là, monsieur Beaudry, on dit «jouir d'un travail continuel», mais il y en a énormément qui ont un travail continu et qui, à la fin de l'année gagnent la moitié du salaire de ceux qui ne travaillent qu'une partie de l'année. Je crois qu'on prend ce facteur en considération, surtout dans le domaine de la construction, où on paie des salaires plus élevés justement parce qu'ils ne travaillent pas toute l'année. On s'est souvent servi de cet argument auprès des employeurs. Ceci revient à dire que celui qui gagne peu va payer continuellement, mais ne retirera jamais quoi que ce soit, tandis que celui, dont le salaire est au-dessus de la moyenne, bien qu'il ne travaille pas tout l'année, bénéficie des mêmes conditions que celui qui n'en profitera jamais et ce, à un taux beaucoup plus bas.

M. Beaudry: Il y a tout de même le système de taxation qui prend soin d'une partie de ce problème et deuxièmement, plus on va, moins c'est vrai. On disait tout à l'heure qu'il y a une foule de travailleurs, détenteurs de diplômes universitaires, qui se promènent à travers le Canada en quête de travail; ils sont donc en chômage.

[*Interprétation*]

because of a lack of work. It can be rightly said, though, that they receive a lot more than they invest in view of the present system. Could that sector and the one involved in construction, instead of using proportionality where the lay-offs are concerned simply determine what amount should be paid by a given enterprise and have a fixed amount set?

Mr. Beaudry: That is exactly what Mr. Andras was saying. That would be overtaxing all the employers in sectors which are extremely for the canadian economy but which, because of the major things, are seasonal. You do not have only the longshoremen, there is also the lumber industry, the textile industry, the shipyards and several other industries. Therefore, we would possibly overtax industries where this already occurs because of factors over which they have no control. On the other hand, these industries are absolutely essential to the canadian economy.

Consequently, we submit that by establishing standard rates for all employers it is perfectly normal that those who have regular work and who are not subject to slowdowns or extensive lay-offs as happens in certain sectors, to assume part of the cost for everybody. All told, I think that it is absolutely essential for those who have the advantage of working for non seasonal industries to contribute in a certain manner in maintaining an economic system, which, by the nature of things, obliges certain employers to stop working.

Mr. Portelance: Mister Beaudry, we talk about «enjoying continuous work», but there is an enormous number of people who have continuous work and who, by the end of the year, have earned less than half the wages of people who only work part of the year. I believe that this factor is taken into consideration, especially in the field of construction where higher wages are paid precisely because their workers do not work the full year round. That argument has often been used with employers. This amounts to saying that those who earn little will pay continually without ever drawing any benefit, whereas those whose salary is above average, although they only work part of the year, enjoy the same conditions as those who will never be able to benefit from them, and that at a much lower rate.

Mr. Beaudry: There is, however, a taxation system which takes care of part of that problem and secondly, as time goes on, the less that applies. It was mentioned a while ago that there are a good many workers with university degrees thourghout Canada who are looking for work. That means that they are unemployed.

[*Text*]

Toutefois, nous croyons que les chiffres produits ce matin n'ont pas encore été étudiées par le département de recherches du congrès sans doute en aurons-nous d'autres plus tard. Néanmoins, nous nous trouvons présentement aux prises avec un chômage planifié par des politiques monétaires et fiscales; de ce fait, parfaitement normal que l'ensemble des Canadiens, ou l'ensemble de l'industrie, conribue sur une base égale.

M. Portelance: Si le régime était mis en vigueur, il reviendrait beaucoup plus cher au gouvernement qu'en ce moment.

M. Beaudry: Oui. pour la bonne raison qu'on a établi des politiques monétaires et fiscales destinées a créer le chômage. Tant que ces politiques seront pas modifiées, il est normal que nous allons payer plus cher.

M. Portelance: Monsieur Beaudry, le gouvernement n'a pas à payer, jusqu'à 4 p. 100. S'il payait, cela pourrait peut-être baisser le taux et nous permettre d'attendre ce chiffre. Le gouvernement s'engage toutefois à fournir de l'argent lorsque cela coûte plus cher, c'est tout de même une chose valable.

M. Beaudry: Oui, jusqu'à un certain point. Le chomâge est un problème social qui, dans une foule de cas, est créé par le gouvernement. C'est pourquoi ce dernier devrait prendre ses responsabilités, comme nous-mêmes ainsi que les employeurs sommes prêts à prendre les nôtres. Certains pays beaucoup moins riches que le nôtre jouissent du plein emploi. Il n'y a pas de raison pour qu'on ne l'aie pas au Canada.

The Chairman: Mr. Whelan?

Mr. Whelan: I just have one question. I believe, Mr. Andras, when you were talking about the self-employed you used terminology about their having, I think, physical assets.

Mr. Andras: No, sir.

Mr. Whelan: When you were talking to Mr. Francis about the self-employed you . . .

Mr. Andras: I said they were maintaining or running business establishments, they were not holding jobs, and to that extent they had a control over their own economic behaviour or activities which employed people did not possess, and to that extent it would be administratively very difficult to provide the same tests under an employment insurance act for them as for people who work for employers, who are employees.

[*Interpretation*]

However, we believe that the figures produced this morning have not yet been studied by the research department of the Canadian Labour Congress, and we will no doubt have other figures later on. Nevertheless, we are now at grips with a type of plan unemployment resulting from monetary and fiscal policies. In view of this, it is perfectly normal that the canadian population as a whole, or the industry as a whole, contributes on an equal basis.

Mr. Portelance: If the programs were enforced, it could be far more expensive to the Government than at the present time.

Mr. Beaudry: Yes, because monetary and fiscal policies have been established to enduce unemployment. As long as these policies are not changed, we will have to pay more.

Mr. Portelance: Mr. Beaudry, the Government does not pay anything below 4 p. 100. If it actually did pay, that might perhaps reduce the rates and unable us to reach that figure. However, the Government agrees to provide the money when the rate goes up and this is something that is valuable.

Mr. Beaudry: Yes, up to a certain point. Unemployment is a social problem which, in a good many cases, is caused by the Government. That is why the Government should be ready to assume its own responsibility as we ourselves and the employers are ready to do so.

There are countries which are far less rich than Canada which have full employment, and there is no reason why we in Canada cannot do likewise.

Le président: M. Whelan?

M. Whelan: J'aimerais poser une seule question. M. Andras, lorsque vous parlez des travailleurs indépendants vous avez parlé, je crois, de leurs biens physiques.

M. Andras: Non monsieur.

M. Whelan: Quand vous avez parlé à M. Francis au sujet des travailleurs indépendants vous . . .

M. Andras: Je disais qu'ils avaient ou qu'ils exploitaient des établissements de commerce et qu'ils n'avaient pas d'emploi, donc ils avaient un certain contrôle en ce qui concerne leurs activités économiques, ce qui n'est pas le cas pour les employés, et de là il serait administrativement très difficile de vérifier leur besoin d'un rapport à une loi sur l'assurance-chômage qui s'applique aussi aux gens qui travaillent pour un employeur.

[*Texte*]

Mr. Whelan: I have had some experience with one or two in my own constituency just recently. There are a lot of these people who are carpenters or different kinds of tradesmen who work on their own and their investment, I do not think, would be as much as, say, my brothers who is a tool repairman in Chrysler's, His tools, the ones he owns, would represent a much higher investment than that of those people who have an establishment or anything who may have a pick-up truck and some of them do not even have that. However, while they are working they make a very good living, and it is their right to do that. Do you have any figures from Dominion Bureau of Statistics that show how many thousand people that actually do this?

Mr. Andras: No, sir, I do not, but I would say to you this. We have to try to clarify the kind of people we are thinking about. The term "self-employment" takes in a pretty large constituency. It includes the man who runs a corner grocery or a pharmacy; it includes the tradesman who has decided to go off for himself to repair cars in his backyard or and all sorts of people who engage in professions or various kinds of enterprises. The person that I would be concerned about and I think that you are concerned about, is the man who has learned a trade–he is maybe a car mechanic, a carpenter or a machinist–who is fed up working for somebody else and goes out on his own. He begins to repair cars, TV sets, or something else and gets along fairly well for maybe nine months or one year, and then the bottom falls out of his business. He is not a businessman anymore, he is really back on the labour market. There is a great need to be concerned about him because he has ceased to be an employee and he has ceased to be a self-employed person.

Mr. Whelan: If he gets sick, it is the same.

Mr. Andras: If he gets sick, he is in trouble, too. In the case of sickness I would think the cash sickness benefit program that is envisaged in the White Paper really must be made more extensive to take in other categories of people. I think this should be a legitimate objective of Parliament. However, for the kind of person that I have been describing there is a real problem. If he has been covered by insurable employment and his span of self-employment has been relatively limited, then he should be able to come back and get benefits by what we call the extension of a two-year period. If you read our brief carefully, you will recall we referred to the fact that the White Paper

[*Interprétation*]

M. Whelan: J'ai eu de l'expérience tout récemment avec un ou deux cas dans la circonscription. Il y a beaucoup de gens qui sont des menuisiers ou des artisans qui travaillent à leur propre compte et je pense que leur investissement n'équivaut pas à celui de mon frère, par exemple, qui est réparateur d'outils pour la compagnie Chrysler. Il a dû acheter les outils avec lesquels il travaille et cela représente un investissement beaucoup plus haut que celui de ces gens qui travaillent à leur propre compte et qui ont peut-être une camionnette et il y en a même parmi eux qui n'en ont pas. Toutefois, quand ils travaillent, ils peuvent compter sur un excellent revenu, et ils y ont droit. Avez-vous des chiffres du Bureau fédéral de la statistique disant combien de gens travaillent à leur propre compte?

M. Andras: Non monsieur, mais je suis d'avis qu'on devrait essayer de clarifier la catégorie de gens dont nous parlons. L'expression «travailler à son propre compte» est un terme très vaste. Car cela comprend l'individu qui a une épicerie au coin de la rue ou bien le propriétaire d'une pharmacie, ainsi que l'artisan qui a décidé de travailler à son propre compte et de réparer des voitures dans sa propre cour. Bref, cela comprend toute sorte de personnes qui ont des occupations ainsi que des entreprises différentes. La personne qui me préoccupe et qui, je crois, vous préoccupe c'est l'individu qui a appris un métier. Cette personne peut être, par exemple, mécanicien de voitures, menuisier ou machiniste, et il s'est dit qu'il en avait assez de travailler pour quelqu'un d'autre et il s'est lancé à son propre compte. Cette personne se met à réparer des voitures, les téléviseurs, ou autre chose et tout marche bien durant à peu près neuf mois ou une année et puis, tout à coup, les affaires vont mal, il n'est plus un homme d'affaire et, en fait, il doit revenir sur le marché du travail. On devrait vraiment se soucier de sa situation parce qu'il a cessé d'être un employé il n'est plus une personne qui travaille à son propre compte.

M. Whelan: S'il tombe malade, c'est la même chose.

M. Andras: S'il tombe malade, il est également dans de mauvais draps. Je crois que dans le cas de maladie les prestations du programe d'assurance-maladie prévues dans le Livre blanc devraient être élargies afin d'inclure d'autre catégorie de gens. Je suis d'avis que cela devrait être un des objectifs poursuivis par le Parlement. Toutefois, pour la catégorie de personnes dont j'ai parlé il existe un véritable problème. S'il a payé ses cotisations d'assurance-chômage et si la durée du travail à son propre compte fut d'assez courte durée, il devrait pouvoir obtenir des allocations en vertu de la prolongation de la période de deux ans. Si vous avez lu notre mémoire avec soin, vous vous

[*Text*]

is silent on the extension of the two-year period. We would like to see it retained in whatever new legislation is introduced, so a person who goes into accepted employment, who becomes self-employed, who through a felony goes to jail, or a young man or woman who goes back to school, enters the labour market again and falls out of work, for these and other reasons should be able to qualify for benefit, as is the case now-a-days.

Mr. Whelan: There was a recent case which stuck in my mind where a man had cancer and the only place he could go to for aid was the social service. He had worked on his own at carpentry work ever since I had known him, which would be 20, 22 years, and had been an excellent workman. He came to me and wanted to know what we could do for him, but that was the only place I could recommend where he could go for help.

Mr. Andras: There is a total disability benefit under the Canada Pension Plan, but the amount of benefit would be very limited at the present time.

Mr. Whelan: That is right, yes.

Mr. Francis: It will build up later.

Mr. Andras: Yes, but it will take until 1976 before it is worth anything.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? If there are no further questions and since it appears the session is going to end tomorrow, we will be adjourning to the call of the Chair. I understand the White Paper will be referred back to us, probably on Friday morning, with the intention that we will hold a reorganization meeting on Tuesday afternoon next. At that time, if it is the Committee's wish to carry on with the Canadian Teachers Association, they will be our next witnesses.

I would like on your behalf to thank very much Mr. Beaudry, Mr. Andras and Mr. Vallée for being with us today. Thank you very much, gentlemen.

Mr. Beaudry: We also want to thank you on behalf of the Congress for your good attention and the seriousness that you brought into this situation.

[*Interpretation*]

rappellerez que nous avons dit que le Livre blanc ne parle pas de la prolongation de la période de deux ans. Nous voudrions que cela soit retenu dans n'importe quel type de législation nouvelle afin qu'une personne qui fait un travail normal, qui se lance à son propre compte, et qui va ensuite en prison, ou bien un jeune homme ou une jeune femme qui retourne suivre des cours à l'école, qui retourne ensuite sur le marché du travail et perd son emploi, puisse recevoir des prestations comme c'est le cas aujourd'hui.

M. Whelan: Je me rappelle d'un cas récent que j'aimerais soulever. Il s'agit d'un homme atteint du cancer. La seule place où il a pu trouver de l'aide était auprès des services sociaux. Cet homme avait travaillé à son propre compte comme menuisier depuis que je le connaissais, c'est-à-dire à peu près 20 ou 22 ans, et c'était un excellent artisan. Il est venu me voir afin de savoir ce que nous pourrions faire pour lui mais c'était le seul endroit qui lui donnerait de l'aide que je pouvais lui recommander.

M. Andras: Il y a des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada pour l'invalidité permanente mais le montant des prestations serait très limité à l'heure actuelle.

M. Whelan: Oui, c'est exact.

M. Francis: Le montant sera augmenté plus tard.

M. Andras: Oui, mais il faudra attendre jusqu'à l'année 1976 avant que ça vaille la peine.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs? S'il n'y a pas d'autres questions et étant donné que la session va se terminer demain, nous allons ajourner le Comité jusqu'à convocation par le président. Le Livre blanc nous sera renvoyé pour étude, probablement vendredi matin, et nous aurons une séance de réorganisation mardi prochain dans l'après-midi. Si le Comité est d'accord, nous recevrons à ce moment-là l'Association canadienne des enseignants (Canadian Teachers Association).

J'aimerais remercier en votre nom MM. Beaudry, Andras et Vallée qui ont bien voulu témoigner ici ce matin. Merci beaucoup, messieurs.

M. Beaudry: Nous voulons aussi vous remercier, au nom de Congrès du travail du Canada, pour votre attention et pour votre sérieux.

APPENDIX "A-11"

Summary of
Submission
by the
Canadian Labour Congress
to the
House of Commons Standing Committee
on
Labour, Manpower and Immigration
on
"Unemployment Insurance in the 1970s"

The position taken by the Canadian Labour Congress on the White Paper on unemployment insurance is that the proposals contained in it are to a considerable extent an improvement over the present Unemployment Insurance Act. The Congress, however, has strong reservations and has taken a critical approach about certain aspects of the White Paper, as indicated below.

The Congress points out that evaluation of the White Paper is hampered by the fact that the White Paper on Social Security has yet to be made public. Until the latter is available, it will be difficult for the Congress to assess the way in which unemployment insurance will be related to other parts of Canada's social security system. The views expressed in the brief before this Committee may therefore be modified in the light of what is contained in the White Paper on Social Security.

The Congress commends the White Paper because it offers the following improvements: extension of coverage; reduced requirement for entitlement to benefits; a higher ratio of benefits to previous earnings; benefit payments in substitution for income loss due to sickness or pregnancy; and lower contribution rates.

The Congress considers that the extension of coverage to make it as universal as possible is consistent with the principle of the pooling of the risk. It believes that all the groups which are now being considered for coverage have some exposure to unemployment and therefore should be covered. It believes furthermore that the principle of requiring contributions from relatively good risks is consistent with sound public policy. The Congress agrees that it would be desirable for fishermen to be covered by a scheme of social insurance geared to their particular needs. The Congress is opposed to the exclusion from coverage of those who during any week earn less than

APPENDICE «A-11»

Résumé du mémoire présenté
par le
Congrès du Travail du Canada
au
Comité permanent de
la Chambre des communes
pour le travail, la main-d'œuvre
et
l'immigration au sujet de
«L'assurance-chômage au cours des années 70»

Le Congrès du Travail du Canada est d'avis que les propositions énoncées dans le Livre blanc sur l'assurance-chômage constituent, dans une très large mesure, une amélioration sur la loi actuelle de l'assurance-chômage. Toutefois, le Congrès exprime de fortes réserves et s'en prend à certains aspects du Livre blanc, comme nous l'expliquons ci-après.

Le Congrès signale que l'évaluation du Livre blanc est rendue plus difficile parce que le Livre blanc sur la sécurité sociale n'a pas encore été publié. Jusqu'à ce qu'il soit disponible, il sera difficile au Congrès de savoir quel rapport existera entre l'assurance-chômage et les autres secteurs du régime de sécurité sociale du Canada. Il se peut donc que les vues que le mémoire exprime au Comité soient modifiées à la lumière de ce que renfermera le Livre blanc sur la sécurité sociale.

Le Congrès trouve valable le Livre blanc parce qu'il offre les améliorations suivantes: élargissement de la protection, adoucissement des conditions d'admissibilité aux prestations, rapport plus élevé entre les prestations et les gains antérieurs, versement de prestations pour suppléer aux pertes de revenu attribuables à la maladie ou à la maternité, et taux inférieur des contributions.

Selon le Congrès, étendre la protection aussi universellement que possible est conforme aux principes de la mise en commun des risques. Tous les groupes qu'on songe maintenant à assurer sont, pense le Congrès, en quelque sorte exposés au chômage et ils doivent être protégés. Le Congrès croit en outre que le principe selon lequel ceux qui représentent un risque relativement bon seront appelés à contribuer est compatible avec une saine politique publique. Le Congrès convient qu'il serait souhaitable que les pêcheurs soient protégés par un régime d'assurance sociale adapté à leurs besoins particuliers. Le Congrès s'oppose à ce qu'on exclue de l'assurance ceux qui durant une semaine

$25.00. The Congress advocates that the measure of participation in the labour market should be other than through a determination of earnings. It advocates instead the use of time units such as hours per week.

The Congress questions the outright exclusion from the Unemployment Insurance Act of those who have filed claims for Canada or Quebec Pension Plan benefits. It argues that employees who make such applications may still wish to remain in the labour force and should be able to enjoy the protection of the Unemployment Insurance Act.

The Congress commends the White Paper for proposing entitlement to benefit on the basis of as few as eight contributions. It questions the two week waiting period and the fact that the maximum period of benefit under ordinary circumstances (that is, where unemployment is below 4 per cent) would be a maximum of 43 weeks as against 51 weeks at present.

The Congress is critical of the implication in the White Paper that as much as 4 per cent unemployment nationally is being considered as "normal". It is similarly concerned with the apparent readiness to accept regional rates of as high as 7 per cent.

The Congress commends the ratio of benefit of 66 2/3 per cent of earnings in contrast to the existing rates. It expresses disappointment at the disappearance of the dependency rates except under certain circumstances. It also points out that the 66 2/3 per cent rate is to be subject to income tax and is therefore less than apparent. With respect to the ceiling of $7,800 for contribution and benefit purposes, the Congress advocates a built-in escalation feature in the Unemployment Insurance Act so that the ceiling for contribution and benefit purposes will be adjusted without the need for amendments to the Act as has been the case hitherto.

The Congress questions the proposed system of interviews. Its experience indicated that interviews have been used not so much to assist claimants but in order to impose disqualifications. Furthermore it questions the ability of Canada Manpower Centres to play the role contemplated for them unless manpower services generally are strengthened.

The Congress is in favour of the proposed sickness and maternity benefits. With respect to the former, it makes the point that the duration of benefit could be extended substantially to take care of those with

gagnent moins de $25. Le Congrès préconise que la mesure de participation au marché du travail se fasse autrement que par une détermination des gains. Il propose plutôt l'utilisation d'unités de temps, par exemple le nombre d'heures par semaine.

Le Congrès s'interroge sur l'exclusion pure et simple, de la loi sur l'assurance-chômage, de ceux qui ont présenté une réclamation en vue d'obtenir les prestations du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec. Selon le Congrès, il se peut que les employés qui font une telle demande désirent demeurer actifs; ils devraient donc être capables de bénéficier de la protection de la loi sur l'assurance-chômage.

Le Congrès loue le Livre blanc parce qu'il propose l'admissibilité aux prestations sur la base d'aussi peu que huit contributions. Il s'interroge sur le délai de carence de deux semaines et le fait que la période maximale des prestations, dans les circonstances ordinaires (c'est-à-dire quand le chômage est en deçà de 4 p. 100, serait de 43 semaines en comparaison de 51 semaines comme présentement.

Le Congrès s'en prend à ce que laisse entendre le Livre blanc, savoir qu'un taux national de chômage de 4 p. 100 est considéré comme «normal». Il s'inquiète aussi du fait qu'on semble prêt à accepter des taux régionaux allant jusqu'à 7 p. 100.

Le Congrès est d'accord sur le rapport des prestations fixé à 66 2/3 p. 100 des gains par contraste avec les taux actuels. Il se dit déçu de l'élimination des taux relatifs aux personnes à charge, sauf dans certaines circonstances. Il signale également que le taux 66 2/3 p. 100 sera frappé de l'impôt sur le revenu, ce qui le rend donc moins apparent. Quant au plafond de $7,800 aux fins des contributions et des prestations, le Congrès préconise l'insertion, dans la loi sur l'assurance-chômage, d'une disposition de relèvement de sorte que le plafond fixé aux fins des contributions et des prestations puisse être rajusté sans qu'il soit nécessaire de modifier la loi, comme on a dû le faire jusqu'ici.

Le Congrès s'interroge sur le régime proposé d'entrevues. D'après son expérience, les entrevues ont servi non pas tant à aider les assurés mais à décréter l'exclusion. En outre, le Congrès s'interroge sur la capacité des centres de main-d'œuvre du Canada de jouer le rôle qu'on envisage pour eux, à moins que les services de main-d'œuvre ne soient généralement renforcés.

Le Congrès est en faveur des prestations proposées de maladie et de maternité. Quant à la première catégorie, il signale qu'on pourrait prolonger sensiblement la durée des prestations dans le cas d'incapacités

longer term disabilities than the White Paper contemplate without a proportional increase in the cost. As far as maternity benefits are concerned, the Congress supports these because they will eliminate anomalies which now exist.

The congress is critical of the proposal that the plan be wholly financed by employers and employees to the point of 4 per cent unemployment rates. The Congress takes the position that government contributions should exist throughout the plan as is now the case. The Congress also raises the question of what is to become of any monies left in the unemployment insurance fund once the present Act ceases to exist. The new Unemployment Insurance Act will apparently have no fund.

The Congress very strongly opposes experience ra ting, and cites a number of authorities in support of its position. It opposes experience rating on the grounds that it is contrary to the principle of the general pooling of the risk, that it does not provide the incentives which it is alleged justify experience rating, that it creates incentives for employers to oppose benefits to former employees and that it is administratively costly.

The Congress urges that the new Unemployment Insurance Act should be administered by a tripartite Unemployment Insurance Commission as has been the case hitherto. It also advocates the continuance of the Unemployment Insurance Advisory Committee.

The Congress submission also raises points which are not dealt with in the White Paper. These include the determination of "earnings" and the possible effect of the definition on entitlement to benefit; interpreta tions of Section 63 of the Act dealing with stoppages of work; the extension of the two-year period for purposes of qualifying for benefits; the elimination of the unemployment insurance book; and the appeals procedure under the present Act.

plus longues que celles qu'envisage le Livre blanc, sans que les coûts augmentent proportionnellement. Pour ce qui est des prestations de maternité, le Congrès est d'accord parce qu'elles vont éliminer les anomalies existantes.

Le Congrès s'en prend à l'idée que le régime soit entièrement financé par les employeurs et les employés, jusqu'à un niveau de chômage de 4 p. 100. Selon le Congrès, le gouvernement devrait contribuer pour tout le plan comme c'est maintenant le cas. Le Congrès se demande également ce qui adviendra des sommes qui pourraient rester dans la caisse d'assurance-chômage lorsque la loi actuelle sera abrogée. Apparemment, la nouvelle loi sur l'assurance-chômage ne prévoit pas de caisse.

Le Congrès s'oppose très fermement à la proportionnalité et cite à l'appui de sa position un certain nombre d'autorités en la matière. Il s'oppose à la proportionnalité parce qu'elle est contraire au principe de la mise en commun générale des risques, parce qu'elle ne produit pas les stimulants qui, prétend-on, justifient la proportionnalité, parce qu'elle encourage les employeurs à s'opposer au versement de prestations à d'anciens employés, et que l'administration en coûte cher.

Selon le Congrès, la nouvelle loi sur l'assurance-chômage devrait être administrée par une commission d'assurance-chômage tripartite, comme cela s'est fait jusqu'ici. Il préconise aussi le maintien du Comité consultatif d'assurance-chômage.

Dans son mémoire, le Congrès soulève d'autres points qui ne sont pas touchés dans le Livre blanc. Mentionnons entre autres la détermination des «gains» et les effets possibles de la définition de l'admissibilité aux prestations; les interprétations de l'article 63 de la loi au sujet des arrêts de travail; la prolongation de la période de deux ans pour l'admissibilité aux prestations; l'élimination du livret d'assurance-chômage; et la procédure d'appel prévue dans la loi actuelle.

SUBMISSION

by the

CANADIAN LABOUR CONGRESS

to the

HOUSE OF COMMONS

STANDING COMMITTEE

on

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

re

"UNEMPLOYMENT INSURANCE

IN THE '70s"

Ottawa, October 6, 1970.

MÉMOIRE

présenté par le

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

au

COMITÉ PERMANENT DE

LA CHAMBRE DES COMMUNES

POUR LE TRAVAIL,

LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'IMMIGRATION

au sujet de

«L'ASSURANCE-CHÔMAGE

AU COURS DES ANNÉES 70»

Ottawa, le 6 octobre 1970

Submission by the
Canadian Labour Congress
to the
House of Commons Standing Committee
on
Labour, Manpower and
Immigration
re
"Unemployment Insurance in the '70s"

Mr. Chairman and Members of the Committee:

1. This submission is made to you by the Canadian Labour Congress, a trade union centre representing more than 1,600,000 members. The great majority of them are already covered by the Unemployment Insurance Act, while the rest are likely to be if the proposed changes in the Unemployment Insurance act are carried out. We therefore have a very direct interest in the White Paper which is the subject of your investigations. It is almost unnecessary to add that the Canadian Labour Congress and its predecessors have always taken an active interest in unemployment insurance. We regard the Unemployment Insurance Act as one of the major features of Canada's system of social security. The present White Paper promises to make the Act even more significant in its impact on the lives of Canadian wage and salary-earners and their dependents.

2. Our evaluation of this White Paper is to some extent hampered by the fact that the White Paper on Social Security, which was originally expected to be made public last June, has not yet become available. It would appear to us that unemployment insurance should be seen in the context of the government's views on social security in general. If, as may be anticipated, the White Paper on Social Security will suggest changes in other parts of Canada's social security system, this would very likely affect our views on unemployment insurance or on its relationship to other programmes. We have in mind here not only the characteristic of unemployment insurance as an income maintenance programme, but such features of the Unemployment Insurance Act as its form of administration, its methods of financing, duration of benefit and so on. Our views here may therefore subsequently be tempered by what we discover in the White Paper on Social Security. The White Paper on Unemployment Insurance already indicates the new relationship to the Canada and Quebec Pension Plans, as well as provincial Workmen's Compensation Acts. Under the circumstances, the views which follow must be limited to the current White Paper.

Mémoire
présenté par
le Congrès du Travail du Canada
au
Comité permanent de
la Chambre des communes
pour le Travail,
La Main-d'œuvre et
l'Immigration au sujet
de «L'assurance-chômage au
cours des années 70»

Monsieur le président, Messieurs les membres du Comité,

1. L'auteur du présent mémoire est le Congrès du Travail du Canada, centrale syndicale qui compte plus de 1,600,000 membres, dont la grande majorité sont déjà couverts par la loi sur l'assurance-chômage, tandis que les autres le seront probablement si les changements qu'on envisage d'apporter à la loi sur l'assurance-chômage sont adoptés. Le Livre blanc, sur lequel porte votre étude, nous intéresse donc bien directement. Il est presque inutile d'ajouter que le Congrès du Travail du Canada et ses prédécesseurs ont toujours porté un vif intérêt à l'assurance-chômage. Nous considérons la loi sur l'assurance-chômage comme un des éléments principaux du régime de sécurité sociale du Canada. A en juger par le Livre blanc, la loi prendra encore plus d'importance à cause des effets qu'elle aura sur la vie des salariés canadiens et des personnes à leur charge.

2. Notre analyse du Livre blanc se trouve en quelque sorte gênée par le fait que le Livre blanc sur la sécurité sociale, qui devait initialement être publié en juin dernier, n'est pas encore disponible. L'assurance-chômage, nous semble-t-il, devrait être considérée dans l'optique qu'a le gouvernement de la sécurité sociale en général. Si, comme on peut le prévoir, le Livre blanc sur la sécurité sociale doit proposer d'autres modifications dans d'autres secteurs du régime de sécurité sociale du Canada, cela pourrait très probablement faire varier notre façon de voir l'asurance-chômage ou ses rapports avec d'autres programmes. Nous songeons ici non seulement à cette caractéristique de l'assurance-chômage en tant que programme de soutien du revenu, mais à d'autres aspects de la loi sur l'assurance-chômage, par exemple ses modalités d'administration et de financement, de même que la durée des prestations, etc. Il peut donc arriver que les vues que nous exprimons aujourd'hui soient, par la suite, modifiées par ce que nous pourrions découvrir dans le Livre blanc sur la sécurité sociale. Le Livre blanc sur l'assurance-chômage laisse déjà entrevoir comment elle se situera par rapport au régime de pensions du Canada et au régime des rentes du

3. It is not our intention to damn the White Paper with faint praise. We have already indicated in public statements that we consider the White Paper to be the forecast of a new Unemployment Insurance Act which will in many respects provide a greater degree of protection to a larger number of the labour force and in a greater variety of ways than has been the case hitherto. Broadly speaking, therefore, we welcome the White Paper because it promises a greater measure of security against those contingencies which confront members of the labour force, namely, loss of income arising out of unemployment, illness or maternity. The large and growing number of women in the labour force, a substantial proportion of them married, makes the last-named of these contingencies extremely important.

4. Yet the White Paper suffers from a defect common to all such documents. It indicates in broad outline what the government has in mind but is almost of necessity silent as to details. The Unemployment Insurance Act in its present form consists of over 100 provisions. There are, in addition, over 200 regulations supplementary to the Act itself. It may be seen, therefore, that the White Paper, however informative it may be as to general directions, fails to deal with a variety of circumstances which affect the insured population, sometimes adversely. Our own long experience with the Unemployment Insurance Act and the jurisprudence adopted under it causes us to be at least as much concerned about those matters which the White Paper fails to deal with as with those which signal a change. We propose to draw your attention to these omissions since we anticipate that a Bill will be introduced in due course and we would not wish to see either your Committee or those responsible for drafting that Bill kept unaware of those issues which we consider to be important even though they do not form a part of the White Paper.

5. Briefly, the following proposed changes commend themselves to us: the extension of coverage; the easier requirements for entitlement to benefit; the higher ratio of benefit to previous earnings; benefit payments in substitution for income loss due to sickness or pregnancy; and lower contribution rates. We have reservations about the system of phases involving entitlement to benefit and to the proposed linkage between the administration of benefit payments and the proposed interview system for all claimants. We

Québec, de même qu'aux lois provinciales sur les accidents du travail. Dans les circonstances, les vues que nous exprimons doivent se limiter au Livre blanc que nous avons.

3. Notre intention n'est pas de condamner le Livre blanc en en faisant un éloge timide. Nous l'avons déjà dit dans des déclarations publiques, nous considérons le Livre blanc comme le précurseur d'une nouvelle loi sur l'assurance-chômage qui, à bien des égards, accordera une bien plus grande protection à une plus forte proportion de la population active et par des moyens plus variés. De façon générale donc, nous voyons d'un bon œil le Livre blanc parce qu'il laisse entrevoir une plus grande protection contre les éventualités auxquelles sont exposés les membres de la population active, nommément la perte de revenu causée par le chômage, la maladie et la maternité. Cette dernière éventualité devient extrêmement importante étant donné le grand nombre sans cesse croissant de la main-d'œuvre féminine, dont une forte proportion est mariée.

4. Pourtant, on retrouve dans le Livre blanc une lacune qui se rencontre dans tous les documents analogues. Il donne une idée générale de ce que le gouvernement envisage mais, par la force des choses, il n'y est presque pas question de détails. La loi actuelle sur l'assurance-chômage comprend plus de 100 dispositions. Il y a en outre plus de 200 articles de règlement qui viennent compléter la loi. Force est donc de constater que, si riche qu'il soit en renseignements généraux, le Livre blanc ne touche pas à une diversité de circonstances qui peuvent affecter, parfois de façon adverse, la population assurée. Nous fondant sur notre longue expérience de la loi sur l'assurance-chômage et sur la jurisprudence qui s'y rattache, notre préoccupation est au moins aussi grande vis-à-vis de choses sur lesquelles le Livre blanc est silencieux que sur celles pour lesquelles il signale un changement. Nous nous proposons de vous signaler ces omissions puisque nous prévoyons qu'un projet de loi sera déposé en temps utile et nous ne voudrions pas laisser le Comité, ou ceux qui auront à rédiger le projet de loi, dans l'ignorance des questions que nous considérons importantes même si elles n'entrent pas dans le Livre blanc.

5. En bref, voici les changements envisagés qui s'imposent à notre esprit: application plus étendue de l'assurance, conditions adoucies d'admissibilité aux prestations, pourcentage plus élevé des prestations par rapport aux gains antérieurs, versement de prestations en remplacement des pertes de revenu attribuables à la maladie ou à la grossesse, abaissement de l'échelle de cotisations. Le régime des phases comportant l'admissibilité aux prestations et les rapports envisagés entre l'administration des versements des prestations et le

are similarly concerned about the relationship between the level of unemployment and the benefit rates. We also have reservations about the proposed system of experience rating described in the White Paper. There are other aspects of the White Paper proposals which we propose to deal with below.

6. We are in favour of bringing as many employees as possible within the purview of the Unemployment Insurance Act. We have for many years advocated an expansion of coverage and the White Paper is therefore commendable in this respect. We do not share the views of some of those who are likely to be covered that they are simply being compelled to pay a tax without any hope of benefit. It has become increasingly apparent that there is no segment of the labour force that does not have some exposure to unemployment. This includes government employees, teachers and others. In any event, even if we overestimate the risk, we consider it eminently appropriate that, as a matter of public policy, the relatively good risks should be pooled with risks that are not as good. Furthermore, in view of the fact that the White Paper proposes an entirely self-financing programme, it is not inconsistent with sound public policy that the more fortunately placed members of the labour force should contribute towards a public programme of this kind through an ear-marked tax. Regardless of the merit of these arguments, there are large numbers of employees in Canada whose exclusion from the Unemployment Insurance Act has been a continuing injustice and we are pleased that the White Paper proposes to remedy this situation. We have in mind employees of non-profit-making hospitals and of charities and municipal employees. We are hopeful that the provincial governments, which have hitherto entered into only limited degrees of coverage for their employees, will use the new Unemployment Insurance Act to provide coverage for all their employees.

7. We note that new entrants into the scheme will come in under a graduated scheme of contributions, in effect giving them the benefit of special rates. The only rationale that we can see for this is that a good many of those newly covered will be relatively good risks and that therefore a lower contribution rate can be justified but we consider this to be bad in principle under a system which, for the employees at least, represents a pooling of the risk. Assuming that all employees whom the government would like to see covered do in fact enter the scheme, it is conceivable

régime proposé d'entrevues de tous les requérants suscitent en nous des questions. Nous nous demandons également quelle sera la relation entre le niveau de chômage et le taux des prestations. Le régime proposé de proportionnalité décrit dans le Livre blanc suscite en nous des doutes. Il y a d'autres aspects des propositions du Livre blanc que nous envisageons d'aborder plus loin.

6. Nous sommes favorables à l'idée d'assujettir le plus grand nombre possible d'employés aux dispositions de la loi sur l'assurance-chômage. Nous préconisons depuis bien des années l'élargissement de cette assurance; à cet égard, les auteurs du Livre blanc méritent nos éloges. Nous ne partageons pas les vues de certains de ceux qui seront probablement assurés: ils prétendent qu'on les force tout simplement à payer un impôt sans espoir d'en tirer profit. Il devient de plus en plus évident qu'il n'y a pas un secteur de la population active qui n'est pas touché un jour ou l'autre par le chômage. Cela comprend les fonctionnaires de l'État, les enseignants et d'autres. De toute façon, même si nous surestimons le risque, nous jugeons évidemment à propos, en tant que politique publique, de mettre ensemble les risques relativement bons et ceux qui ne le sont pas autant. En outre, vu que le Livre blanc propose un programme tout à fait autonome financièrement, il n'est pas incompatible avec une politique publique judicieuse que les membres plus fortunés de la population active contribuent à un programme public de ce genre par un impôt particulier. Peu importe le poids de ces raisons, il y a un grand nombre d'employés au Canada dont l'exclusion de la loi sur l'assurance-chômage a constitué une injustice continue; nous sommes donc heureux que le Livre blanc envisage de remédier à cet état de choses. Nous songeons en particulier aux employés des hôpitaux à but non lucratif et des institutions de charité, de même qu'aux fonctionnaires municipaux. Nous espérons que les gouvernements provinciaux qui, jusqu'ici, n'ont accordé qu'une protection limitée à leurs employés, se serviront de la nouvelle loi sur l'assurance-chômage pour accorder cette protection à tous leurs employés.

7. Nous constatons que les nouveaux adhérents participeront à un régime gradué de cotisations, ce qui veut dire en effet qu'ils bénéficieront de taux spéciaux. La seule raison que nous puissions voir à cela, c'est qu'un bon nombre des nouveaux assurés constitueront des risques relativement bons et que, en conséquence, une cotisation plus faible peut être justifiée. Mais à notre avis, c'est mauvais en principe dans un régime qui, du moins pour les employés, représente la mise en commun des risques. En supposant que tous les employés que le gouvernement

that, with full rates from the beginning, a lower contribution rate across the board would have been possible.

8. We do not object to the removal of fishermen from the Unemployment Insurance Act. It has been clear for many years that their inclusion in it was a costly anomaly. Subject to the assurance that a scheme more suited to their needs will be brought into being, we are in accord with the proposal that fishermen be excluded. We are similarly in agreement that there is no room in an unemployment insurance programme for others who are self-employed. Whatever their problems of income-maintenance may be, they should be resolved through some other method.

9. We wish to express our concern about the proposal not to require contributions, and hence to exclude from coverage, employees who during any week earn less than $25. This may have very serious implications for the employee who is unable to get full-time work but who is clearly attached to the labour market. The proposed $25 base may cause exclusions from benefit of those who are legitimately in the labour force and who have become unemployed in the same way as any other employees. Furthermore, there may be administrative problems where an employee may work for more than one employer in a given week without earning $25 from any of them but more than $25 in the aggregate. We would prefer to see retention of the present system of half-contributions for employees whose earnings are low, as is now the case under Section 45 (7).

10. Although fewer contributions will be needed to qualify for benefit than is now the case, it is conceivable that an employee may work for relatively long periods of time on a part-time basis, earning less than $25 a week, and thereby forfeiting participation in the Act. Since it is now proposed to extend coverage to those with relatively high incomes, we think it is proper to provide coverage for those whose incomes are relatively low, as long as they are able to demonstrate attachment to the labour market. It is not clear from the White Paper why a figure of $25 was adopted. In some instances., $25 will represent a fairly high proportion fo the weekly wage, as in the case of those who are working for minimum wages; in other instances, it may represent less than a day's pay. It may be more equitable to measure attachment to the labour market in terms of units of time rather than dollars, such as hours per week or days per month.

souhaite voir bénéficier de cette protection adhèrent effectivement au programme, on peut imaginer que, si des cotisations intégrales étaient exigées dès le départ, un taux inférieur de cotisation uniforme serait possible.

8. Nous n'avons pas d'objections à ce que les pêcheurs échappent à la loi sur l'assurance-chômage. Nous savons depuis bien des années que leur participation constituait une anomalie coûteuse. Pour autant que nous ayons l'assurance qu'un régime mieux adapté à leurs besoins sera mis en vigueur, nous acceptons l'idée d'exclure les pêcheurs. Nous convenons également qu'un régime d'assurance-chômage ne peut accommoder les travailleurs indépendants. Peu importe les problèmes de maintien du revenu auxquels ils peuvent faire face, il faudrait recourir à d'autres modalités de solution.

9. Nous nous interrogeons, nous tenons à le dire, sur l'idée de ne pas exiger de cotisations—et de ce fait de leur enlever cette protection—des employés qui, une semaine ou l'autre, gagnent moins de $25. Cela pourrait avoir de graves répercussions pour l'employé qui ne peut pas obtenir du travail à temps complet mais qui est sans l'ombre d'un doute sur le marché du travail. Cette base proposée de $25 peut priver des prestations ceux qui font authentiquement partie de la population active mais que le chômage frappe de la même façon que n'importe quel autre employé. En outre, des problèmes administratifs peuvent surgir si un employé travaille pour plus d'un employeur au cours d'une même semaine sans recevoir $25 d'aucun d'entre eux, tout en touchant plus de $25 dans l'ensemble. Nous préférions qu'on garde le régime actuel des demi-contributions pour les employés dont les gains sont faibles, comme c'est le cas en vertu du paragraphe 7 de l'article 45.

10. Même si, à l'avenir, il faudra moins de contributions pour être admissible aux prestations, il peut arriver qu'un employé travaille à temps partiel au cours de périodes relativement longues en gagnant moins de $25 par semaine, ce qui le privera alors des avantages de la loi. Puisqu'on envisage maintenant d'étendre la protection à ceux qui ont des revenus relativement élevés, il est approprié, nous semble-t-il, d'assurer cette protection à ceux dont le revenu est relativement faible pourvu qu'ils puissent prouver qu'ils sont sur le marché du travail. Le Livre blanc ne dit pas pourquoi on est arrivé à ce montant de $25. Dans certains cas, $25 représenteront une proportion assez élevée du salaire hebdomadaire, par exemple parmi ceux qui travaillent pour un salaire minimum; dans d'autres cas, cela pourra représenter moins que le salaire d'une journée. Il est peut-être plus équitable d'utiliser comme mesure d'appartenance au marché du

Presumably, and employee who consistently works fewer than four hours a week, for example, would not be able to demonstrate a very strong attachment to the labour market.

11. It is also proposed that the receipt of a benefit under the Canada or Quebec Pension Plans will lead automatically to exclusion from the Act. There is some reason to believe that those who have applied for benefit under these Plans are leaving the labour force but this is not always necessarily the case. It is more likely to be true of an employee who has been superannuated with a pension from his employer and who seeks to supplement his retirement income by applying for benefits under public programmes for which he qualifies. It is less likely to be true, however, of an employee who is superannuated without the benefit of a private pension and who must perforce apply for benefits under the Canada or Quebec Pension Plan (as well as the Old Age Security Act) because he has lost his normal income. Workers in this latter category may still wish or feel compelled to remain in the labour market, even at the risk of being exposed to the retirement tests under these Plans. There is ample evidence that some members of the labour force continue to work beyond age 65. We believe consideration should be given to some modification of the present proposal to protect those who genuinely remain in the labour force beyond what is now commonly accepted as the normal retirement age.

12. Turning to the question of eligibility, we note that the three basic principles which have been embedded in the Unemployment Insurance Act hitherto will remain in effect. In other words, the claimant for benefit will be required to demonstrate that he has become unemployed, that he is capable of and available for work and that he is unable to find suitable employment. We are well aware of the fact that all three conditions are open to differences of interpretation and indeed that there is by now an abundance of jurisprudence on all of them. This is not to suggest, however, that we are opposed to their retention. It would be difficult to argue that an unemployment insurance programme could long endure or that its integrity could be preserved if benefits became payable to those who fell outside the parameters of these three conditions. We anticipate that there will continue to be differences between claimants, or claimants and their trade unions, and the administrators of the Unemployment Insurance Act as

travail des unités de temps plutôt que des dollars, par exemple, tant d'heures par semaine ou tant de jours par mois. L'employé qui, régulièrement, travaille moins de quatre heures par semaine, par exemple, ne serait probablement pas capable de prouver qu'il appartient réellement au marché du travail.

11. Le Livre blanc donne également à entendre que le fait de toucher des prestations sous le régime de pensions du Canada ou le régime des rentes du Québec entraînera automatiquement l'exclusion de la protection de la loi. Il y a lieu de croire que ceux qui ont demandé les prestations offertes par ces régimes quittent la population active, mais il n'en est pas toujours nécessairement ainsi. Ce sera tout probablement le cas d'un employé qui a été mis à la retraite par son employeur et qui veut suppléer à ses prestations de retraite en demandant les prestations des programmes de l'État auxquels il est admissible. Toutefois, il est moins probable que ce soit le cas d'un employé qui est mis à la retraite sans les avantages d'un régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec (de même que celle de la loi sur la sécurité de la vieillesse) parce qu'il a perdu son revenu normal. Il se peut que les travailleurs de cette dernière catégorie veuillent demeurer sur le marché du travail ou sient forcés d'y demeurer, même au risque d'être soumis à l'évaluation des ressources prévue dans ces régimes. Il est prouvé que certains membres de la population active continuent de travailler même lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans. Il faudrait, croyons-nous, envisager de modifier la proposition actuelle afin de protéger ceux qui continuent à faire véritablement partie de la population active même quand ils ont atteint ce qu'on reconnaît communément comme l'âge normal de la retraite.

12. Parlons maintenant de la question d'admissibilité. Nous constatons que trois principes fondamentaux qui ont figuré jusqu'ici dans la loi sur l'assurance-chômage demeureront. Autrement dit, l'assuré devra prouver qu'il est en chômage, qu'il est capable de travailler et disponible, et qu'il ne peut pas trouver un emploi convenable. Nous savons très bien que ces trois conditions peuvent donner lieu à des divergences d'interprétations; d'ailleurs, la jurisprudence ne manque pas pour chacune des conditions. Cela ne veut pas dire, toutefois, que nous nous opposons au maintien de ces trois principes. Il serait difficile de prétendre qu'un programme d'assurance-chômage pourrait durer longtemps ou qu'on pourrait en préserver l'intégrité si les prestations pouvaient être versées à ceux qui sont en dehors du paramètre de ces trois conditions. Nous prévoyons qu'il continuera d'y avoir des divergences entre, d'une part, les assurés ou les assurés et leur syndicat et, d'autre part, les administrateurs de la loi sur l'assurance-chômage

to what constitutes unemployment, capability and availability, or suitable employment. We may well have suggestions to make in this connection when a Bill is placed before Parliament or when new regulations have been promulgated. In the meantime, we subscribe to the principles inherent in these requirements.

13. Over the years during which we have made representations on the Unemployment Insurance Act, we have been more concerned about the eligibility requirements which are more arbitrarily defined. We refer to the requirement of a prescribed number of contributions within a predetermined period of time. When we appeared before the Gill Committee (Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act) in 1961, we pointed out that the present provision, incorporated under Section 45(1) and (2), resulted in a large percentage of failures to establish a benefit period. Basically, there has been emphasis on evidence of a fairly substantial attachment to the labour market and the requirement also that that attachment should have been of relatively recent origin. We have never quarelled with the proposition of recency of attachment to the labour market since otherwise there was a danger that the Act might have been made an absurdity. But we have questioned the requirement of a relatively substantial number of contributions within a relatively limited period of time to demonstrate attachment as is now the case. It is not necessary to engage in statistical analysis to demonstrate that Section 45 of the present Act has an adverse effect on new entrants into the labour market, those with low seniority and those who suffer from prolonged periods of unemployment. Under the present provision, they encounter considerable difficulty in qualifying even though they are clearly in the labour market, have become genuinely unemployed and are actively looking for work.

14. We are therefore pleased to note the proposal in the White Paper that entitlement to benefit should become available with as few as eight contributions during the last 52 weeks preceding the claim. In effect, while the basic requirement will be a minimum of 20 contributions in the past 52 weeks, identified as phase one, provision will be made for claimants with contributions ranging from eight to 19 weeks to enter the Act under phase two. We are in favour of this proposal since it will overcome the objections which we have raised to the present provisions.

quand il s'agit de déterminer ce qui constitue du chômage quand il s'agit de déterminer ce qui constitue du chômage, la possibilité de travailler ou la disponibilité pour travailler, ou un emploi convenable. Il se peut que nous ayons des propositions à cet égard lorsque le Parlement sera saisi d'un projet de loi ou lorsque de nouveaux règlements seront promulgués. Entre-temps, nous acceptons les principes que comportent ces exigences.

13. Depuis que nous présentons nos vues relativement à la loi sur l'assurance-chômage, notre préoccupation s'est accrue au sujet des conditions d'admissibilité qui sont arbitrairement définies. Nous pensons en particulier à l'obligation d'avoir versé un certain nombre de contributions durant une période de temps prédéterminée. Lorsque nous avons témoigné devant le Comité Gill en 1961 (Comité d'enquête relatif à la loi sur l'assurance-chômage), nous avons signalé que, en vertu des dispositions actuelles insérées dans les paragraphes 1 et 2 de l'article 45, un fort pourcentage ne réussissait pas à justifier une période de prestation. En somme, on a mis l'accent sur la preuve d'un rapport assez évident avec le marché du travail et sur la condition, également, que ce rapport soit relativement récent. Nous n'avons jamais trouvé à redire à l'idée du caractère récent du rapport avec le marché du travail puisque, autrement, on s'exposait à ce que la loi devienne une absurdité. Mais nous avons mis en doute la nécessité d'un nombre relativement important de contributions dans une période de temps relativement limitée en vue de démontrer le rapport requis comme c'est le cas maintenant. Il n'est pas nécesaire de faire de l'analyse statistique pour démontrer que l'article 45 de la loi actuelle a des effets adverses sur les nouveaux venus dans le marché du travail, sur ceux qui ont une ancienneté négligeable et ceux qui sont victimes de périodes prolongées de chômage. En vertu des dispositions actuelles, il leur est énormément difficile de devenir admissibles même s'ils sont sans l'ombre d'un doute sur le marché du travail, si ce sont des chômeurs authentiques et s'ils recherchent effectivement du travail.

14. Nous relevons donc avec satisfaction la proposition du Livre blanc selon laquelle l'assuré deviendrait admissible aux prestations pourvu qu'il ait versé aussi peu que huit contributions durant les 52 semaines précédant la réclamation. En effet, même si la condition de base est un minimum de 20 contributions durant les 52 semaines précédentes—ce qu'on appelle la première phase—il sera possible aux assurés dont les contributions vont de 8 à 19 semaines de s'autoriser de la loi en vertu de la deuxième phase. Nous sommes favorables à cette proposition, car elle répond aux objections que nous avons formulées vis-à-vis des dispositions actuelles.

15. For claimants who have at least 20 contributions in the past 52 weeks, entitlement is rather more complex. The claimant falling into this category acquires eligibility under phase one. He is immediately entitled to three weeks of benefit after an initial two-week waiting period. The three week benefit payment will be made outright and, as it were, unconditionally. In other words, it will be payable whether or not the claimant finds employment in that period. This is apparently as much in the interest of administrative ease of the claimant himself. The White Paper itself indicates that in all likelihood the claimant is not likely to find employment before at least three weeks of unemployment in ordinary circumstances. In view of the very considerable unemployment at the present time, the White Paper if anything understates the situation and therefore more than justifies this part of the proposal. But we wish to question the extension of the waiting period from one to two weeks. Granted that the additional non-compensable week may have entered into the calculation of costs of the programme as a whole, it still represents an additional week without income for the claimant. We would have considered the retention of one week quite sufficient and have in the past argued that even the one week waiting period constituted hardship.

16. All in all, as we understand the White Paper, a claimant with at least 20 contributions on record would be able to qualify for up to 43 weeks of benefit in any year in which the national or regional rate of unemployment did not exceed four per cent. This is in contrast to the present arrangement under which the claimant may, on the basis of his contribution record, establish a benefit period for up to a maximum of 51 weeks. Under the White Paper, the 51-week maximum would become available only under circumstances of relatively high unemployment as described.

17. A large number of claims terminate due to exhaustion, that is, claimants have used up their full entitlement, presumably because they have been unsuccessful in becoming re-employed. There is a high degree of correlation between the number of benefit weeks likely to be used up and the state of the economy. We ask you to bear in mind that not only is the current rate of unemployment unusually high by post-war standards but there have been several periods of high unemployment since the end of the Second World War. Under the circumstances, we are not in favour of the reduction in the maximum period of benefit. Since the alternative to unemployment insurance benefits is likely to be social assistance, we consider that the unemployment insurance programme

15. Quant aux assurés qui ont versé au moins 20 contributions dans les 52 semaines précédentes, l'admissibilité aux prestations est un peu plus compliquée. L'assuré qui entre dans cette catégorie devient admissible en vertu de la première phase. Il a immédiatement droit à trois semaines de prestation après un délai initial de carence de deux semaines. Ces prestations de trois semaines sont payées directement et, pour ainsi dire, inconditionnellement. Autrement dit, les prestations sont payables, que l'assuré trouve un emploi ou non durant cette période. Il semble que ce soit aussi bien à l'avantage de l'administration que de l'assuré lui-même. Selon le Livre blanc, il est bien peu probable que l'assuré puisse se trouver un emploi avant au moins trois semaines dans des conditions normales. Vu l'intensité du chômage à l'heure actuelle, le Livre blanc reste pour le moins en deçà de la vérité dans la situation actuelle, ce qui justifie aisément cette partie de la proposition. Mais nous nous interrogeons sur la prolongation du délai de carence d'une à deux semaines. C'est vrai qu'en calculant le coût de l'ensemble du programme, on a pu tenir compte de cette semaine additionnelle n'ouvrant pas droit aux prestations, mais ce n'en est pas moins une semaine de plus sans revenu pour l'assuré. Nous aurions jugé bien suffisant qu'on se contente d'une semaine. D'ailleurs, dans le passé, nous avons prétendu que même un délai de carence d'une semaine engendrait des difficultés.

16. Somme toute, selon notre interprétation du Livre blanc, l'assuré qui a versé au moins 20 contributions pourrait toucher des prestations jusqu'à concurrence de 43 semaines dans une année si le taux national ou régional de chômage ne dépasse pas 4%. Voilà qui contraste avec les dispositions actuelles en vertu desquelles l'assuré peut, selon les contributions qu'il a versées, avoir droit à une période de prestation jusqu'à concurrence de 51 semaines. Selon le Livre blanc, ce maximum de 51 semaines ne pourrait être accordé que lorsque le chômage atteint un niveau relativement élevé tel qu'il est décrit.

17. Un grand nombre de réclamations deviennent périmées par l'extinction des droits, c'est-à-dire que les assurés ont épuisé tous leurs droits aux prestations peut-être parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un autre emploi. Il y a un rapport très étroit entre le nombre de semaines de prestation qui seront probablement utilisées et l'état de l'économie. N'ouvliez pas, nous vous le demandons, que le taux actuel du chômage a non seulement atteint un niveau exceptionnel par rapport aux critères d'après-guerre, mais qu'il y a eu plusieurs périodes de chômage intense depuis la fin de la seconde grande guerre. En l'occurrence, nous ne sommes pas favorables à l'idée de réduire la période maximale des prestations. Puisque la solution probable aux prestations d'assurance-chômage

should seek to maximize the period during which a benefit is payable as of right and substitute social assistance as a form of income maintenance only as a last resort or as a supplement.

18. With respect to the aspect of length of entitlement depending on rates of unemployment, we have some observations to make which go beyond our concern about the Unemployment Insurance Act. We are dismayed that the White Paper should use as a benchmark for purposes of benefit determination (and of financing) a rate of unemployment of four per cent nationally. Under phase three, the number of weeks of entitlement will depend on whether or not the national rate of unemployment is under four per cent or over it. We object strongly to any assumption that a rate of unemployment of as high as four per cent may be treated as "normal" and that rates of over five per cent are contemplated. The assumption that these rates of unemployment are likely to occur with such sufficient frequency that correctives must be embedded in a new Unemployment Insurance Act fills us with concern. We have been highly critical elsewhere of the present rate of unemployment. We would not wish to draw conclusions from the White Paper that the present government is prepared to tolerate a continuance of such rates and will seek to compensate for them merely by extensions of weeks of benefit. This is simply not good enough. It is not only contrary to the pattern of full employment to be found in other western industrialized countries but is in contradiction to the aims set out in the legislation under which the Economic Council of Canada was established or the three per cent target rate suggested by that Council as the goal for the mid-seventies. We wish to emphasize that we find this aspect of the White Paper disturbing. Equally disturbing is the proposal dealing with phase five, where entitlement is again related to unemployment rates, except that here it is based on the regional rate and a regional rate of seven per cent or more is provided for. This is scant comfort to those regions hard hit by unemployment. We hope you will share our concern and that you will direct your attention to this aspect of the White Paper, not only, as we suggest, from the point of view of an unemployment insurance system but in terms of the broad national interest.

19. We have already indicated our approval of a benefit rate which represents 66 2/3 per cent of earnings. This higher ratio, together with a new maximum of $150 per week on which it will be payable (i.e., a maximum benefit of $100) make this an improvement in the

est l'assistance sociale, il nous semble que le régime d'assurance-chômage devrait chercher à prolonger le plus possible la période durant laquelle les prestations sont accessibles en tant que droit et y substituer l'assistance sociale comme forme de maintien du revenu seulement en tant que dernier recours ou en tant qu'appoint.

18. Quant au rapport qui existe entre la période de prestation et le taux du chômage, nous avons des vues à faire valoir qui vont au-delà de l'intérêt que nous portons à la loi sur l'assurance-chômage. Nous sommes renversés de voir que le Livre blanc utilise un taux de chômage national de 4 p. 100 comme critère servant à déterminer les prestations (ou à les financer). Dans la troisième phase, le nombre de semaines de prestation sera déterminé selon que le taux national de chômage est supérieur ou inférieur à 4 p. 100. Nous nous opposons fermement à toute théorie selon laquelle un taux de chômage de 4 p. 100 peut être considéré comme "normal" et qu'on envisage des taux supérieurs à 5 p. 100. Supposer que ces taux de chômage surviendront probablement d'une façon assez fréquente pour qu'il faille prévoir des correctifs dans une nouvelle loi sur l'assurance-chômage nous remplit d'inquiétude. Nous avons énergiquement critiqué ailleurs le taux actuel de chômage. Nous ne voudrions pas conclure du Livre blanc que le gouvernement actuel est disposé à tolérer que de pareils niveaux se continuent et qu'il cherchera un remède uniquement par une prolongation des semaines de prestation. Cela ne suffit tout simplement pas. Non seulement est-ce contraire au régime de plein emploi qu'on constate dans d'autres pays occidentaux industrialisés, mais cela vient en contradiction avec les objectifs énoncés dans la loi en vertu de laquelle le Conseil économique du Canada a été constitué ou le taux-cible de 3 p. 100 proposé par le Conseil comme objectif du milieu des années 70. Nous tenons à dire que nous trouvons cet aspect du Livre blanc inquiétant. Ce qui nous trouble également, c'est la proposition relative à la cinquième phase, dans laquelle le droit aux prestations est encore une fois rattaché aux taux de chômage, sauf qu'il est fondé sur le taux régional et qu'on prévoit un taux régional de 7 p. 100 ou plus. C'est peu encourageant pour une région durement éprouvée par le chômage. Nous espérons que vous partagez notre inquiétude et que vous vous pencherez sur cet aspect du Livre blanc non seulement, comme nous le suggérons, du point de vue d'un régime d'assurance-chômage mais aussi dans l'optique de l'ensemble de l'intérêt national.

19. Nous avons déjà dit que nous approuvions un taux de prestation représentant 66 2/3 p. cent des gains. Ce rapport plus élevé, de même qu'un nouveau maximum de $150 par semaine sur lequel les prestations sont payables (c'est-à-dire des prestations

benefit structure which will be welcomed by all claimants. This proposal offers a number of advantages. It will be easier to administer since there will no longer be insurance classes as under the present Act; the benefit will be directly related to earnings by a simple mathematical calculation. As against the previous ratio of approximately 50 per cent, or very much less in the case of the uppermost insurance class, the new benefit rate will more closely approximate the needs of claimants than the current rates.

20. But to agree that 66 2/3 per cent is better than 50 per cent or less is not to agree that the new rate is as beneficial as it might be. We question the disappearance of the benefit rate differentials between a single claimant and the claimant with a dependent. The White Paper proposes a 75 per cent rate for claimants with dependents only in phase three after the tenth week of receipt of benefit and in phases four and five, that is, where the duration of unemployment becomes extensive or where the regional unemployment insurance rate exceeds four per cent. In other words, the dependency rate becomes available only in what may be described as aggravated circumstances. We question the rationale behind this proposal. We point out that even with a new ratio of 66 2/3 per cent, the claimant suffers a severe drop in income. In the case of the claimant with dependents the drop in income is bound to have even more serious consequences. The long established distinction in the Act between the single claimant and the claimant with a dependent obviously reflected concern for the latter since his obligations were greater. This concern has now been downgraded. We consider that the present principle is worthy of preservation and that it should be carried forward into the new Unemployment Insurance Act throughout the statute and not merely as now outlined.

21. There is some question in our minds as to the adequacy of a ratio of 66 2/3 per cent. The White Paper itself clearly recognizes an inadequacy by providing for a 75 per cent rate under certain circumstances. It is obvious that the adequacy of a fixed rate of benefit must vary with the duration of its receipt. To put this in another way, the longer the period during which the same benefit rate is payable, the less adequate it is likely to become. The reason for this is fairly obvious. At the beginning of a period of unemployment and of benefit, the claimant has some financial obligations which can be deferred for some time at least, such as some types of debts and the need

maximales de $100) constituent une amélioration de la structure des prestations que tous les assurés verront d'un bon œil. Cette proposition comporte un certain nombre d'avantages. L'administration de l'assurance sera plus facile puisqu'il n'y aura plus de catégories comme dans la loi actuelle; on calculera les prestations directement en fonction des gains par une simple opération mathématique. En comparaison du rapport antérieur d'environ 50 p. cent, ou bien moins dans le cas de la catégorie supérieure d'assurés, les nouveaux taux de prestation répondront mieux que les taux actuels aux besoins des assurés.

20. Mais convenir que les deux tiers sont mieux que la moitié ou moins, ce n'est pas dire que le taux est aussi avantageux qu'il aurait pu l'être. Nous ne sommes pas d'accord avec l'élimination de la différence entre les taux de prestation applicables à un assuré célibataire et à un assuré avec personnes à charge. Le Livre blanc propose un taux de 75 p. cent pour les assurés qui ont des personnes à charge, mais seulement à la troisième phase après la dixième semaine de prestation et dans les quatrième et cinquième phases, c'est-à-dire lorsque la période de chômage se prolonge ou lorsque le taux régional de chômage dépasse 4 p. cent. Autrement dit, le taux relatif aux personnes à charge ne s'applique que dans des circonstances qu'on qualifie de plus graves. Nous mettons en doute la logique de cette proposition. Nous vous signalons que même avec une nouvelle proportion de 66 2/3 p. cent, l'assuré subit une perte très marquée de revenu. Dans le cas de l'assuré qui a des personnes à charge, la baisse de revenu ne peut avoir que des répercussions plus graves. Cette distinction que fait la loi depuis longtemps entre l'assuré célibataire et l'assuré qui a des personnes à charge reflète évidemment une préoccupation pour ce dernier puisqu'il a de plus lourdes obligations. Cette préoccupation est maintenant réduite. A notre avis, le principe actuel vaut d'être conservé; il devrait demeurer dans toutes les dispositions de la nouvelle loi sur l'assurance-chômage et non pas seulement comme il est maintenant exprimé.

21. Nous nous demandons si un rapport de 66 2/3 p. cent est suffisant. Le Livre blanc même reconnaît clairement qu'il ne suffit pas d'accorder un taux de 75 p. cent dans certaines circonstances. Il est évident qu'un taux fixe de prestation sera plus ou moins suffisant selon la longueur de la période de prestation. Autrement dit, plus longue est la période pendant laquelle le même taux de prestation s'applique, moins il pourra probablement suffire. La raison en est assez claire. Au début d'une période de chômage et de prestation, l'assuré a certaines obligations financières qu'il peut reporter du moins pour un certain temps, par exemple certains types de dettes ou la nécessité de

to replace clothing or other consumer goods. As time goes on, however, these deferrable obligations become less so and ultimately some if not all of them must be met. To this you may well reply that the 75 per cent rate will take care of that problem. Our point, however, is that the initial 66 2/3 per cent ratio may fail to meet basic needs, particularly where the claimant is supporting more than himself. It should be noted, moreover, that the benefit itself is to be taxable so that it reflects gross rather than net income to the claimant.

22. We note that the White Paper provides for allowable earnings up to 25 per cent of the regular weekly benefit payment. Any earnings in excess of that will result in a reduction in the amount of benefit. We note further that all earnings during the waiting period will be deducted from the first benefit payment. With respect to allowable earnings, we wish to point out that the White Paper is silent as to a definition of earnings. At present, earnings are defined in the regulations and Regulation 172 goes into this matter in some detail. It is difficult if not impossible for us to evaluate the significance of the proposal regarding allowable earnings unless we have some idea as to what forms of income will be treated as earnings or otherwise. The same point is applicable with respect to earnings made during the waiting period. If the term "earnings" is given a very wide meaning so as to include bonuses, gratuities, social security benefits or other payments, some of which have no relationship to a contract of service, this may have an adverse effect on the amount of benefit which will be payable. This is already the case under the present regulations. We have in mind, for example, the recent case of a waitress who, while on benefit, earned some small amounts within the range of her allowable earnings but who was compelled to report tips received from her customers which were treated as allowable earnings and thereby produced a reduction in her benefit rate. We would argue that if gratuities are not treated as earnings for contribution purposes, they should not be treated as earnings for allowable earnings purposes. We have also had occasion to make representations concerning the treatment of vacation pay as earnings in the determination of entitlement.

23. There is another aspect about the benefit rate which has caused us concern. We refer to the fact that the maximum rate is embedded in the Act and so far has been subject to change only by an amendment to

remplacer des vêtements ou autres biens de consommation. A mesure que le temps passe, toutefois, il devient moins possible de reporter ces obligations; un jour vient où il faut faire face à une partie ou à l'ensemble de ses obligations. On peut facilement répondre que le taux de 75 p. 100 apporte une solution à ce problème. Ce que nous voulons dire toutefois, c'est qu'il peut arriver que le rapport initial de 66 2/3 p. 100 ne réponde pas aux besoins fondamentaux, surtout si l'assuré doit s'occuper d'autres personnes. Il faut remarquer en outre que les prestations mêmes sont imposables de sorte qu'elles représentent pour l'assuré un revenu brut plutôt qu'un revenu net.

22. Nous constatons que le Livre blanc prévoit des gains admissibles jusqu'à concurrence de 25 p. 100 des prestations hebdomadaires régulières. Tous les gains au-delà de cette tranche entraîneront une réduction des prestations. Nous remarquons en outre que tous les gains obtenus durant la période d'attente seront déduits du premier versement de prestations. Quant aux gains admissibles, nous tenons à signaler que le Livre blanc ne donne aucune définition des gains. A l'heure actuelle, les gains sont définis dans le règlement; le règlement 172 traite cette question de façon détaillée. Il nous est difficile sinon impossible d'apprécier toute la portée de la proposition relative aux gains admissibles à moins que nous ne sachions quelles formes de revenus seront traitées comme des gains ou autrement. On peut en dire autant des gains obtenus durant la période de carence. Si on définit le mot «gains» de façon assez large pour qu'il comprenne les bonis, pourboires, prestations de sécurité sociale ou autres paiements, dont certains n'ont aucun rapport avec un contrat de service, cela peut avoir un effet adverse sur le montant des prestations qui doivent êtres payées. C'est déjà le cas en vertu des règlements actuels. Nous songeons par exemple au cas récent d'une serveuse qui, pendant qu'elle touchait les prestations, a gagné quelques petites sommes ne dépassant pas ses gains admissibles mais qui a dû déclarer les pourboires qu'elle avait reçus de ses clients, ces pourboires étant considérés comme des gains admissibles qui ont en conséquence entraîné une réduction de ses prestations. Nous prétendons que si les pourboires ne sont pas considérés comme des gains aux fins des contributions, ils ne devraient pas être considérés comme des gains lorsqu'il s'agit des gains admissibles. Nous avons eu l'occasion aussi de faire connaître nos vues sur la façon d'envisager la paye de vacances comme gains dans le calcul des prestations.

23. Le taux des prestations est un autre aspect qui nous préoccupe. Il s'agit du fait que le taux maximum est fixé par la loi et que, jusqu'ici, il n'a pu être changé qu'en vertu d'une modification de la loi même. Ainsi,

the Act itself. This has in the past resulted in long periods during which the maximum has become increasingly unrealistic and where failure of Parliament to act has resulted in serious disadvantage to claimants. The White Paper proposes a ceiling of $150. in earnings for benefit calculation purposes, making $100. a week the maximum amount of benefit. In the short run, this may be acceptable. But as earnings rise and move beyond the $7,800 a year level, this built-in maximum may become increasingly inadequate. Accordingly, it would be better if the legislation provided for automatic adjustment. This is apparently hinted at in the White Paper but is not clearly brought out. We would like to see a more specific proposal to provide assurance to the insured population that their benefits will not be eroded by changes in wage levels which are not reflected in the Unemployment Insurance Act itself. In this connection we would draw your attention to a study on this matter entitled "The Case for Automatic Adjustment Mechanisms in Unemployment Insurance" by Dr. L.A. Kelly of the Industrial Relations Centre, Queen's University. The following is taken from the concluding section of this study:

24. "It has been shown in this study that ad hoc adjustments to wage-related provisions of Canada's unemployment insurance scheme have impaired the effectiveness of the programme from social, economic, and financial standpoints. The irregularity of adjustments has meant that, between each adjustment, there has been a departure from the principle of earnings-related contributions and benefits; a decline in the coverage of salaried and weekly wage workers and a resultant loss of revenue; a decline in the balance of the unemployment insurance fund when looked at in terms of future benefit obligations; and a weakening of the scheme's effectiveness as an automatic stabilizer. These problems would have been avoided had the earnings-related provisions of the scheme been linked to current rather than past levels of earnings. Accordingly, there would appear to be a case for the introduction of some form of automatic adjustment mechanism in Canada's unemployment insurance programme."

25. There is still another aspect of entitlement of benefit to which we attach very considerable importance. On page 19 of the White Paper, under the column headed "Benefits", there is the following statement in the opening paragraph:

26. "An individual's progress from phase to phase is based on a combination of three factors: the

dans le passé, il y a eu de longues périodes durant lesquelles le maximum s'éloignant de plus en plus de la réalité et plaçait les assurés dans un désavantage marqué quand le Parlement n'intervenait pas. Le Livre blanc propose un plafond de gains de $150 pour le calcul des prestations, et fixe à $100 par semaine le montant maximal des prestations. A court terme, la proposition peut être acceptable. Mais à mesure que les gains augmentent et qu'ils dépassent le niveau de $7,800 par année, ce maximum préfixé peut devenir de plus en plus insufisant. En conséquence, il serait préférable qu'un rajustement automatique soit prévu dans la loi. Il semble que le Livre blanc le laisse sous-entendre, mais ce n'est pas clairement exprimé. Nous voudrions une proposition spécifique afin de garantir aux assurés que leurs prestations ne subiront pas l'érosion des variations des niveaux de salaires qui ne sont pas reflétés dans la loi sur l'assurance-chômage. Nous vous signalons une étude faite à ce sujet, «*The Case for Automatic Adjustment Mechanisms in Unemployment Insurance*» par M. L.A. Kelly du Centre des relations industrielles de l'Université Queen. Voici un extrait du dernier chapitre de cette étude:

24. «L'étude montre que des rajustements particuliers apportés aux dispositions du programme d'assurance-chômage du Canada, relativement aux salaires ont nui à l'efficacité sociale, économique et financière du programme. Parce que les rajustements ont été irréguliers, il en est résulté, entre chaque rajustement, qu'on s'est éloigné du principe des contributions et des prestations proportionnelles aux gains, que la protection accordée aux salariés et aux travailleurs à salaire hebdomadaire a fléchi et qu'il y a eu perte de revenus, que le solde de la caisse d'assurance-chômage a baissé du point de vue des engagements futurs de prestations, et que l'efficacité du programme, en tant que stabilisateur automatique, a diminué. On aurait évité ces problèmes si les dispositions du programme relatives aux gains avaient été reliées au niveau courant plutôt qu'au niveau passé des gains. En conséquence, on semblerait justifié de doter le programme d'assurance-chômage du Canada d'une formule de rajustement automatique.»

25. Il y a un autre aspect du droit aux prestations auquel nous attachons une importance considérable. A la page 19 du Livre blanc, dans la colonne intitulée «Prestations ordinaires», on peut lire la déclaration suivante dans le premier paragraphe:

26. «Le passage d'une phase à l'autre dépend de trois facteurs à la fois: la bonne volonté à recourir au

degree of cooperation in taking advantage of suggested services; length of time in the labour force; and the national and regional unemployment rates."

27. The statement goes on to say that: "Should a person refuse to take advantage of the services being offered, he runs the risk of disqualification." Related to this is the statement to be found on pages 10 and 11, beginning at paragraph 6 dealing with the phases. The statement is made:

28. "A claimant may pass through five phases from the time he applies for assistance until the time he regains employment. These phases will combine financial payments with a link to essential services designed to re-absorb the person back into the labour market at the earliest opportunity.

29. "Under the new plan, the general administration of benefits will be strengthened through the provision of a minimum of two personal interviews for all claimants which will stress the development aspect of the plan. These interviews will be primarily to help the individual. However, they will also serve to identify people who should not be receiving benefits . . . "

30. This is further brought out in a description of phase 2:

31. "Phase 2 features a combination of monetary benefits and referral services. It is for all those who have completed phase 1 and are still unemployed, as well as for those who are not eligible for phase 1 and are entering the benefit structure for the first time. Length of benefits depends on the number of weeks between 8 and 20 spent in the work force. A light interview at the beginning of the phase will channel the unemployed person to Canada Manpower Centres and other government services in order to assist him to be reabsorbed into the labour market. A more intensive interview toward the end of the phase will determine how well he has taken advantage of the services and whether they were effective. During this phase, the claimant must show he is capable and eager to be re-employed. For example: a person may become ineligible for future benefits if he refused to take advantage of services offered to him by other government agencies."

service proposé; la durée d'emploi; les taux de chômage national et régional.»

27. Le texte continue:

«Tout travailleur qui refuserait de recourir aux services offerts s'exposerait à être exclu du bénéfice des prestations.»

A ce qui précède, on peut rattacher des passages de la page 11, en commençant par le paragraphe 6 au sujet des phases:

28. «Le régime proposé comporte cinq phases. Depuis le moment où le travailleur en chômage présentera sa demande d'aide jusqu'à celui où il trouvera un nouvel emploi, il pourra recevoir des secours financiers et recourir aux services mis à sa disposition pour l'aider à réintégrer le plus tôt possible les rangs des actifs.»

29. «Le nouveau régime prévoit un minimum de deux entretiens avec les assurés afin de leur souligner le côté évolutif du plan. De façon générale, ces entretiens permettront de mieux régir le paiement des prestations. Ils ont pour premier objet d'aider les assurés; mais ils serviront aussi à découvrir ceux qui ne devraient pas toucher de prestations . . . »

30. Cela est précisé davantage dans une description de la deuxième phase:

31. «La deuxième phase comprend des secours en argent et des services d'orientation. Elle intéresse les personnes sans travail qui ont épuisé les prestations de la première phase et celles qui n'y avaient pas droit et sont pour la première fois bénéficiaires de prestations. La durée des prestations dépend du nombre de semaines d'emploi (8 à 20). Au cours de l'entretien sommaire auquel sera soumis le chômeur au début de cette phase de prestations, on le dirigera vers les centres de main-d'œuvre du Canada et d'autres organismes de l'État, afin de l'aider à réintégrer le marché du travail. Un autre entretien, plus en profondeur, vers la fin de la phase, permettra de déterminer la mesure dans laquelle il a eu recours aux services indiqués et leur efficacité. Au cours de cette phase, l'assuré doit prouver sa capacité et sa volonté de travailler de nouveau. Par exemple, une personne pourra se voir privée d'autres prestations, si elle refuse de recourir aux services mis à sa disposition par d'autres organismes de l'État.

32. It is difficult to quarrel with the principle that a claimant for benefit who is unemployed and presumably looking for work should be interviewed both to determine his availability and also to offer him guidance as to possible employment opportunities. Our experience, however, indicates that the proposal is not as simple nor as straightforward as is made out in the White Paper. It will be noted that the Canada Manpower Centres are to play a role in this procedure. It is a well known fact that in very large measure employers fill vacancies and unemployed workers find employment other than through the services of the Canada Manpower Centres. If these Centres are to play a more dominant role, far-reaching improvements will have to be made in their operation, and there is no indication in the White Paper that this is contemplated. Such improvements may require statutory intervention, such as a requirement of mandatory registration of all vacancies by employers, as well as internal changes.

32. On peut difficilement s'en prendre au principe selon lequel celui qui réclame une prestation, qui est en chômage et qui cherche probablement du travail, devrait subir une entrevue afin qu'on puisse déterminer s'il est disponible et lui offrir des conseils sur les occasions possibles d'emploi. Notre expérience nous porte à croire, toutefois, que la proposition n'est ni aussi simple ni aussi claire qu'elle paraît dans le Livre blanc. On remarquera que les centres de main-d'œuvre du Canada doivent jouer un rôle dans cette formule. Tout le monde sait que, dans une très large mesure, les employeurs comblent les postes vacants et les travailleurs en chômage trouvent un emploi autrement que par les services des centres de main-d'œuvre du Canada. Si ces centres sont appelés à jouer un rôle plus marquant, il faudra apporter à leur fonctionnement des modifications profondes; le Livre blanc ne donne pas à entendre que cela soit envisagé. Il se peut que ces améliorations requièrent l'intervention du législateur—par exemple, l'obligation pour les employeurs de déclarer tous les postes vacants—de même que des changements internes.

33. We have strong reservations about the interviews in any case because of our experience with the present administration of unemployment insurance. Numerous cases have been brought to our attention where claimants have been interviewed ostensibly to determine their availability but in fact to find some pretext for disqualification. Interviews have thus been used to some extent as an operation to reduce the number of claimants rather than as a genuine effort to help those claimants to restore their employee status.

33. Les entrevues, de toute façon, nous laissent bien songeurs étant donné l'expérience que nous avons de l'administration actuelle de l'assurance-chômage. De nombreux cas nous ont été signalés où des assurés ont été interviewés en apparence pour déterminer s'ils étaient disponibles mais en réalité pour trouver quelque prétexte à les déclarer inadmissibles. Ainsi, on s'est servi des entrevues, dans une certaine mesure, comme moyen de réduire le nombre des assurés plutôt que dans un effort sincère pour aider les assurés à retrouver leur statut d'employés.

34. There is a further aspect which deserves attention. We refer here to the closing statement from the section of the White Paper quoted above, that:

34. Un autre aspect retient notre attention. Il s'agit de la dernière phrase du passage précité du Livre blanc:

35. "A person may become ineligible for future benefits if he refused to take advantage of services offered to him by other government agencies."

35. «Une personne pourra se voir privée d'autres prestations, si elle refuse de recourir aux services mis à sa disposition par d'autres organismes de l'État.»

36. This is an ambiguous statement at best and we would wish to see it elaborated. There is a distinction to be made between harassment of claimants and a genuine and skilled effort to assist a claimant not only in finding employment but employment which is suitable, having in mind his own circumstances, experience, training and requirements. Improperly or ineptly applied, the so-called intensive interview may simply result in gross injustices to legitimate claimants who are unemployed through no fault of their own and are unable to find new jobs.

36. Voilà une déclaration pour le moins ambiguë; nous aimerions qu'elle soit explicitée. Il faut distinguer entre ennuyer les assurés et faire des efforts sincères et habiles pour aider un réclamant non seulement à trouver un emploi, mais un emploi qui est convenable, en tenant compte de sa situation, son expérience, sa formation et ses besoins. Utilisée malhabilement, l'entretien plus en profondeur peut tout simplement être à la source d'injustices grossières causées à des réclamants légitimes qui sont en chômage sans qu'il y soit de leur faute, et qui ne peuvent trouver un nouvel emploi.

37. As we have stated above, we are in favour of the proposed sickness and maternity benefits. These represent a progressive development in our system of social security. At the same time they will serve to eliminate the anomalies which now exist in the Unemployment Insurance Act with respect to sickness and the administrative and other problems which have risen in dealing with claimants who are pregnant.

38. In the case of sickness benefits, the maximum period of 15 weeks following a two-week waiting period is likely to take care of a large number of claimants since most disabilities are of short duration. It would be possible, however, to provide for a more extensive period at little extra cost. It is worth noting that commercial carriers offer benefits of this kind in units of 13 weeks but that the second 13 weeks may be obtained at a premium that is very much less than the first 13 and that the extension of coverage for a full 52 weeks is again proportionately less than for the initial 13 week. The reason for this is clearly because only a relatively small number of those covered have an incidence of relatively long-term disability. It would therefore be possible to extend the proposed 15 week period to a considerable extent without any significant cost increase and at the same time provide protection for that minority of claimants whose illness is of longer duration. There is in any event a lack of clarity as to the proposal regarding sickness benefits. Does this benefit apply only to claimants who become disemployed as a result of illness? What happens to a claimant who has established entitlement to unemployment insurance benefit following a lay-off and then becomes ill; what would be the entitlement in such circumstances? We would ask you to find answers to these questions.

39. With respect to the maternity benefit, it is not clear what will be the status of the claimant who is pregnant and who becomes separated from employment in advance of nine weeks before confinement or 11 weeks before confinent if the waiting period is to be taken into account. It is not clear whether such a claimant would be assessed for availability and capability or automatically disqualified up to the time of eligibility for the 15 weeks of benefit.

40. The White Paper indicates a new approach to contributions. At present, employees and employers contribute in equal amounts, the amount itself dependent upon the insurance class in which the employee finds himself. In addition, the government

37. Comme nous l'avons déjà dit, nous sommes en faveur des prestations proposées de maladie et de maternité. Voilà qui est une amélioration de notre régime de sécurité sociale. Ces prestations serviront en même temps à éliminer les anomalies qui existent maintenant dans la loi sur l'assurance-chômage au sujet de la maladie et les problèmes administratifs et autres qui ont surgi dans l'étude des réclamations des travailleuses enceintes.

38. Dans le cas des prestations de maladie, la période maximale de 15 semaines, après une période de carence de deux semaines, répondra probablement aux besoins d'un grand nombre d'assurés puisque la plupart des invalidités sont de courte durée. Il serait toutefois possible d'accorder une période plus longue sans que cela coûte tellement plus cher. Il convient de noter que les assureurs commerciaux offrent des prestations de ce genre en unités de 13 semaines, mais que la seconde tranche de 13 semaines peut être obtenue à une prime bien inférieure à celle des 13 premières, et que l'application de cette protection à 52 semaines complètes coûte encore proportionnellement moins que pour les 13 premières semaines. La raison en est évidemment que seul un nombre relativement faible de ceux qui sont assurés constitue une fréquence d'incapacité de durée relativement longue. Il serait donc possible de prolonger grandement la période proposée de 15 semaines sans que le coût augmente sensiblement et d'accorder en même temps une protection à cette minorité des assurés dont la maladie dure plus longtemps. De toute façon, la proposition relative aux prestations de maladie n'est pas claire. Ces prestations sont-elles uniquement pour les assurés que la maladie empêche de travailler? Qu'arrive-t-il de l'assuré qui a établi son droit aux prestations d'assurance-chômage après avoir été mis à pied et qui tombe malade par la suite? A quoi aurait-il droit en l'occurrence? Nous vous invitons à trouver des réponses à ces questions.

39. Quant aux prestations de maternité, on ne sait au juste ce que sera le statut de l'assurée enceinte qui quitte son emploi plus tôt que neuf semaines avant l'accouchement, ou onze semaines avant l'accouchement s'il faut compter la période de carence. On ne sait pas si dans le cas de cette assurée, on évaluerait sa volonté ou capacité de travailler, ou si elle serait automatiquement écartée jusqu'au moment où elle deviendra admissible au régime des 15 semaines de prestation.

40. Le Livre blanc révèle une nouvelle optique des contributions. A l'heure actuelle, employés et employeurs versent une contribution égale, le montant variant selon la catégorie d'assurance dans laquelle entre l'employé. En outre, le gouvernement fournit un

contributes an amount equivalent to 20 per cent of the joint employer and employee contributions and in addition covers the cost of administering the unemployment insurance programme. The White Paper proposes that up to certain prescribed limits the new unemployment insurance system is to be self-financing. Furthermore, the equality of contributions as between employees and employers is to disappear. In the case of employers, there will be experience rating which will add to the costs of some employers. The White Paper also indicates, although it does not spell this out in any specific detail, that the contribution rates of employees will fluctuate from year to year depending on the levels of benefits paid. Apparently, the amount of earnings on which contributions will be based will also be subject to adjustment to reflect changes in average income (see page 23 under heading "employee share".)

41. The present proposal is open to challenge on a number of grounds. We take exception in the first instance to the proposal that within a limit of unemployment of four per cent nationally as well as regionally, the insured population and their employers are to bear the whole cost not only of benefits but of administration as well. We consider that this runs contrary to sound principles of social insurance. An ILO study ("Unemployment Insurance Schemes" International Labour Office, Geneva, 1955) makes the following comment:

42. "A justification for financing part of the cost of unemployment insurance by means of state contribution lies, for one thing, in the well recognized responsibility that society has for the welfare of its dependent members, including those who are unemployed and their families. State contribution to a systematic scheme for caring for the unemployed thus represents a convenient method by which society can discharge at least part of this responsibility . . . Still another reason for providing for state contribution is that it permits part of unemployment revenues to be obtained from progressive taxes that fall with greater weight on those with higher incomes . . . Finally it is sometimes not possible or practicable to derive sufficient revenues from contributions paid by employees and employers alone. In this case, it is necessary to have recourse to the general taxing power of the state if the total resources of the scheme are to be brought up to the required level."

43. Assuming, as we hope will be the case, that unemployment is brought down to a national rate of well below four per cent and that regional rates are

montant équivalant à 20 p. 100 des contributions conjointes de l'employeur et de l'employé. Le gouvernement assume aussi le coût d'administration du programme d'assurance-chômage. Le Livre blanc propose que, jusqu'à certaines limites prescrites, le nouveau régime d'assurance-chômage se finance par lui-même. En outre, l'égalité des contributions entre employés et employeurs doit disparaître. Dans le cas des employeurs, il y aura une proportionnalité qui fera augmenter le montant à verser par certains employeurs. Le Livre blanc indique également, bien qu'il ne l'exprime pas de façon spécifique, que le taux des contributions des employés variera d'une année à l'autre selon le niveau des prestations payées. Apparemment, le montant des gains sur lesquels les cotisations seront calculées fera aussi l'objet de rajustements qui refléteront les changements du revenu moyen (voir p. 23, rubrique «Quote-part des employés»).

41. On peut mettre en doute cette proposition pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, nous rejetons l'idée que, dans les limites d'un taux national et régional de chômage de 4 p. 100, la population assurée et ses employeurs doivent absorber tout le coût non seulement des prestations mais également de l'administration. A notre avis, cela est contraire aux bons principes d'assurance-sociale. Une étude de l'OIT («Programmes d'assurance-chômage», Bureau international du travail, Genève, 1955) présente le commentaire suivant:

42. «Le financement partiel du coût de l'assurance-chômage, assuré par une contribution de l'État, se justifie, entre autres, par la responsabilité bien reconnue de la société vis-à-vis du bien-être des membres qui sont à sa charge, y compris ceux qui sont en chômage et leurs familles. La contribution de l'État à un programme systématique d'aide aux chômeurs constitue donc un bon moyen pour la société de s'acquitter, du moins en partie, de cette obligation. . . Une autre raison encore qui justifie la contribution de l'État, c'est qu'il est possible de tirer une partie des ressources requises pour le chômage d'un impôt progressif qui frappe plus lourdement ceux qui ont un revenu plus élevé. . . Enfin, il n'est parfois ni possible ni praticable de tirer suffisamment de revenus des contributions payées par les employés et les employeurs seuls. Dans ce cas, il est nécessaire de recourir au pouvoir général d'imposition de l'État si l'ensemble des resources du programme doit atteindre le niveau requis.»

43. En supposant, comme nous espérons que cela se produira, que le chômage soit réduit à un taux national bien inférieur à 4 p. 100 et que les taux

kept relatively low as well, the prospect faces us of an unemployment insurance system wholly financed by the insured population alone, including the employers. Since the proposal assumes a ceiling on the amount of wage or salary income on which contributions will be levied, there is implicit some degree of regression, those with higher incomes paying proportionately less than those below the income ceiling. The government contribution, based to a considerable extent on revenues derived from progressive income taxation, would serve to offset this regressive feature.

44. We consider that a government contribution is justified also because unemployment is a contingency which lies ordinarily beyond the control of the employee itself. It is in very large measure an economic phenomenon reflecting a malfunctioning of the economic system itself of which the unemployed worker is the victim. It is appropriate, therefore, for the state as a collectivity to intervene and to participate in the financing of a system of income maintenance for those whom the economy has thrown out of work.

45. The present proposal might presumably serve as an incentive to government to keep unemployment levels down (as experience rating is supposed to induce employers to do the same) but we have grave doubts as to the efficacy of this measure in solving the problem of unemployment. More far reaching efforts will be required, judging from the present state of unemployment and the government policies being pursued in that connection.

46. In view of the fact that the White Paper does not contemplate the continuance unemployment insurance fund, the question of how a government contribution would be provided for must be faced. This could be provided for in various ways. The government could, for example, continue to pay the costs of administering the programme as has been the case since 1941, although this would be a relatively small contribution. Alternatively, and preferably, contribution rates could be reduced on both employees and employers and the resulting shortfall in cost covered out of general revenues. Supporting proposals of this sort and of a government contribution generally, we wish to remind you that the Unemployment Insurance Advisory Committee for a number of years advocated a change in the ratio of contributions from 50:50:20 which has continuously been the case to one of 50:50:50 as being a more equitable distribution of the burden of taxation for this particular form of social insurance programme.

régionaux se maintiennent à des niveaux relativement bas, il faut envisager la perspective d'un régime d'assurance-chômage entièrement financé par la population assurée seulement, y compris les employeurs. Puisque la proposition suppose un plafonnement du montant de salaire ou de revenu sur lequel les contributions seront perçues, on sous-entend une certaine régression, ceux qui gagnent plus payant proportionnellement moins que ceux qui gagnent moins que le plafond de revenu. La contribution du gouvernement, fondée dans une très large mesure sur les recettes provenant d'un impôt progressif sur le revenu, servirait à compenser ce caractère régressif.

44. La contribution du gouvernement est également justifiée, croyons-nous, parce que le chômage est une éventualité qui échappe ordinairement à la volonté de l'employé même. C'est dans une très large mesure un phénomène économique qui reflète le mauvais fonctionnement du régime économique même dont le travailleur en chômage est la victime. Il est donc approprié que l'État, en tant que collectivité, intervienne et participe au financement d'un régime de soutien du revenu pour ceux que l'économie a privés de leur travail.

45. La proposition actuelle pourrait probablement servir de stimulant au gouvernement pour qu'il maintienne le chômage à un faible niveau (comme la cote est censée amener les employeurs à faire de même); mais nous doutons énormément que cette mesure soit efficace pour résoudre le problème du chômage. Il faudra faire des efforts bien plus poussés, si on en juge par l'état actuel du chômage et les politiques qu'applique le gouvernement à cet égard.

46. Vu que le Livre blanc n'envisage pas le maintien d'une caisse d'assurance-chômage, il faut bien se demander comment sera prévue la contribution du gouvernement. Cela pourrait se faire de diverses façons. Le gouvernement pourrait par exemple continuer à payer le coût d'administration du programme comme il le fait depuis 1941, bien que cela constitue une contribution relativement faible. D'autre part, ce qui serait préférable, on pourrait réduire le taux des contributions des employés et des employeurs, et les recettes générales pourraient suppléer à ce qui manquerait ainsi pour faire les frais du programme. Si nous appuyons des propositions de ce genre et celle d'une contribution générale du gouvernement, nous tenons à vous rappeler que le Comité consultatif de l'assurance-chômage préconise depuis quelques années un changement du rapport des contributions de 50:50:20, qui a toujours été en vigueur, pour adopter la formule 50:50:50 comme constituant une répartition plus équitable du fardeau d'imposition pour ce genre particulier de programme d'assurance sociale.

47. The White Paper apparently intends to do away with the unemployment insurance fund. This is somewhat unusual in itself but is not necessarily objectionable. Experience has taught us that the integrity of the fund cannot be protected against the onslaught of a determined government. Yet the procedure of funding, that is, the accrual of a high level of funding in relatively good times and entensive disbursements in times of high unemployment may serve a very useful purpose in the search for economic stability. The White Paper, with its proposed experience rating, moves away from that concept.

48. There is a further point to be made, which we put in the form of a question: What is to be done with the fund remaining at hand when the present Act disappears and there is no further provision for funding? As of June 30th (the latest available date), the fund showed a balance of almost $408,000,000. This is likely to diminish with the continuing high rates of unemployment but it is conceivable that a fairly large amount may remain with the demise of the present Act. This money is essentially a fund held in trust for the benefit of the insured population. It should be retained for that purpose and not merely turned over to the general revenues. It could presumably be directed at reducing contribution rates or improving benefit rates.

49. The White Paper proposes experience rating of the employer contribution, commencing in January 1974. The reasons given for this procedure are stated on page 24 in the following:

> 50. "The introduction of experience rating into the financial arrangements will more properly allocate the cost to employers according to their layoff pattern as well as serving as an incentive to create more stable employment patterns."

51. We find neither reason persuasive. Experience rating for unemployment insurance purposes is uniquely an American phenomenon. It has not been copied by other countries with unemployment insurance systems and we believe that the reason for this is that experience rating does not commend itself as being either equitable or conducive to more stable employment patterns. It has furthermore created a direct incentive for the employer to resist payment of benefits to employees who have been separated by him since every successful claim for benefit represents a potential increase in the contribution rate.

52. A very careful analysis of experience rating was made by Professor Clinton Spivey in his "Experience Rating in Unemployment Compensation", published

47. Il semble que le Livre blanc veuille faire disparaître la caisse d'assurance-chômage. Voilà qui est inusité en soi, mais qui ne suscite pas nécessairement d'objections. Nous savons d'expérience qu'on ne peut pas protéger l'intégrité de la caisse contre les assauts d'un gouvernement décidé. Pourtant, la constitution d'un fonds—c'est-à-dire la cumulation de sommes élevées en périodes relativement bonnes et de forts décaissements en période de chômage intensif—peut se révéler très utile pour assurer la stabilité économique. Le Livre blanc, en proposant la proportionnalité, s'éloigne de ce concept.

48. Il y a une autre chose à signaler. Nous le faisons en posant uune question: Que fera-t-on de ce qui restera dans la caisse lorsque la loi actuelle sera abrogée et qu'il n'y aura plus d'accumulation de fonds? Le 30 juin (date des renseignements les plus récents), il y avait un solde de presque 408 millions de dollars dans la caisse. Il est probable que ce solde diminuera vu le niveau soutenu de chômage élevé, mais il est possible qu'il reste un montant assez fort au moment de l'abrogation de la loi actuelle. Il s'agit essentiellement d'un montant gardé en fiducie pour le bien des assurés. Il devrait être conservé à cette fin et ne pas être versé dans la caisse générale. Il pourrait peut-être servir à réduire le taux des contributions ou à améliorer le taux des prestations.

49. Le Livre blanc propose la proportionnalité de la contribution de l'employeur à compter de janvier 1974. Les raisons de cette façon de procéder sont données à la page 24:

> 50. «L'adoption de la règle de proportionnalité fera peser sur les établissements où se produisent les mises à pied un fardeau plus en proportion du coût des prestations versées à leurs employés et incitera les employeurs à stabiliser l'emploi chez eux.»

51. Ni l'une ni l'autre raisons ne nous paraissent convaincantes. La proportionnalité aux fins de l'assurance-chômage est uniquement un phénomène américain. Il n'y a pas d'autres pays où existent des régimes d'assurance-chômage qui l'aient imité et c'est parce que, à notre avis, cette proportionnalité ne s'impose pas comme étant équitable ou propre à favoriser une plus grande stabilité de l'embauche. Elle a en outre directement encouragé l'employeur à refuser de verser des prestations aux employés qui ont été mis à pied par lui, puisque toute réclamation de prestations qui est agréée peut se traduire par une augmentation du taux des contributions.

52. Dans son ouvrage intitulé «*Experience Rating in Unemployment Compensation*», publié par l'Université de l'Illinois en 1958, le professeur Clinton Spivey

by the University of Illinois in 1958. We do not propose to quote extensively from this study which is presumably available to you but we would like to cite briefly from the concluding chapter. Professor Spivey states as follows:

53. "The advocates of experience rating customarily advance five arguments: (1) the rating system encourages employers to stabilize employment, (2) experience rating helps stabilize the economy, (3) the program can be financed properly, (4) the costs of unemployment are allocated to those industries, employers, and consumers responsible for it, and (5) the employer interest in ratings provides for a more efficient administration of the state programs . . .

54. "In many ways 'stabilization' devices increase the hazards of unemployment for some workers. Many employers are encouraged to spread work too thin and are discouraged from adding workers for temporary jobs lest they injure their experience rating. Many of the 'stabilization' devices are practicable only for the large companies which can produce for stock or can shift workers to various jobs. There is no social gain if when some employers avoid benefit payments to their employees they increase the insecurity of employment for workers outside their plant . . .

55. "Although benefits are inadequate in light of the present take-home pay the value of unemployment compensation in helping achieve a more stable economy should not be underestimated. More significant than benefit payments in judging the influence of experience rating on the stability of the economy are the financing aspects of unemployment compensation. The evidence gathered in this study indicates that under each existing system the employer may find himself burdened with a high tax rate during periods when he is least able to afford it. When profits are high and deflationary measures are called for, he may contribute at the minimum rate allowed by law. Furthermore, the $3,000 limitation on taxable payrolls accentuates this cyclical affect since taxable payrolls are a much lower percentage of total payrolls during good periods than during depressions. There appears little evidence that the existing experience-rating systems are capable of producing countercyclical tax effects . . .

fait une analyse minutieuse de la proportionnalité. Nous n'avons pas l'intention de citer de longs passages de cette étude que vous avez probablement en main, mais nous voudrions quand même donner quelques brefs extraits du dernier chapitre.

53. "Les protagonistes de la proportionnalité font habituellement valoir cinq arguments: (1) le régime de proportionnalité encourage les employeurs à stabiliser l'embauche; (2) la proportionnalité aide à stabiliser l'économie; (3) le programme peut être bien financé; (4) les coûts du chômage sont répartis entre les industries, les employeurs et les consommateurs qui en sont responsables; (5) l'intérêt que porte l'employeur à la proportionnalité assure une administration plus efficace des programmes de l'État . . .

54. «Les formules de «stabilisation» accroissent de bien des façons les risques de chômage chez certains travailleurs. Bien des employeurs sont ainsi encouragés à trop étaler le travail et hésitent à ajouter des travailleurs pour des tâches temporaires de crainte de nuire à leur cote. Un bon nombre des moyens de «stabilisation» ne sont praticables que pour les grandes compagnies qui peuvent produire pour du stockage ou qui peuvent confier aux travailleurs diverses tâches. Du point de vue social, si certains employeurs, en évitant le versement de prestations à leurs employés, accroissent l'insécurité de l'emploi pour les travailleurs en dehors de leur usine . . .

55. «Bien que les prestations soient insuffisantes en comparaison de la paye nette actuelle, il ne faudrait pas sous-estimer la valeur des prestations de chômage comme aide à la réalisation d'une économie plus stable. Ce qui compte plus que les prestations, quand on veut juger l'effet de la proportionnalité sur la stabilité de l'économie, ce sont les modalités de financement des indemnités de chômage. Les renseignements recueillis dans cette étude révèlent que, dans chaque régime actuel, l'employeur peut avoir à porter un taux élevé d'imposition en périodes où il en est le moins capable. Quand les bénéfices sont élevés et que des mesures déflationnistes s'imposent, il peut verser une contribution au taux minimal permis par la loi. En outre, le plafonnement à $3,000 des salaires imposables accentue cet effet cyclique puisque les salaires imposables représentent un pourcentage bien plus faible de toute la paye en périodes prospères par opposition aux périodes de régression. Il y a, semble-t-il, peu de raisons de croire que les régimes actuels de proportionnalité sont capables d'engendrer des effets fiscaux contrecycliques . . .

56. "The proponents of experience rating also justify the system as a means of allocating equitably the costs of unemployment. Their argument is that the cost of unemployment, properly considered, is a part of the cost of producing goods and services.

57. "This allocation of the costs of unemployment benefits among the consumers of goods and services produced by the taxed enterprises represents an incomplete analysis of the shifting process. The burden of a payroll tax may be borne by the employer who originally pays it; it may be shifted forward to the consumers of the goods and services of the taxed industries; or it may be shifted backward to the workers of the taxed industries. To trace the incidence is an extremely complicated task. As an illustration of this complexity take just a few of the issues involved in backward shifting. The proportion of wages to total costs, as well as the demand and supply conditions for labor, vary from one industry to another, from employer to employer, and from one geographic area to another.

58. "There is a basic inconsistency between two of the arguments advanced for experience rating. If experience rating is to allocate costs it must do so through increased prices to consumers. A perfect allocation would result in the complete unloading of the tax by employers. On the other hand, if the payroll tax serves as an incentive for stabilization then the employer is assumed to bear the tax. If the employer bears the burden he cannot shift it: if he shifts it he cannot bear it. Similarly, if the payroll tax is shifted to the workers then there is no basis for maintaining that the tax would provide an incentive to stabilize employment. The incentive for employment stabilization may be through profits rather than by way of the tax burden. Assuming the tax is shifted those paying less than the maximum rate get larger profits . . .

59. "Experience rating adds markedly to the administrative expense of unemployment compensation. Even in its simplest form there is a considerable volume of record keeping that serves no function other than the useless and even harmful one of tax differentials."

60. Professor Spivey is not alone in his critical appraisal of experience rating. His findings are supported by so eminent an authority in the social security field as Professor Eveline M. Burns. In her

56. «Les protagonistes de la proportionnalité justifient aussi ce régime comme moyen de répartir équitablement le coût du chômage. Ils prétendent que le coût du chômage vu de façon appropriée, constitue une partie du coût de la production des biens et services.

57. «Cette répartition du coût des prestations de chômage entre les consommateurs de biens et services produits par les entreprises imposées donne une analyse incomplète des modalités de transmission. Le fardeau de l'impôt sur la paye peut être porté par l'employeur qui le paie au départ. Il peut être refilé aux consommateurs des biens et services produits par l'industrie imposée; ou il peut être rejeté sur les travailleurs des industries imposées. Il est extrêmement difficile de préciser qui porte ce fardeau. Pour juger cette complexité, il suffit d'examiner quelques-uns des problèmes que suscite ce raport. La proportion des salaires par rapport au coût total, de même que l'état de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, varient d'une industrie à l'autre, d'un employeur à l'autre et d'une région géographique à l'autre.

58. «Il y a une contradiction fondamentale entre deux des arguments avancés en faveur de la proportionnalité. Si celle-ci vise à répartir le coût, elle doit le faire par un accroissement des prix au consommateur. Une répartition parfaite ferait que les employeurs refileraient complètement cet impôt. D'autre part, si l'impôt sur la paye sert de stimulant de stabilisation, alors on suppose que l'employeur portera le fardeau de l'impôt. S'il porte ce fardeau, il ne peut pas le transmettre: s'il le transmet, il ne peut pas le porter. De même, si l'impôt sur la paye est reporté sur les travailleurs, on n'est plus alors fondé à soutenir que l'impôt constituerait un encouragement à stabiliser l'embauche. Cet encouragement peut venir des profits plutôt que du fardeau fiscal. En supposant que l'impôt est refilé, ceux qui payent moins que le taux maximal obtiennent de plus grands bénéfices . . .

59. «La proportionnalité augmente de façon marquée le coût d'administration des indemnités de chômage. Même si elle est réduite au minimum, cette administration suppose une comptabilité énorme qui ne sert à rien d'autre qu'à maintenir des écarts inutiles et parfois nuisibles d'impôt.»

60. Le professeur Spivey n'est pas le seul à s'en prendre à la proportionnalité. Ses conclusions sont appuyées apr le professeur Eveline M. Burns, une autorité dans le domaine de la sécurité sociale. Dans

book on "The American Social Security System" she has this to say:

61. "Regardless of the specific method adopted, experience rating as it has operated so far poses a number of problems. In the first place, if the object of this system is to stimulate stabilizing activities, then some recognition should be given to the fact that different types of industry lend themselves in differing degrees to stabilization policies . . . In the second place, as a general rule the plans operating today make no allowance for the extent to which stabilization is caused by a favourable employment situation rather than by any specific employer effort . . . A third problem in experience rating arises because the extent to which an employer's account is adversely affected by his hiring and firing policies, will in considerable measure depend upon the benefit and disqualification provisions of his state law. For it must be recalled that the only type of unemployment which enters into consideration is *compensable* unemployment. So long as the worker draws no benefits the employer can operate as irregularly as he desires with impunity."

62. In a later work on "Social Security and Public Policy". she returned to this subject and it is interesting to note that her views were substantially what they were previously. The following is taken from the later volume:

63. 'In principle, most of the states use as their measure of employer experience the benefits drawn by workers previously employed by the employer in question . . . But this measure of employer experience has a major disadvantage. The essential item in determining an employer's prospects of securing a lower rate is *compensable* unemployment, rather than unemployment itself, and the stimulus given by experience rating can operate as powerfully to motivate employers to reduce the extent to which unemployed workers are compensated as to induce them to eliminate unemployment, i.e., the occasion for compensation. With such a criterion, in other words, an employer can improve his prospects for a lower rate in one of three ways: stabilizing his own labour force, opposing improper claims and payments, or bringing pressure to modify the law and its interpretation so as to reduce the chance that if a worker becomes unemployed he will be entitled to a benefit, or if so entitled,

son ouvrage intitulé «*The American Social Secutiry System*», elle écrit:

61. «Peu importe la méthode spécifique adoptée, la proportionnalité, à en juger par son application jusqu'ici, suscite un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, si ce régime a pour but d'encourager les activités de stabilisation, alors il faudrait admettre le fait que différents types d'industries se prêtent à des degrés différents à des politiques de stabilisation . . . Deuxièmement, de façon générale, les programmes en vigueur de nos jours ne tiennent pas compte de la mesure dans laquelle la stabilisation est engendrée par des conditions favorables d'embauche plutôt que par toute autre initiative spécifique de l'employeur . . . Un troisième problème de proportionnalité surgit parce que la mesure dont le compte de l'employeur est adversement touché par ses politiques d'embauche et de mises à pied dépendra pour une très grande part des dispositions relatives aux prestations et à l'exclusion des lois de son État. Car il faut se rappeler que le seul genre de chômage dont on tient compte c'est le chômage *admissible*. Aussi longtemps que le travailleur ne touche pas de prestations, l'employeur peut impunément fonctionner aussi irrégulièrement qu'il le désire.»

62. Dans un ouvrage subséquent intitulé «*Social Security and Public Policy*», le professeur Burns revient sur ce sujet. Il est à remarquer que ses vues sont essentiellement les mêmes qu'antérieurement. Voici un extrait de ce dernier ouvrage:

63. «En principe, la plupart des États utilisent comme mesure de proportionnalité les prestations touchées par les travailleurs antérieurement au service de l'employeur en cause . . . Mais cette mesure de la proportionnalité présente un grand inconvénient. Le facteur essentiel en vue de déterminer les chances qu'a un employeur d'obtenir une cote inférieure, c'est le chômage *admissible* plutôt que le chômage lui-même, et l'encouragement que constitue la proportionnalité peut agir avec autant de force pour motiver les employeurs à réduire la mesure d'indemnisation du chômage qu'à les encourager à éliminer le chômage, c'est-à-dire l'occasion d'une indemnité. En d'autres termes, avec pareil critère, un employeur peut améliorer de trois façons ses chances d'avoir une cote inférieure: stabiliser sa propre main-d'œuvre, s'opposer aux réclamations et aux versements inappropriés, ou exercer des pressions pour faire modifier la loi et son interprétation afin de réduire le risque que,

that the benefit is not too high or (in all save the benefit-wage and compensable separation plans) the duration too long . . . Efforts to develop formulas for measuring experience which do not give the employer so direct an interest in contesting or minimizing his workers' right to benefit have not been notably successful . . ."

64. The I.L.O. study to which we have already referred makes this observation on experience rating:

65. "The principle has never been copied in other countries. It necessarily leads to complex provisions and procedures for determining contribution rates; it also results in a diversity of contribution rates among employers and industries, with the highest rates tending to apply to those whose markets, production operations and employment are inherently unstable. It would seem that use of differential rates can assist in reducing unemployment only to the extent that the latter is in actual fact within the control of individual employers."

66. The Gill Committee Report had this to say:

67. "A number of the presentations made to us have suggested that the experience of individual employers or sometimes of individual industries or classes of industries be taken into account and be used as a basis for fixing the rate of contribution payable by those employers, or employers in the specified industries, as the case may be, to the insurance plan . . . We have given consideration to these views but we recommend in favour of a general pooling of the risk with contribution rates that vary only by earnings class rather than in favour of a method that takes into account the unemployment experience arising from individual employers or industries."

68. The White Paper is notably silent about the arrangements under which the Unemployment Insurance Act will be administered as of July 1, 1971 when the new Act is likely to take effect. The Unemployment Insurance Act in Canada from 1941 up to now has consistently been administered by an Unemployment Insurance Commission tripartite in character. Under the Act, this Commission has been to all intents

si un travailleur tombe en chômage, il ait droit à des prestations, ou s'il y a droit, que les prestations ne soient pas trop élevées ni la durée des prestations trop longue (dans tous les programmes, sauf ceux des prestations-salaires et des licenciements admissibles) . . . Les efforts faits en vue de trouver des formules permettant d'établir une proportionnalité qui n'accorde pas à l'employeur un intérêt si direct à contester ou à minimiser les droits de ses travailleurs aux prestations n'ont pas été tellement couronnés de succès . . .»

64. Dans l'étude de l'OIT, que nous avons déjà mentionnée, nous relevons l'observation suivante au sujet de la proportionnalité:

65. «Ce principe n'a jamais été imité dans d'autres pays. Il aboutit nécessairement à des dispositions et à des modalités complexes servant à déterminer le taux des contributions, il donne également une diversité de taux de contribution parmi les employeurs et les industries, les taux les plus élevés ayant tendance à s'appliquer à ceux dont les marchés, les modes de production et l'embauche comportent une instabilité inhérente. Il semblerait que le recours à des taux différentiels puisse aider à réduire le chômage seulement dans la mesure où, en réalité, chaque employeur y peut quelque chose.»

66. Nous relevons ce qui suit dans le rapport du Comité Gill:

67. Dans un certain nombre d'exposés, on a proposé de tenir compte de l'expérience de certains employeurs ou parfois de certaines industries ou catégories d'industries et de s'en servir comme base pour établir le taux de contribution payable, sous le régime d'assurance, par ces employeurs ou par les employeurs dans les industries spécifiées, selon le cas . . . Nous avons étudié ces vues, mais nous recommandons une mise en commun générale du risque et l'établissement de taux de contribution réglés seulement sur les classes de gains plutôt que l'adoption d'une méthode qui tiendrait compte de l'expérience des divers employeurs ou des diverses industries en matière de chômage.»

68. Le Livre blanc garde un silence remarquable sur les modalités d'administration de la loi sur l'assurance-chômage, à partir du 1er juillet 1971 quand la nouvelle loi entrera probablement en vigueur. Depuis 1941, la loi sur l'assurance-chômage a toujours été administrée, au Canada, par une Commission d'assurance-chômage de caractère tripartite. En vertu de la loi, cette Commission a été, à toutes fins

and purposes an autonomous body, with a staff directly responsible to it and in full control of all aspects of the operation of the Act itself except for those provisions dealing with the unemployment insurance fund (Sections 83 to 88 inclusive).

69. We wish to make it clear that we favour the retention of the Unemployment Insurance Commission as the administrative body under the new Act. We favour the Commission on two grounds. In the first instance, the White Paper obviously contemplates an Act which for the most part will be financed exclusively by those directly affected: employees and their employers. If such is the case, and the direct interest in the Act being so obvious, we consider that it is appropriate for the administration to be identifiable and distinguishable from other aspects of federal government. The administration of unemployment insurance is obviously a specialized function and although there may be, as the White Paper indicates, relationships with other governmental programmes, this does not necessarily call for a merging of this particular programme with others from an administrative point of view. The very fact that the new Unemployment Insurance Act is intended to be self-financing lends credence to our argument since it will be necessary to identify the revenues, the benefits payable and the administrative costs. The fact that the Department of National Revenue will play a part or that the monies collected and disbursed will come under the general revenues does not mitigate this argument.

70. We favour the Commission form of administration, furthermore, because in this instance, it has consistently been tripartite in character. There has always been a representative of the employee and of the employer interest as well as a Chairman representative of the public interest. The very nature of unemployment insurance, with its intricate structure and its specialized nature, justifies the tripartite structure in this instance even more than it might elsewhere. Since employees and employers have a very strong and direct interest in the Unemployment Insurance Act, it is reasonable to provide them with the kind of direct participation in such a programme which a tripartite Commission makes possible. This tripartite structure is to be found also in other legislation where there is an immediate and obvious interest on the part of employers and employees. We have in mind the tripartite nature of labour relations boards and workmen's compensation boards.

71. In this connection, we are also concerned about the lack of reference in the White Paper to the continued existence of the Unemployment Insurance Advisory Committee. The Act has provided for such a Committee since its inception. Its role has varied from

pratiques, un organisme autonome, doté d'un personnel qui lui est directement comptable et à qui sont confiés tous les aspects du fonctionnement de la loi même, sauf les dispositions qui ont trait à la caisse d'assurance-chômage (articles 83 à 88 inclusivement).

69. Nous tenons à bien préciser que nous favorisons le maintien, sous la nouvelle loi, de la Commission d'assurance-chômage en tant qu'organisme d'administration. Nous sommes favorables à la Commission pour deux raisons. Tout d'abord, le Livre blanc envisage évidemment une loi dont le financement sera, en grande partie, assuré exclusivement par ceux qui sont directement touchés: les employés et leurs employeurs. Si tel est le cas, et l'intérêt manifesté directement à la loi étant si évident, il nous apparaît approprié qu'on puisse en reconnaître et en distinguer l'administration des autres aspects du gouvernement fédéral. L'administration de l'assurance-chômage est évidemment une fonction spécialisée et bien que, comme l'indique le Livre blanc, il puisse y avoir un rapport entre ce régime et d'autres programmes gouvernementaux, cela ne veut pas dire nécessairement que ce programme particulier doive être fusionné à d'autres quant à l'administration. Le seul fait que la nouvelle loi sur l'assurance-chômage soit censée se financer elle-même ajoute au bien-fondé de notre argument puisqu'il faudra connaître les recettes, les prestations qui peuvent être versées et le coût d'administration. Le fait que le ministère du Revenu national aura à y jouer un rôle ou que les sommes perçues et décaissées relèveront de la comptabilité générale n'affaiblit pas notre argument.

70. Nous sommes favorables à la formule d'administration par une commission également parce qu'elle a toujours eu un caractère tripartite. Elle a toujours compté un représentant des intérêts des employés et des employeurs, de même qu'un président représentant l'intérêt public. Le caractère même de l'assurance-chômage, vu sa structure complexe et son caractère spécialisé, justifie dans ce cas encore plus qu'ailleurs sa structure tripartite. Puisque les employés et les employeurs ont des intérêts bien importants et bien directs dans la loi sur l'assurance-chômage, il est raisonnable de leur assurer ce genre de participation directe que permet une commission tripartite dans un pareil programme. Cette structure tripartite est prévue également dans d'autres lois où les employeurs et les employés ont un intérêt immédiat et évident. Nous pensons en particulier au caractère tripartite des conseils et commissions de relations du travail et des commissions des accidents du travail.

71. A cet égard, nous sommes inquiets de ce que le Livre blanc ne parle pas du maintien du Comité consultatif de l'assurance-chômage. Depuis ses débuts, la loi prévoit l'existence d'un pareil comité. Son rôle a varié périodiquement selon, en partie, l'optique qu'en

time to time, depending in part of the attitude to it by the Commission and also the way in which its role was defined in the legislation at any given time. More recently, the Committee has been used more frequently for consultative purposes than in previous years and we are pleased with this development. We consider it desirable, indeed essential, that the Advisory Committee be preserved and strengthened so that the administration of the Unemployment Insurance Act should be at all times able to obtain the advice of employer and employee representatives on proposed changes in regulations, administrative procedures and otherwise. In view of the very direct concern of employers and of employee organizations in the Act, they have developed an expertise which should not be ignored. It is hardly necessary to point out, furthermore, that Advisory Committees have been established under the other legislation such as the Canada Pension Plan.

72. We turn now to other matters which concern us but on which the White Paper is silent. We have already referred to the determination of "earnings" and the implications which a definition may have on entitlement to benefit. We have also been concerned about the application of the Act as it affects those who become involved in stoppages of work attributable to a labour dispute. We are referring here to Section 63 of the Act.

73. Under Section 63, an employee who loses his employment because of a stoppage of work attributable to a labour dispute is disqualified from benefit for as long as the stoppage continues. To the layman this would seem to imply that an employee who goes on strike or who has been locked out by his employer is disqualified for as long as either the strike or the lockout remains in effect. It is not quite so simple. Section 63 does not use either term and the determination of when a stoppage has come to an end is a matter which lies in the hands of the Commission itself, subject to appeal. The Commission, faced with a stoppage of work attributable to a labour dispute, will not make benefit payments available until there has been what is commonly known as a "general resumption of work". In other words, it is not sufficient that the strike or the lockout has been settled in the conventional way between the trade union and the employer. Termination of a dispute does not necessarily mean, in the eyes of the Commission, that there has been a general resumption of work. The very stoppage may have created obstacles to a general resumption of work. For example, some time may elapse before all the employees or a substantial number of them have been rehired or production goes into full operation. Accordingly, the Commission has developed what may be described as a rule of thumb to determine the occurrence of a general resumption of work in each given situation.

avait la commission et, également, la définition que la loi donnait de ce rôle. Plus récemment, on a plus souvent consulté le Comité que dans le passé, ce dont nous nous réjouissons. Nous jugeons souhaitable, voire essentiel, que le Comité consultatif soit conservé et renforcé de sorte que les administrateurs de la loi sur l'assurance-chômage puissent toujours bénéficier des conseils des représentants des employeurs et des employés en matière de modification des règlements, de modalités administratives et d'autres aspects. Vu l'intérêt très direct que portent à la loi les employeurs et les organisations d'employés, ils ont acquis des connaissances qui ne sont pas à négliger. Est-il nécessaire de rappeler en outre que des comités consultatifs ont été constitués en vertu d'autres lois, par exemple le régime de pensions du Canada.

72. Nous passons maintenant à d'autres questions qui nous préoccupent mais sur lesquelles le Livre blanc garde le silence. Nous avons déjà parlé de la détermination des «gains» et des répercussions qu'une définition peut avoir sur le droit aux prestations. Nous nous sommes également préoccupés de l'application de la loi dans la mesure où elle touche ceux qui sont impliqués dans des arrêts de travail attribuables à des conflits ouvriers. Nous songeons ici à l'article 63 de la loi.

73. En vertu de l'article 63, l'employé qui perd son emploi à cause d'un arrêt de travail attribuable à un conflit ouvrier est inadmissible aux prestations aussi longremps que l'arrêt de travail continue. Pour le profane, cela semble vouloir dire que l'employé qui fait la grève ou qui est victime d'un lock-out de la part de son employeur est inadmissible aussi longtemps que la grève ou le lock-out se poursuit. Ce n'est pas aussi simple que cela. Dans l'article 63, ni l'un ni l'autre termes ne sont employés. Quant à savoir quand un arrêt de travail a pris fin, c'est à la Commission elle-même qu'il appartient de décider, sa décision pouvant faire l'objet d'un appel. La Commission, face à un arrêt de travail attribuable à un conflit ouvrier, n'autorisera pas le versement de prestations tant que ne sera pas survenu ce qu'on appelle communément une «reprise générale du travail». Autrement dit, il ne suffit pas que la grève ou le lock-out ait été réglé de la façon classique entre le syndicat et l'employeur. La fin d'un conflit ne signfie pas nécessairement, dans l'esprit de la Commission, une reprise générale du travail. L'arrêt même du travail peut avoir suscité des obstacles à une reprise générale du travail. Par exemple, il peut s'écouler un certain temps avant que tous les employés ou un grand nombre d'entre eux aient été réembauchés, ou que la production fonctionne à pleine capacité. En conséquence, la Commission a établi ce qu'on pourrait appeler une règle aléatoire pour déterminer quand survient une reprise générale du travail dans chaque situation donnée.

74. We do not quarrel with the proposition in Section 63 that disqualification should occur under sub-section (1) in the circumstances set out there. Our complaint is that the rules established by the Commission for the determination of a general resumption of work have become so rigid as to create unnecessary difficulties for claimants who have been disqualified under Section 63. The Commission has over the years developed the rule that in order for it to be satisfied that a general resumption of work has occurred, the employer must have put back on the job in the vicinity of 85 per cent of the normal work force and have brought production to a level of about 85 per cent as well. At one time, the measurement of a general resumption of work was fairly flexible and there was no rigid adherence to any such percentage figure. Over the years, however, the adherence to the 85 per cent rule has become virtually inflexible. We consider such rigidity excessive and undesirable. We think it would be better if the Commission treated each situation on its own merits. To make a fetish of a particular figure is simply to breed irresponsibility, since the insurance officer responsible for making a determination of a general resumption of work does not have to exert himself investigating the circumstances; he merely has to engage in a simple arithmetical calculation. We should point out, further, that when the insurance officer makes his determination, he very frequently relies on the information given to him by the employer who may not always be a disinterested party in such a transaction.

75. A further development to which we wish to draw your attention is an interpretation given to sub-section (2) of Section 63. Under this sub-section, the claimant who wishes to escape the disqualification we have referred to must prove that he is not participating in, financing or directly interested in the labour dispute that caused the stoppage of work and that he does not belong to a grade or class of workers participating in, financing or directly interested in the dispute. It is necessary to prove all six of these factors. We have not taken exception to the principle of this provision. What we object to is the manner in which it has been interpreted in recent years. We are particularly concerned about the meaning of the word "financing". We have in mind the situation in which a union has a strike fund to which all its members contribute under the requirements of the union's constitution. The union may conduct a strike in, say, Montreal. The employees on strike will obviously be disqualified under Section 63(1). But, in view of the existence of this strike fund, an unemployed member of the same union in, say, Vancouver, is exposed to disqualification because, being a contributor to the strike fund, he is "financing" the strike. We consider this to be an unduly wide and exaggerated inter-

74. Nous n'avons rien à redire à ce que préconise l'article 63, à savoir que l'exclusion s'applique, en vertu du paragraphe 1, dans les circonstances qui y sont énoncées. Ce dont nous nous plaignons, c'est que les règles établies par la Commission en vue de déterminer quand il y a reprise générale du travail sont devenues si rigides qu'elles engendrent des difficultés inutiles pour les assurés qui ont été écartés en vertu de l'article 63. Avec le temps, la Commission a établi cette règle que, pour qu'elle soit convaincu qu'il y a eu reprise générale du travail, l'employeur doit avoir remis au travail environ 85 p. 100 des effectifs normaux et amené la production également à un niveau d'environ 85 p. 100. Il fut un temps où l'appréciation d'une reprise générale du travail était assez souple. On ne s'en tenait pas de façon rigide à un pourcentage. Avec le temps, toutefois, on s'en est tenu de façon presque rigide à la règle des 85 p. 100. Nous jugeons pareille rigidité excessive et non souhaitable. Il serait préférable, à notre avis, que la Commission traite chaque situation individuellement. Faire un fétiche d'un chiffre en particulier, c'est simplement engendrer l'irresponsabilité puisque le fonctionnaire de l'assurance, qui est chargé de déterminer s'il y a eu reprise générale du travail, n'a pas à s'épuiser à enquêter sur les circonstances; il lui suffit de faire une simple opération mathématique. Nous nous permettons de signaler en outre que, lorsque le fonctionnaire de l'assurance décide, il s'en remet très fréquemment aux renseignements qui lui sont fournis par l'employeur qui peut ne pas être toujours une partie désintéressée à pareille transaction.

75. Une autre chose sur laquelle nous désirons attirer votre attention, c'est une interprétation donnée au paragraphe 2 de l'article 63. En vertu de ce paragraphe, l'assuré qui veut éviter l'exclusion dont nous avons parlé doit prouver qu'il ne participe ni n'est indirectement intéressé au conflit ouvrier ni ne finance le conflit ouvrier qui a causé l'arrêt de travail, et qu'il n'appartient pas à une catégorie ou classe de travailleurs participant ou directement intéressés au conflit, ou le finançant. Il faut faire la preuve des six facteurs à la fois. Nous ne nous sommes pas opposés au principe de cette disposition. Ce à quoi nous nous opposons, c'est la façon dont elle a été interprétée ces dernières années. Ce qui nous préoccupe particulièrement, c'est le sens du mot «finance». Nous songeons au cas où un syndicat a une caisse de grève à laquelle tous les membres contribuent en vertu des exigences des statuts du syndicat. Il se peut qu'un syndicat fasse une grève, mettons, à Montréal. Les employés en grève seront évidemment exclus en vertu du paragraphe 1 de l'article 63. Mais, étant donné l'existence de la caisse de grève, un chômeur membre du même syndicat, mettons à Vancouver, est exposé à devenir inadmissible parce que, comme il contribue à la caisse de grève, il «finance» la grève. Voilà, à notre avis, une interpré-

pretation of Section 63(2) and we believe that there should be a narrower identification of "financing" than recent jurisprudence has brought into being. Otherwise, large numbers of claimants entirely innocent of any involvement in a strike or lockout and who are genuinely unemployed may find themselves disqualified from benefit. We believe that Section 63 should be clarified to do away with the present interpretation.

76. The interpretation of "participating" in Section 63 (2) has adversely affected employees who honour picket lines established by fellow trade unionists. It has been held that refusal to cross a picket line in order to work, unless there is evidence of violence, constitutes participation in the stoppage of work and disqualification follows. We object to this definition which fails to recognize an act of conscience based on well-established trade union principles. We believe the Act should be amended in this respect whereby unemployment resulting from refusal to cross a picket line would no longer constitute evidence of participation.

77. The White Paper is silent on what is commonly known as the extension of the two-year period, provided for in Section 45 (3) and (4) of the present Act. What this means in effect that if a claimant has, for the reasons set out, been out of insurable employment and cannot qualify because of a lack of sufficient contributions in the basic period, the basic period may be extended and contributions paid in such extended period may be used. We wish to be assured that a similar provision will be included in forthcoming legislation.

78. We are concerned about the method and regularity of the payment of benefit. In phase one, for example, the claimant gets no benefit for the first two weeks of unemployment and then receives three weeks of benefit in advance. The next period of entitlement is presumably after the completion of five weeks of unemployment. We would wish clarification as to how soon after the fifth week the claimant will receive his next benefit payment if he is still unemployed and otherwise eligible. If for any reason there is a delay, hardship may occur.

79. We are concerned about the prospective elimination of the unemployment insurance books because of contemplated administrative changes. Apparently, employees will simply be given slips of paper from each employer indicating a record of contributions. Such papers are to be kept together in some sort of folder. The unemployment insurance book has proved to be a very useful and relatively permanent means of preserving a record of employment and of contribu-

tation indûment large et exagérée du paragraphe 2 de l'article 63. Selon nous, on devrait donner au mot «finance» une définition plus précise que celle qu'a adoptée la jurisprudence récente. Autrement, de nombreux assurés, qui n'ont absolument rien à voir à une grève ou à un lock-out et qui sont véritablement en chômage, deviendront inadmissibles aux prestations. Il faudrait, croyons-nous, préciser l'article 63 afin d'écarter l'interprétation actuelle.

76. L'interprétation du mot «participe», dans le paragraphe 2 de l'article 63, a des effets adverses sur les employés qui respectent les piquets de grève établis par des confrères syndiqués. On a prétendu que le refus de traverser un piquet de grève afin de se rendre au travail, à moins qu'il n'y ait preuve de violence, constitue une participation à l'arrêt de travail et l'exclusion s'ensuit. Nous nous opposons à cette définition qui n'admet pas un acte de conscience fondé sur des principes syndicaux bien établis. A notre avis, il faudrait modifier la loi à cet égard de sorte que le chômage qui résulte du refus de traverser un piquet de grève ne serait pas une preuve de participation.

77. Le Livre blanc ne dit pas un mot de ce qui est communément appelé la prolongation de la période de deux ans prévue dans les paragraphes 3 et 4 de l'article 45 de la loi actuelle. Cela signifie en effet que si un assuré, pour les raisons précisées, n'a pas occupé un emploi assurable et ne peut pas être admissible parce qu'il n'a pas versé suffisamment de contributions durant la période de base, celle-ci peut être prolongée et les contributions versées dans cette période prolongée peuvent être comptées. Nous voulons avoir l'assurance qu'une disposition semblable sera insérée dans la nouvelle loi.

78. Nous nous préoccupons des modalités et de la régularité du versement des prestations. Dans la première phase, par exemple, l'assuré ne tire aucune prestation pendant les deux premières semaines de chômage, puis il touche trois semaines de prestation d'avance. La période suivante d'admissibilité aux prestations survient probablement après que les cinq semaines de chômage sont complétées. Nous voudrions que soit précisé quand, après la cinquième semaine, l'assuré touchera ses prochaines prestations s'il est encore en chômage ou autrement admissible. Si pour quelque raison, il y a un retard, cela peut causer des difficultés.

79. Nous nous inquiétons au sujet de l'élimination possible des livrets d'assurance-chômage en raison de changements administratifs envisagés. Apparemment, chaque employeur donnera simplement aux employés un bordereau sur lequel les contributions seront inscrites. Ces bordereaux sont censés être gardés dans une espèce d'enveloppe. Le livret d'assurance-chômage s'est révélé un moyen très utile et relativement permanent pour conserver une preuve d'emploi et des

tions. The flimsier system to be followed may result in loss of records and a consequent loss of or at least difficulty in acquiring entitlement to benefit. We would urge either the retention of the unemployment insurance book or a substitution for it of some other container which is at least as efficient for record keeping purposes.

80. Under the present Act, there is a two-stage appeal procedure against decisions of the Commission. In the first instance, a claimant may appeal to a Board of Referees which is tripartite in character. Failing satisfaction at the Board of Referees level, he may appeal to the Umpire. The great majority of claimants who appeal go no further than the Board of Referees. Over the years, due to administrative decisions by the Unemployment Insurance Commission, the number of cities in which Boards of Referees operate has been reduced. Accordingly, it has become less possible for claimants to appear in person before the Boards in order to make their case. This creates difficulties for the claimant as well as for the Board of Referees in assessing the merits of the appeal. We submit that there should be a wider distribution of Boards of Referees so that the opportunity for a claimant to appear in person may be enhanced. With respect to hearings before the Umpire, we are pleased to observe that the Umpire is prepared to and does in fact hold hearings in various parts of Canada.

81. There are undoubtedly other matters which will come to light as discussions on the White Paper continue and as additional information becomes available. This brief may, therefore, not be our final position on the White Paper itself and we may wish to make supplementary submissions. We would also be prepared to appear before you on other occasions should you feel that an expansion of our views will be of assistance to you.

Respectfully submitted,

CANADIAN LABOUR CONGRESS

Donald MacDonald, President,
William Dodge, Secretary-Treasurer,
Joseph Morris, Executive Vice-President,
Jean Beaudry, Executive Vice-President.

Ottawa, October 6, 1970.

contributions. Avec le régime affaibli qui doit être mis en œuvre, les feuillets peuvent être égarés, ce qui peut entrainer une perte de prestations ou du moins des difficultés à établir le droit aux prestations. Nous préconiserions soit qu'on conserve le livret d'assurance-chômage, soit qu'on y substitue quelque autre étui qui soit au moins aussi bon pour conserver les feuillets.

80. La loi actuelle prévoit une procédure d'appel à deux paliers contre les décisions de la Commission. Dans le premier cas, l'assuré peut interjeter appel à un conseil arbitral de caractère tripartite. S'il n'obtient pas satisfaction au niveau du conseil arbitral, il peut interjeter appel auprès de l'arbitre. La grande majorité des assurés qui interjettent appel ne vont pas plus loin que le conseil arbitral. Avec les années, par suite de décisions administratives prises par la Commission d'assurance-chômage, le nombre de villes dans lesquelles les conseils arbitraux siègent a été réduit. En conséquence, il est devenu moins facile pour les assurés de se présenter personnellement devant le conseil afin de plaider leur cause. Cela engendre des difficultés pour l'assuré aussi bien que pour le conseil arbitral quand vient le temps de juger l'appel. Nous estimons que les conseils arbitraux devraient être mieux répartis de sorte que l'assuré puisse plus facilement se présenter en personne. Quant aux audiences devant l'arbitre, nous sommes heureux de signaler que l'arbitre est disposé à tenir des audiences dans diverses parties du Canada et qu'il le fait en réalité.

81. Il y a sans doute d'autres questions qui surgiront à mesure que se poursuivra l'étude du Livre blanc et que d'autres renseignements deviendront disponibles. Il se peut donc que le présent mémoire ne soit pas l'expression de nos vues définitives sur le Livre blanc même. Il se peut donc que nous désirions présenter d'autres mémoires. Nous serions en outre disposés à comparaître devant vous en d'autres occasions si vous jugiez utile que nous explicitions nos vues.

Le présent mémoire vous est respectueusement soumis.

LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Donald MacDonald, président
William Dodge, secrétaire-trésorier
Joe Morris, vice-président exécutif
Jean Beaudry, vice-président exécutif

Ottawa, le 6 octobre 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*

INDEX

OF

PROCEEDINGS

DES

DÉLIBÉRATIONS

Issues Nos.

1 to 20

Fascicules n[os]

1 à 20

23304—1

INDEX

Assisted Passage Loan
See
Immigrants

Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario
Report, review 2:8, 2:9, 2:30–33, 5:28–34, 13:54, 13:111, 13:116, 13:117

Banks
Employee wages 9:9, 9:15, 9:16, 9:23

Bills
C–214 – An Act to amend the Canada Labour (Standards) Code 9:3–31

Canada Labour (Standards) Code, an Act to Amend, Bill C–214
Amendment proposed
Clause 1: Minimum hourly wage 9:8–29
Clause 2 9:29–31
Reported to the House without amendment 9:4, 9:31
Review forthcoming 9:18, 9:23, 9:26, 9:27

Canada Manpower Adjustment
See
Manpower

Canada Manpower Mobility
See
Manpower

Canadian National Trade Union
Responsibility, employer and union 7:28

"The Case for Automatic Adjustment Mechanisms in Unemployment Insurance"
Study by Kelly Dr. L. A., Industrial Relations Centre, Queen's University 20:69

Collective Bargaining
Decree system 7:22
Disputes, number 7:12
Labour Department, role 7:17, 7:18
Use 7:8, 7:17, 7:38

Couillard, Louis, Deputy Minister, Manpower and Immigration Department
Manpower programs, federal provincial co-operation 2:30, 2:31

PARTIE I
Étude des différents Budgets 1970-71

PARTIE II
Livre blanc sur l'Assurance-Chômage

PARTIE I

ACCAATO
Rapport, Comité d'action 5:29

Assurance-Chômage
Automobile, sociétés construction 10:43
Avantages 13:97
Bûcherons 11:11
Caisse, montant 1968, 1969 6:18
Chemin de Fer, employés 19:17–43
«Chômage», définition 11:102
Comparaisons conditions admission et prestations (Tableau) 12:99
Construction, travailleurs 11:11, 13:97
Cotisations 10:25, 10:39, 11:129, 11:130-131, 12:79
En vrac, méthodes 6:11-12, 6:53, 6:59
Défauts régime actuel 11:81, 11:131-133
Définition et rôle 6:23, 6:41, 13:13, 13:57, 15:129, 18:80-82
Demandes 11:7
DEVCO 10:42-44
Employeurs
Malhonnêteté 11:73-74
Part au régime 11:10
Étudiants 6:40-41
Exemptions 6:24-28
Formules 6:10, 6:45, 11:65, 11:67
Frais, total, 1969 11:30
Maternité 11:132, 12:59
Mérite, système 11:123
Mise à pied 11:120-121
Modification taux, année 6:12
Montants
Perçus par personne 6:12-13
Versés aux personnes 6:12-13
Numéros, sécurité sociale 6:34, 6:53
Pêche, employeurs 10:48, 11:84-85, 11:133
Pêcheurs autonomes 11:11
Personnes ne touchant pas, nombre 19:24
Plafond salaires 11:9, 11:132
Prestations 6:9, 6:57-59, 11:6, 11:7-9, 11:11,

Cross, J. S., Director, (Programs and Procedures) Canadian Immigration Division, Manpower and Immigration Department
Immigration, admissions, statement 2:26, 2:27, 4:11

Dictionary of Jobs and Classification
Compilation 4:16

Dymond, Dr. W. R., Assistant Deputy Minister, Program Development Service, Manpower and Immigration Department
Manpower, studies, statement 3:44, 3:45

Federal-Provincial Vocational Rehabilitation Program
See
Manpower

Frontier College
Brief to Special Senate Committee on Poverty, criticism 5:47

Immigrants
Admissions
Controversial persons 1:20, 1:21, 2:21, 2:25, 2:33
Czechoslovakia 1:14, 4:11, 4:30
Number 1:19, 1:26, 1:28, 2:7, 2:16, 2:28, 2:35–37, 4:11, 4:12
Selection 1:24–28, 1:31–34, 2:6, 2:11–15, 2:21, 2:27, 2:28, 4:7–13
Studies 1:19, 1:20, 1:26, 1:36
Categories
Independent 1:25, 2:15, 2:28
Nominated 1:25, 2:15, 2:28, 4:9, 4:20, 4:21
Sponsored 1:25, 2:13, 2:15, 2:20, 2:27, 2:34, 4:9, 4:19–21, 5:9, 5:10, 5:21
Deportation 4:22, 4:24–26, 4:32, 4:33, 5:17–19
Financial assistance 1:19, 1:26, 2:37, 2:38, 4:28, 4:29
Wages, information 4:14
Work permits 5:22

Immigration Appeal Board
Appeals, number 4:31, 4:32, 4:38, 4:39, 5:16, 5:17, 5:19, 5:20
Assessments of immigrants 4:33–35, 4:40–42, 5:7–9, 5:15–17
Authority 2:13, 2:21, 2:34, 4:21, 4:35
Estimates
1970–71 4:3–45, 5:3–69, 8:3
Expenditures 4:31, 5:7
Financial reimbursement 4:31, 4:32
Hearings
Montreal 4:37
Ottawa 4:38
Toronto 4:37, 4:38
Personnel 4:34, 4:39, 5:20

11:61, 11:62-63, 11:71-72, 11:129, 11:130-133, 12:15, 12:97-101, 14:103 15:35, 17:111-112, 18:38, 19:17, 19:31-42, 19:45
Moyennes payées en mai 1970 Tableau 12:100
Principes 15:14, 18:76, 18:82-83, 18:99-100
Réclamations 6:9-10, 6:45
Retraite, gens 6:41-42, 11:11
Taxi, domaine 6:28-34
Travailleurs canadiens aux États-Unis 10:41-42
Universalité 6:24-28, 10:32-33, 10:36, 10:37, 12:109, 12:112, 12:116-117
Voir aussi
Main-d'Oeuvre
Partie II Assurance-Chômage, Livre blanc sur l'

Assurance-Chômage, Commission
Voir
Commission Assurance-Chômage

Assurance-Chômage, Loi sur l'
Rôle 10:8, 10:21, 10:36, 10:45, 11:36, 11:80, 11:129, 11:131, 12:7, 14:14-15, 17:105, 19:115-116, 20:59-60

Bill C–214–Loi modifiant le Code canadien du Travail (Normes)
Discussions, Art. 1–Salaire horaire minimum 9:5-31

CAC
Voir
Commission Assurance-Chômage

CCM
Voir
Centre canadien de Main-d'œuvre

CSN
Problèmes, règlement 7:28

CTC
Problèmes, règlement 7:28

Canada, gouvernement
Politique démographique 2:5-7, 2:28

Colombie-Britannique, Province de la
Chômage, taux 10:26-27
Main-d'œuvre, problème 7:14-15

Commission d'Appel de l'Immigration
Appels
Immigrants 2:13-14, 2:21, 4:21, 4:24-25, 4:31-42, 5:7-9
Nombre 4:31, 5:16-17, 5:19
Toronto, pourcentage 4:33

Immigration Appeal Board
Supreme Court of Canada, Koula Gana case 4:40, 4:42, 5:10, 5:16

Immigration Officers
Authority 2:13, 2:21, 4:35, 5:11-13

Immigration Policy
Canada–United States
Entertainers 2:25-27
Military status 5:8, 5:11-13, 5:15
Deferral system 4:10, 4:18, 4:19
Effect on other countries 1:28, 1:31, 1:33, 1:35, 1:36, 4:28, 4:43-45
General 1:32-36
Information, confidential 4:21-24, 4:33
Objectives 1:18, 2:6
Points system
Area of occupational demand 2:6, 4:7, 4:13, 4:15-17, 4:33
Education 1:24, 1:25, 1:27, 1:28
Language 1:25
Occupational demand 1:35, 1:36, 2:6, 2:11, 2:27, 4:8, 4:13
Personal assessment 1:28, 4:40
Refugee 1:20
Vocational skills 2:11, 2:12, 5:22, 5:23

Industrial Relations
Education 7:33
Federal-provincial jurisdiction 7:15, 7:16, 7:26
Labour – management 7:7-9, 7:36-38
Legislation "No cure-all" 7:7, 7:36
Mackasey, Hon. Bryce S., statement 7:5-12, 7:35-42

Industrial Relations and Disputes Investigation Act
History 7:11, 7:25, 7:26, 13:115, 13:116

Labour Department
Advertising 7:11
Elimination of discrimination 7:41
Estimates
1970-71 7:3-42, 8:3
Expenditures Administration Program 7:5, 7:12, 7:13
Non-statutory increase 7:42
Federal-Provincial Co-operation 7:14-16
Labour minister's, meetings 7:10, 7:11, 7:40
Industrial relations, initiatives 7:9, 7:11, 7:38
Industry specialists 7:9, 7:10, 7:22-25, 7:39
International labour Organization, relationship 7:11, 7:14, 7:40
Labour Gazette 7:16-18
Labour market information 2:31, 3:45, 4:13, 4:15
Labour standards 7:21, 7:22, 7:26, 7:27, 7:41
Legislation, review 7:25
Audiences, villes lieux 4:37-39
Décisions nombre 4:31
Montréal, projet-pilote 4:37-38
Personnes employées, nombre 4:34
Président, devoirs 4:36-40

Commission d'Appel de l'Immigration, Loi sur la
Discussions
Art. 11 5:19
Art. 14 5:18
Art. 15 5:18
Art. 17 5:10, 5:21
Art. 19 5:16

Commission d'Assurance-Chômage
Administration, coût 6:10-11, 6:59
Agents 6:6-7, 6:18-19, 6:45-48, 6:57
Arbitrage, cas 6:19-20
Belleville, centre ordination 6:36, 6:48-50
Bureau fédéral statistique, coopération 6:39
Bureaux 6:6-7, 6:46, 6:54, 6:57
Zones 11:58, 11:66, 11:68-69
Caisse 1970, montant 6:59
Comités internes 11:130
Communications, moyens 6:9, 6:57-58
Conseil itinérant 11:68-69
Conseils arbitraux 11:58, 11:68, 11:78
Conseillers en gestion 11:130
Décentralisation 6:7, 6:50
Devoirs 11:65
Divisions 11:59
Enquêtes 11:74
Études, sortes 11:7, 11:11-12
Fonctionnaire de l'assurance 11:61
Fraude, nombre cas 6:20-21
Groupe d'étude 11:133-134
Information, centres 6:6, 6:57
Ordinateurs 6:11, 6:34-38, 6:44, 6:49, 6:53-54, 6:59, 11:17, 11:66, 11:77, 11:130, 11:138
Organisation 6:7, 6:57, 10:22, 11:58-67
Paiement, méthodes 11:62
Personnel 11:59
Supplémentaire 11:100
Temporaire 11:74-75
Poste, utilisation de la 11:130
Propositions 11:134-138
Publicité 6:14-17, 6:22-23
Régions 11:58
Administratives 6:57
Régistres cotisation 11:60
Répertoire d'assurance sociale 11:66-67
Revenu total net entre 1er avril 69 et 28 fév. 70 6:59
Rôle 7:31-32, 11:15-16, 11:49, 11:130, 17:39, 20:81
Secteurs itinérants 11:58

Non-legislative initiatives 7:9, 7:38-40
Older workers program 3:22, 3:23
Preventive mediation service 7:39
Research and Development Program 7:41
Role, objectives 7:8, 7:11, 7:32, 7:33, 7:37, 7:40-42
Unemployment Insurance Commission, relationship 7:30-33
Unorganized workers 7:8, 7:21

Labour, Manpower and Immigration, H. of C. Standing Committee
Paquet, Dr. Gilles, consultant to Committee 10:5, 10:6
Report of progress, permission sought to carry on in new session 18:20

Labour Safety Code
Federal-provincial relations 7:15

McDonald, Charles, Member of Committee, International Representative of Canadian Auto Workers
Unemployment Insurance, White Paper, statement 14:8-11

MacDonnell, D. J. Chief of Coverage, Unemployment Insurance Commission
Unemployment Insurance, White Paper, statement 11:80-83

MacEachen, Hon. A. J., Minister of Manpower and Immigration
Immigration, statement 1:18-21
Manpower, statement 1:10-18

MacKasey, Hon. Bryce S., Minister of Labour
Industrial relations, statement 7:5-12, 7:35-42
Minimum hourly wage, statement 9:7, 9:8
Unemployment Insurance Commission, statement 6:6-12

Manion, J. L., Acting Assistant Deputy Minister, Manpower and Immigration Department
Training programs, statement 2:17, 2:18, 3:9

Manpower
Clients seeking full-time employment 5:55
Co-operation
FRED-ARDA programs 1:18
Immigration 4:13
Indian Affairs and Northern Development Department 1:18, 3:47, 3:48
Regional Economic Expansion Department 1:18, 3:48, 3:50
Unemployment Insurance Commission 3:17, 3:18, 6:51, 7:30-32
Services 6:6–7, 6:56–57
Itinérants 6:46
Vérification 11:59
Versement de fonds 11:59
Sévérité, manque 6:34
Système
Paiement par ordinateur 11:60
Téléphonique spécial 11:63
Timbres, abolition 11:130

Conférence-nationale tripartite sur Relations Travail
Date tenue 7:38-39

Cour d'Appel de l'Immigration
Pouvoirs 2:21, 2:34

DesRoches, M. J. M. Commissaire en chef, Commission Assurance-Chômage
Déclaration devant comité 11:129-139

Ententes fédérales-provinciales
Main-d'œuvre agricole 1:11

Entreprises
Droit autodétermination économique 7:6, 7:35

Expansion économique, Ministère de l'
Développement industriel 1:18

Formation professionnelle des Adultes, Loi sur la
Discussion Art. 2 2:17

Gouverneur en Conseil
Salaire horaire minimum, augmentation 9:18, 9:30

Île-du-Prince Édouard, Province de l'
Salaire horaire minimum taux 9:21

Immigrants
Aide, ministère main-d'œuvre et immigration 2:37-38, 4:28-29
Appel à Commission 5:7-9
Catégories 2:15
Emplois, information genres 4:16
Établissement régions faiblement peuplées 2:6
Installation, problèmes 3:8
Nombre
Autorisé entrée Canada dernières années 2:5-7
Diminution 4:12
Reçu 1968 Canada 2:7, 4:11
Reçu 1969 Canada 2:7, 4:11, 4:44-45
Pays
Origine candidats admission Canada 1969 2:35-37, 4:3, 4:27
Sous-développés, effet perte personnel compétent 1:31-34, 1:35-37

Incentive Agreements 1:16, 1:17
Industries
Manufacturing 1967, Annual Labour Costs 13:114
Transportation – Communications and Manufacturing, monthly 1967 to 1969, Table 19:109
Placement Programs
Activities 1:11–14
Caribbean Seasonal Workers 1:11, 1:22, 1:32, 1:34, 2:12, 3:50, 3:51, 5:25, 5:26, 5:68
Clients, number, age 5:55, 5:56
Costs 1:37, 2:38, 5:25, 5:54
Interprovincial Tradesmen's Standards Program 3:7–10, 5:62
Persons released from penal and psychiatric institutions 3:19–21, 3:27–32, 3:36–38
Red Seal Program, standardization between provinces 3:7–10, 5:62
Student Summer Employment, Foreign Youth Movement, «Operation Retrieval» 1:11–13, 1:24, 1:28, 1:29, 1:32–34, 2:12, 3:38–42
Studies 3:43–45, 4:15–17
Training Programs
Agriculture 5:46, 5:47
Allowances 5:39, 5:40, 5:44, 5:45, 5:60, 7:33
Budget, costs 1:15, 1:16, 1:37, 2:9, 2:39, 3:33, 5:52
Duration of course 1:15, 2:8, 2:9, 2:17–19, 2:31, 3:10–13, 3:23–26, 3:33–35, 5:35–37, 5:45, 5:47, 5:49, 13:53, 13:54, 13:92, 13:108, 13:118
Employment after training 2:10, 2:11, 2:33, 3:35, 3:36
Federal-provincial co-operation 1:11, 1:15, 1:16, 1:29–31, 2:30, 2:32, 3:6, 3:8, 3:15–17, 3:24, 3:25, 5:27, 5:30–34, 5:40–43, 5:58–67
Grants
Commuting 1:15, 3:46, 3:47, 3:52
Living-out 1:21, 1:22
Travel 1:16
Indians and Métis 2:20, 3:47–50, 5:26, 5:38, 5:69
Trainees, selection 1:29, 1:30, 2:8–10, 2:17, 2:33, 2:34, 3:14, 3:25, 3:26, 5:35, 5:64, 13:53–55, 13:57
Training in industry 1:24, 5:44, 5:52, 5:53, 5:60, 5:62
Upgrading 2:18, 5:33, 5:50–52, 13:54, 13:57, 13:116
Women, conditions 7:41
See also
Manpower Agencies, Private (Unemployment Insurance – White Paper Index)

Manpower and Immigration Department
Estimates
Renseignements confidentiels 4:21-22
Séjournant déjà Canada illégalement 5:16
Travail, pendant appel Commission
Appel, autorisation 5:22
Venue, directives déterminant 2:5

Immigration
Admission 1:18, 1:21
Conditions 1:25-28, 4:42, 5:11-14
Agents 1:21, 2:13, 2:21, 4:11
Pouvoirs discrétionnaires 4:11-12
Américains venant Canada 2:25-26
Appel, moment écoulé entre appel interjeté et audition 5:19-24
Artistes canadiens court séjour États-Unis 2:26
Bureau
Berlin, fermeture 4:27
Denver, fermeture 4:27
Enquête spéciale 4:22-23
Los Angeles, fermeture 4:27
Oslo, fermeture 4:27
Ottawa, fermeture 4:27
Outre-mer 3:54-55, 4:27
Trinidad, Port d'Espagne 3:55
Canada, 1969, facteurs mouvement 2:7
Canadiens allant États-Unis 2:26-27
Cause à Commission Appel, procédures soumettre 5:21
Cerveaux, facteurs exode 4:4, 4:43-45
Citoyenneté, formules 4:24-25
Contestataires, acceptation 1:20, 2:20-25
Déportation, acte 4:24-25, 5:17-19
Discrimination 1:24-25, 1:27, 4:14
Europe, baisse provenance 1:19
Expulsion, frais retour 4:32
«Norme nationale», adoption 4:8
Parrainage 2:15, 2:27, 2:34, 4:9, 4:19-21, 5:9-10
Points d'appréciation, système 1:27-28, 1:34-35, 2:5-6, 2:11, 2:15, 2:28, 4:10-11, 4:35, 4:40-42, 5:12-14, 5:17
Ports d'entrée, examens 1:20
Réfugiés
Acceptation 1:20
Tchécoslovaquie 1:14, 4:11, 4:30
Résidence permanente, demande 1:19, 2:21
Sélection critères 1:21, 1:25-28, 2:6-7, 2:14-15, 2:20, 2:27-28, 4:8-9, 4:11-12
Situation au Canada 1:18-21
Syndicats des États-Unis, refus permis travail provisoire 2:26-27
Visas
Emission 1:21
«H» type 2:26
Visiteurs, demande demeure en permanence, 1969 1:26, 4:28

1970–71 1:5–39, 2:3–39, 3:3–55, 4:3–45, 5:3–69, 8:3–7
Expenditures
Administration Program 1:9, 1:21, 1:39, 2:3, 8:7
Development and Utilization of Manpower Program 3:3, 3:5
Immigration Program 3:53, 3:54, 4:7

Manpower and Immigration Department
Immigration
Advertising 2:15, 4:26
Budget 1:21, 2:15, 3:53, 3:54, 4:26, 4:27
Co-operation
Federal-provincial 1:21, 1:28, 4:7
Manpower 4:13
Offices, personnel 1:19, 2:7, 2:15, 2:16, 3:54, 3:55, 4:27
Manpower
Automation of services 3:19
Employers service 1:17, 3:28, 3:29
Objectives, goals 1:10
Personnel 3:12, 3:18, 3:22, 3:25, 3:28, 3:42, 3:43, 5:32, 5:36, 5:38
Studies, projective 2:29, 2:30, 3:43–45
Technological change, adjustment to 1:16, 3:44, 3:45, 5:62

Man-Year
Definition 7:13, 7:14

Minimum Hourly Wage
Adjustments
Amount 9:7–30
Annual proposed 9:8, 9:12, 9:13, 9:18, 9:19, 9:29
Criteria 9:8, 9:11–13, 9:30
Economy, effect 9:13–15
Industry, effect 9:17, 9:20–24
Legislation 9:4, 9:7, 9:11, 9:31
Provincial wages, effect 9:16–18, 9:20–23
Relation to poverty 9:15, 9:16, 9:18
Wage pattern, effect 9:19

National Industrial Relations Film Library
Development 7:11, 7:40

National Tripartite Conference on Industrial Relations, 1969
Achievements 7:9, 7:38, 7:39

Nonimmigrants
Applicants
Abroad 2:16
Canada 2:16, 2:37, 4:27, 4:28, 5:16

MacEachen, Honorable Allan J., Ministre Main-d'Oeuvre et Immigration
Exposé sur main-d'œuvre et immigration 1:10-21

MacKasey, Honorable Bryce, Ministre du Travail
Exposé sur
Caractéristiques dominant monde relations travail 7:35-42
Commission assurance-chômage 5:56-60
Livre blanc sur assurance-chômage 10:7-13, 10:14–16

Main-d'Oeuvre
Adaptation 1:16-17
Demande à offre 1:10
Agricoles, métiers 2:11-12
Agriculture 1:11
Saskatchewan 3:49-50
Alcooliques 1:30-31
Atelier fermé 7:30
Bureau fédéral statistique, étude postes vacants 4:15-16
Changements technologiques, adaptation 1:10
Chèque pendant durée cours, distribution 5:39
Chômage
Causes 10:21, 13:110, 15:15–16, 16:50–51, 17:112
Définition 19:88
Durée 1:10
Frictionnel 12:121
Industrie
Construction 10:37-38
Pêche 10:38
Métis 3:47–50
Nombre 13:110
Politique
Canada 13:84, 13:100, 13:110
États-Unis 13:84
Problèmes 7:32-33
Québec, étudiants 10:34-35
Responsabilité 10:24
Taux au Canada 6:13, 10:11–12, 10:13, 10:20, 11:15, 11:109, 13:72–73, 13:109–111
Chômeurs 2:10, 7:30
Code canadien travail 7:21-22, 9:26
Communication, problème 7:78
Compétence 1:10, 3:6
Construction, industrie de la
Emploi, facteurs déterminant fluctuations 15:17
Salaire moyen 15:7, 15:35
Syndicats 15:38
Contrats 7:23-25
Convention collective 7:8
Cours de formation
Abus 2:33-34

Paquet, Dr. Gilles, Chairman, Economics Department, Carleton University
Consultant to Committee 10:5, 10:6

Reports to the House
First 8:3
Second 9:4
Third 20:4

Scott, Miss J.V., Chairman, Immigration Appeal Board
Appeals, statement 4:31

Task Force on Labour Relations
Hiring of union, non-union members 7:30

Trade Unions
Canadian 7:20, 7:21
Communication problems 7:7, 7:37
Disputes, settlement 7:28
Hiring of union non-union members 7:28–31
International in Canada, role 7:18–20
Multinational 7:19
Rival jurisdiction 7:27, 7:28
Unemployment insurance recipients 7:30

Unemployment
Definition, Unemployment Insurance Act, Section 57, Subsection (1) 19:79, 19:88

Unemployment Insurance
Abuse 6:15–18, 6:20–22, 6:26, 15:57, 16:56
Amount in fund 6:18
Claims
Number, annually 6:11, 6:59, 11:6, 11:72, 11:129
Number of people, over 65, who had unemployment books, at work and number on claim 20:32
Procedures 6:32–34, 6:52, 11:7, 11:70, 11:72, 11:77, 11:78, 17:72, 17:73, 17:117
Contributions
Books versus sheets 6:33, 6:34, 6:53, 11:7
Bulk payments 11:7
Employee and Employer 6:11–14, 6:18, 6:24, 6:59, 11:8, 11:11, 11:132
Government 11:8–11, 11:132
Students 6:40, 6:41, 10:30–32
Domtar employees, drawing benefits in sixth week after 5 six-day weeks 17:27, 17:28, 17:65, 17:66, 17:70
Eligibility for benefits 6:12–14, 6:24, 6:51, 6:52, 11:131
Fishermen, self-employed 11:6, 11:11, 11:129, 11:133
Function, definition 10:8
Payment of benefits 11:6, 11:56, 11:57, 11:131, 14:43, 14:50, 15:51, 15:52
B.T.S.D. 5:35-36
Coût moyen
Par élève dans programme formation main-d'œuvre 2:39
Subvention par genre de subvention 2:38
Demande 1:10
Professionnelle 4:15
Discrimination, employés 7:41
Emplois
Clients recherche temps plein 5:55
Edmonton, demande 4:17–18
Fluctuations 1:10
Industriels, déplacement 9:22
Normes conditions, établissement 5:25
Employés cléricaux et travailleurs manuels, proportion 3:45
Entreprises, caractéristiques grandes 7:36–37
Étudiants
Cherchant emploi été 3:39–42
Cherchant emplois été 1970, nombre 3:39
Étrangers cherchant emploi été 1:12–13, 1:23–24, 1:28–29, 1:32–34, 2:12, 3:38–42
Femme, conditions 7:41
Formation
Base 5:38–39
Limite durée cours 3:10–18, 3:33–36, 5:47
Formation professionnelle 1:14–15, 1:18, 1:22, 3:10–18, 5:27–52
Agricole 5:46–47
Apprentissage, programme 5:44
Autochtones 5:48–49
Cas Monty Warner 5:50
Changement mode 5:51–52
Cours, frais déplacement 5:41
Dépenses charge exclusive 5:42
Institutions
Privées 5:28
Provinciales 5:28
Orientation 5:49–50
Projet avec
Alberta 5:63
Île-du-Prince-Édouard 5:61
Manitoba 5:67
Nouvelle-Écosse 5:63, 5:65
Ontario 5:61, 5:63, 5:65
Provinces 5:63, 5:65
Québec 5:61, 5:65
Syndicalisme, cours sur 7:33
Grèves 17:78–79
«Groupes désavantagés» 1:31
Guide de l'emploi 4:13
Illettrés, éducation 2:9–10
Immigrants, compétence 1:34–35
Indiens
Chômage 3:47–50
Formation 2:20, 5:26

Placement through private firm, rather than Canada Manpower Offices, suggested 17:33, 17:34, 17:36
Problems, taxi business Montreal 6:28–33
Relation with British North America Act 10:8, 11:12
Retirement benefits 6:41–43, 11:11
Seasonal benefits 11:6, 11:10, 11:11, 11:129, 11:133
Social security numbers 6:34, 6:53, 11:67
Studies
"Experience Rating in Unemployment Compensation", Spivey, Professor Clinton 20:75, 20:76
"The Case for Automatic Adjustment Mechanisms in Unemployment Insurance", by Kelly, Dr. L.A., Industrial Relations Centre, Queen's University 20:69
Studies
"Unemployment Insurance Schemes", International Labour Organization 20:19, 20:20, 20:73
Tax, proposed in White Paper on Tax Reform 6:26
Temporary earnings, amount allowed 14:43, 14:59
Universality 6:24–27
See also
Unemployment Insurance, White Paper Separate Index

Unemployment Insurance Act
History 10:8, 11:6, 11:129, 19:115, 19:116
Regulations
Section 63, stoppage of work 20:10
Section 155, time off considered a working week 17:110, 17:111

Unemployment Insurance Commission
Abuses, reporting of 17:31
Advertising 6:14–18, 6:22–23, 6:32, 13:53, 13:62–64, 13:68–70, 13:73–75, 13:78, 13:86, 13:87, 13:92–95, 13:107, 13:111, 14:16, 14:17, 14:38, 15:57–59, 16:56, 18:14–16, 18:81
Appeals 6:19, 6:20, 11:68, 11:71, 20:84
Boards of referees 11:58, 11:68, 11:69, 11:72, 11:73, 11:75, 11:76, 11:78, 11:79, 17:92–94, 20:84
Canada – United States agreement 10:41, 10:42, 11:86, 11:87
Claims
Method of processing 6:9, 6:10, 6:21, 6:57, 6:58, 11:60–62
Paid 13:91, 13:92
Claimants services
Agents 6:7, 6:18, 6:19, 6:45, 6:47, 6:48, 6:57, 11:58
Comments survey 6:23
Information centres 6:7, 6:57
"Itinerant", meeting with claimants 6:7, 6:46, 6:57
Industrie
Manufacturière, coûts annuels main-d'œuvre (Tableaux) 13:114
Transports, communications et industries manufacturières, indice emploi (Tableaux) 19:109
Juridiction fédérale, deux catégories travailleurs sous 7:26
Manque candidats qualifiés 3:46
Mines, salaire moyen industries 16:12–13
Mobilité 1:16, 1:18, 3:9–10
Négociations, unités 7:28
Normes travail, qualité 7:9, 7:38
Offre 1:10
Patronat 7:7, 7:27–33, 7:36–42
Perfectionnement 1:10
Planification 2:31
Population active comparée personnes agées 14–19 ans, 1969 5:55, 5:57
Prisonniers, anciens 3:30–32, 3:36–38
Protection employés 7:26
Psychiatriques, patients hôpitaux 3:13–22, 3:27–30
Psychologiques, personnes souffrant dérangements 1:30–31
Réadaptation professionnelle 1:16
Recyclage 2:17–20, 5:30, 5:32, 7:33, 11:97, 11:136, 17:54, 18:49, 18:96
Programmes 1:21–22, 2:8–10
Réhabilitation professionnelle 1:30–31
Relation patron-employé 7:7–9, 7:15, 7:23–33, 7:35–42

Salaire
Horaire minimum 9:6–31, 10:19, 10:20, 13:99
Moyen 12:58
Scolarité, amélioration degré 2:16–17
Sélection, service 1:17
Spécialisation 7:37
Stagiaire 1:30–31
Subvention déplacement 3:46, 3:52
Syndicats 7:7, 7:19–22, 7:27–33, 7:36–42
Toxicomanes 1:30–31
Travailleurs
Agés au-delà 40–50 ans 3:22–23
Manuels et employés cléricaux, proportion 3:45
Non-syndiqués 7:20, 7:30
Travailleurs saisonniers
Antilles 2:12
Barbade 3:50–51
Caraïbes 1:22–23
Jamaïque 3:50–51
Trinité-Tobago 3:50-51
Utilisation 1:10
Voir aussi
Assurance-Chômage
Partie II, Assurance-Chômage, Livre blanc sur l'

Postal service 6:8, 6:57, 11:7
Telephone communications 6:8, 6:46, 11:64
Computerization of pay centres 6:11, 6:34–38, 6:44, 6:48–50, 6:53, 6:54, 6:56, 11:7, 11:60
Contributions, collecting, auditing, recording 11:59, 11:60
Estimates
1970–71 6:3–60, 8:3
Program Expenditures 6:5, 6:52, 6:55, 6:56
Inquiries 11:63
Interviews 11:62, 11:63
Letters from Commission, simplification, clarification 6:34, 6:35, 6:38
Mackasey, Hon. Bryce S., statement 6:6–12
Manpower and Labour, co-operation 6:51, 6:52, 7:30–32
Offices, personnel 6:7, 6:44, 6:48–50, 6:57, 11:53, 11:54, 11:58, 11:59, 11:63, 11:64, 11:68, 17:92, 17:93
Organization and procedures 6:7, 6:9, 6:11, 6:56, 6:57, 11:57–64

Unemployment Insurance Commission
Payment of benefits 11:60, 11:62
Statements
Beatty, R. 11:57-68
Mackasey, Hon. Bruce S. 6:6-12
Statistics, compilation 6:39, 6:40
Study, "Cost Performance" 6:10, 6:59
Supplementary Unemployment Insurance Plans, availability 17:93, 17:94
Umpires 11:58, 11:59, 17:92-94 20:84
See also
Unemployment Insurance, White Paper

White Paper, Unemployment Insurance
See
Unemployment Insurance, White Paper Separate Index

Woods Task Force
See
Task Force on Labour Relations

Appendices
A – Immigration, answers to questions 2:35-37
B – Immigration, answers to questions 2:37, 2:38
C – Canada Manpower Training Program, answers to question 2:39
D – Minister of Manpower and Immigration Department, statement 4:43-45
E – Placement costs, answers to questions 5:54
F – Placement, answers to question 5:55-57
G – Joint projects undertaken with provinces 5:58-67
H – Placement programs, Caribbean Seasonal Workers, answers to questions 5:68

Main-d'œuvre, Centres de
Automatisation 3:18–19, 3:21, 3:45
Efficacité, manque 17:108
Méthodes utilisées 5:33
Nombre 3:43
«Opérations Canada» 3:18
Orienteurs 3:43, 5:32, 5:37–39, 5:42
Rôle 17:38
Services placement 1969 1:11
Spécialistes s'occupant malades mentaux, embauche 3:28

Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ministère de la
Assurance-chômage, liaison avec bureaux 3:17
Budget 1970-71
Crédits
N°. 1 – De l'administration dépenses programme 1:9, 3:5, 5:5, 5:27, 7:3–34, 8:7
N°. 5 – Perfectionnement et utilisation main-d'œuvre 3:4–53, 6:3–55
N°. 10 – Contributions 3:4, 3:5–6, 3:51, 3:53
N°. 15 – Immigration, dépenses programme, subventions inscrites budget et contribution 3:4, 3:53–55, 4:4–5, 4:7, 5:3–4, 5:24
N°. 25 – Commission Appel Immigration, programme dépenses 4:30–31, 5:3–4, 5:7, 5:21
Explication augmentation 7:12–13
Bureaux 7:17
Collaboration ministères Travail provinciaux 7:10, 7:14–16, 7:40
Comité fédéral-provincial 5:43
Cours formation, achat
Ontario 5:31, 5:34–35
Provinces 2:32–33, 3:15–16, 3:24, 5:30–31, 5:41
Québec 3:32–33
Coût moyen placement personnes spécialisées et semi-spécialisées 5:5, 5:54
Création
Cinémathèque nationale des relations travail 7:40
Relations industrielles 7:11
Spécialistes industriels, service 7:9–10, 7:22–25, 7:39
Dépenses discrétionnaires 7:12
Dictionnaire emplois et classification emplois typiquement canadien 4:16
Division main-d'œuvre, fonctions 4:13
Droits et pouvoirs discrétionnaires 2:13–14
Effectifs étrangers, réduction 2:15–16
Élèves information gratuité cours 3:24–25
Emplois futurs, études 3:43–45
Employeurs, service aux 1:17
Étudiants 1969, enquête emplois été 5:5
Expansion et mise en valeur certaines régions 1:17
Grèves 1969, nombre règlements 7:12

I – Training programs, Indians and Métis, answers to questions 5:69

J – Unemployment Insurance Commission, Statement by Hon. Bryce Mackasey, Minister of Labour 6:56-60

K – Introductory Statement by the Minister of Labour, Hon. Bryce Mackasey, P.C., M.P., in presenting the Canada Department of Labour Estimates, Fiscal Year 1970/71 7:35-42

Witnesses

– Adams, R.M., Assistant Deputy Minister, Immigration, Manpower and Immigration Department 1:32, 5:3, 5:12-14, 5:22, 5:24
– Beesley, E.P., Director, Home Services Branch, Canadian Immigration Division, Manpower and Immigration Department 2:34
– Couillard, Louis, Deputy Minister, Manpower and Immigration Department 1:9, 1:10, 2:16, 2:30, 2:31, 3:5-10, 3:12-15, 3:17-30, 3:32-43, 3:45-55, 4:7-16, 4:25-30
– Cross, J.S., Director, (Programs and Procedures), Canadian Immigration Division, Manpower and Immigration Department 2:26, 2:27, 4:11, 4:18, 4:20-23, 5:13
– DesRoches, J.M., Chief Commissionner, Unemployment Insurance Commission 6:16, 6:18-23, 6:28-34, 6:39, 6:40, 10:6, 10:7, 11:5-57, 11:87, 11:88, 11:97-103, 11:112-117
– Dymond, Dr. W.R., Assistant Deputy Minister, Program Development Service, Manpower and Immigration Department 3:44, 3:45
– Gorman, J. B.A., Chief Enforcement Section, (Immigration), Manpower and Immigration Department 5:22, 5:23
– Hélie, Roger, Acting Registrar, Immigration Appeal Board 5:16-21
– Jenness, R.A., Director, Planning and Evaluation Branch, Manpower and Immigration Department 2:11
– Love, J.D., Deputy Minister, Labour Department 7:12-14
– McCloskey, Leonard, Chief, Manpower Operations, Manpower and Immigration Department 3:31, 3:37, 3:38
– MacEachen, Hon. A.J., Minister of Manpower and Immigration 1:10-39, 2:5-25, 2:27-34
– Mackasey, Hon. Bruce S., Minister of Labour 6:6-15, 6:17, 6:20-28, 6:32, 6:33, 6:37-54, 6:56-60, 7:5-12, 7:14-42, 9:7-31, 10:6-58
– Manion, J.L., Acting Assistant Deputy Minister, Manpower, Manpower and Immigration Department 2:17, 2:18, 3:9-11, 3:15, 3:25, 5:25-53
– Scott, Miss J.V., Chairman, Immigration Appeal Board 4:31-42, 5:7-10

Guide
  Demande par
    Profession 4:14
    Région 4:14
  Instruction 5:49
Initiatives 1969–70 7:38
Juridiction, étendue 7:16
Livre blanc 1966 1:18–21
Normes travail, imposition 7:18, 7:21
Objectifs
  Primordiaux 1970–71 7:40–41
  Principaux 1:10
«Opération Récupération» 1:13
Paiements statutaires 7:12
Pauvres, éducation 2:9–10
Pauvreté, lutte contre 9:16, 9:18–19
Politique immigration 4:45
Population active composée personnes âgées 14 à 19 ans, 1969, caractéristiques 5:5, 5:55
Problème prioritaire 7:37–38
Programme
  ARDA 1:18
  FODER 1:18
  Adaptation main-d'œuvre 1:16–17
  Aide placement retraités des Forces armées 1:12
  Canado-américains de main-d'œuvre agricole 1:11–12
  Collaboration fédérale-provinciale 2:30–33, 5:43
  Développement régional et économique 9:16
  Établissement immigrants 1:13–14
  Fédéral-provincial de réadaptation professionnelle 1:16
  Formation
    Dans industries 5:52
    Main-d'œuvre 1:14–15, 2:17, 3:15–16
  Main-d'œuvre agricole, élements 1:11–12
  Mobilité main-d'œuvre 1:16
  Placements spéciaux 1:11
  Réhabilitation professionnelle 1:30–31
  Services établissement 3:6
  Services main-d'œuvre 1:17
  Travailleurs saisonniers en provenance Caraïbes 1:11, 5:5, 5:68
Projets entrepris conjointement avec provinces 5:5
Publicité
  Europe et Royaume-Uni, recrutement immigrants, montant 4:3, 4:26–27
Rôle 7:11, 7:17, 7:32, 7:38, 11:98
Salaire horaire minimum
  Révision taux 9:19
  Uniformité à travers pays 9:20
Sceau Rouge 3:7, 3:9
Manitoba, Province du
  Main-d'œuvre, problèmes industries spécifiques 5:67
  Salaire horaire minimum, augmentation 9:17

Nouveau-Brunswick, Province du
  Salaire horaire minimum, taux 9:21

UNEMPLOYMENT INSURANCE – WHITE PAPER (Issues No. 10-20)

Air Canada
Pension Plan, payment 13:49, 13:50

Agreement Concerning Automotive Products Between the Government of Canada and the Government of the United States of America
Effect on employees 14:37

Allen, D.R., Director of Policy Formulation, Unemployment Insurance Commission
"Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70's", statement 11:104-109

Anderson, J.C., Vice-president, Railway Association of Canada
White Paper, statement 19:17-43

Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario
Report, review 13:54, 13:111, 13:116, 13:117

Beatty, R.L., Director, General Operations, Unemployment Insurance Commission
Statement 11:57-68

Beaudry, Jean, Executive Vice-president, Canadian Labour Congress
Statement 20:7-10

Bonser, Ben, Vice-President, International Association of Fire Fighters
Statement 14:65, 14:66

Bonus, J.L., Managing Director, the Mining Association of Canada
Statement 18:51-53

Briefs
Canadian Air Line Pilots Association 13:103-106
Canadian Chamber of Commerce 18:75-93
Canadian Construction Association 15:62-123
Canadian Health Association 19:110-136
Canadian Institute of Temporary Help and Business Services 17:103-110
Canadian Labour Congress 20:59-84
Canadian Manufacturers' Association 12:86-106
Canadian Nurses' Association 18:94-97
Canadian Railway Labour Association 13:107-118
Canadian School Trustees' Association 12:107-111
Canadian United Auto Workers 14:118-133
Communist Party of Canada 16:50-59
Domtar Limited 17:95-103
Fisheries Council of Canada 19:89-96
International Association of Fire Fighters 14:133-136

Nouvelle-Écosse, Province de la
Main-d'œuvre, besoins et offres 5:65
Salaire horaire minimum, augmentation 9:17-18, 9:21

OJT Conférence annuelle
Participation 7:11

Organisation Internationale du Travail
Décisions 7:14

Pauvres
Ethique 2:8-10

Québec, Province de
Main-d'œuvre
Problèmes 7:14
Système par décret 7:22

Rapport à Chambre des Communes
Premier 8:3
Deuxième 9:4
Troisième 20:4

Rhode Island, État du (É.-U.)
Prestation assurance-chômage, taux 12:98

Terre-Neuve, Province de
Salaire horaire minimum, augmentation 9:17, 9:21

Travail, Ministère du
«Année-homme», définition 7:13-14
Rôle 7:32, 7:38

Travailleurs
Droit autodétermination 7:6, 7:35
Libertés 7:6-7

Appendice
A – Pays d'origine candidats admission Canada 1969, réponses aux questions députés par Hon. Allan MacEachen 2:35–37
B – Nombre visiteurs refusés à admission Canada 1969, réponses aux questions députés par Hon. Allan MacEachen 2:37–38
C – Coût moyen par élève dans programme formation main-d'œuvre du Canada, réponses aux questions députés par Hon. Allan MacEachen 2:39
D – Déclaration du Ministre de la Main-d'œuvre et Immigration 4:43–45
E – Coût moyen placement personnes spécialisées et semi-spécialisées 5:54
F – Clients recherche travail temps plein 5:55
G – Projets entrepris conjointement avec provinces 5;9, 5:61, 5:63, 5:65, 5:67
H – Programme travailleurs saisonniers des Caraïbes 5:68
I – nombre Indiens suivant cours formation 5:69
J – Commission assurance-chômage par Honorable Bryce Mackasey 6:56–60
K – Principales caractéristiques monde relations travail, par Honorable Bryce Mackasey 7:35–42

Mercer, William M. Limited 14:136-144
National Council of Women of Canada 15:124-131
National House Builders Association 13:96-102
Ontario Mining Association 16:41-49
Railway Association of Canada 19:97-109
Retail Council of Canada 12:112-129
United Electrical, Radio and Machine Workers of America 17:11-118

Canada Assistance Plan
Relation 10:8, 10:17, 10:35, 10:36, 10:50, 10:51, 11:138, 16:55, 17:100, 18:85, 18:103, 20:31

Canada Pension Plan
Disability benefit 20:54
Relation 10:15, 10:16, 10:33, 10:34, 10:48, 11:12, 11:16, 11:41, 11:42, 11:82, 12:88, 12:103, 12:126, 14:26, 14:27, 14:40, 14:41, 14:52, 14:53, 14:120, 14:121, 14:139, 15:92-94, 16:17, 16:22, 16:48, 18:34-37, 19:103, 20:8, 20:27, 20:30, 20:31, 20:59, 20:63

Canadian Air Line Pilots Association
Brief 13:42-52, 13:103-106
Organization 13:42, 13:43, 13:103, 13:104
Wright, Captain John, statement 13:42, 13:43

Canadian Chamber of Commerce
Brief 18:7-39, 18:75-93
Organization 18:8, 18:75, 18:77, 18:78
"Study on Growth", recommended 18:7, 18:75, 18:76, 18:81, 18:82

Canadian Construction Association
Brief 15:5-54, 15:62-123
History 15:74
Members 15:5, 15:28, 15:29, 15:74
Questionnaires concerning Unemployment Insurance, White Paper 15:50, 15:51, 15:53

Canadian Health Insurance Association
Brief 19:43-88, 19:110-136
Organization, functions 19:130-134
Sickness benefits, alternative to proposal in Unemployment Insurance, White Paper suggested 19:47, 19:50-53, 19:72, 19:73, 19:79-82

Canadian Institute of Temporary Help and Business Services
Brief 17:33-65, 17:103-110
Contracting fee, payment to employees, percentage to company 17:41, 17:42, 17:50-53, 17:60-64
Functions, procedures 17:33, 17:45, 17:46, 17:59, 17:60, 17:103-105
Members 17:33, 17:34, 17:110
Retraining, upgrading programs 17:42, 17:43, 17:54, 17:61

Témoins
– Adams, M. R.M., Sous-Ministre adjoint (Immigration) Ministère Main-d'œuvre et Immigration 1:32, 5:3, 5:12–14, 5:22, 5:24
– Couillard, M. Louis, Sous-Ministre, Ministère Main-d'œuvre et Immigration 1:6, 1:9–10, 2:3, 2:16, 2:31–32, 3:3, 3:5–55, 4:3, 4:7–16, 4:25–30
– Cross, M. James S., Directeur Programmes et Procédures (Division Immigration Canada), Ministère Main-d'œuvre et Immigration 2:3, 2:26–27, 4:3, 4:11, 4:18–23, 5:3, 5:13–14, 8:5
– DesRoches, M. J.M., Commissaire en chef, Commission Assurance-Chômage 6:3, 6:16–22, 6:28–34, 6:39–40
– Dymond, M. W.R., Sous-Ministre adjoint (Service Établissement Programmes), Ministère Main-d'œuvre et Immigration 3:4, 3:44–45
– Gorman, M. J.B.A., Chef Section Exécution de Loi (Immigration), Ministère Main-d'œuvre et Immigration 5:3, 5:22–23
– Hélie, M. Roger, Régistraire suppléant, Commission d'Appel Immigration 4:4, 5:3, 5:16–21
– Jenness, M. R.A., Directeur Plannification et Évaluation, Ministère Main-d'œuvre et Immigration 2:3, 2:11
– Love, M. J.D., Sous-Ministre, Ministère Travail 7:3, 7:12-14
– McCloskey, M. Leonard, Chef division des opérations, Ministère Main-d'Oeuvre et Immigration 3:4, 3:31-32, 3:37-38
– MacEachen, Hon. Allan J., Ministre Main-d'Oeuvre et Immigration 1:6, 1:10-39, 2:3, 2:6-34
– Mackasey, Hon. Bryce S., Ministre Travail 6:3, 6:5-60, 7:3, 7:5-42, 9:5, 9:7, 9:15-30
– Manion, M. John L., Sous-Ministre adjoint suppléant, Ministère Main-d'oeuvre et Immigration 2:3, 2:17-18, 3:3, 3:9-11, 3:15-16, 3:25, 3:46-47, 5:25-53, 8:5
– Scott, Mlle Janet, Vice-Présidente Commission Appel Immigration 4:4, 4:31-42, 5:3, 5:7-10

PARTIE II

ACCS
Voir
Association canadienne des Commissaires scolaires

ACFC
Voir
Association des Chemins de Fer du Canada

ACPLA
Voir
Association canadienne des Pilotes de lignes aériennes

Canadian Labour Congress
Brief 20:7-57, 20:59-84
Organization, membership 20:59
Responsibility 7:28

Canadian Manufacturers' Association
Brief 12:7-39, 12:86-106

Canadian Nurses' Association
Brief 18:40-50, 18:94-97
Membership 18:40, 18:94

Canadian Railway Labour Association
Brief 13:52–95, 13:107–118
Organization 13:52, 13:108

Canadian School Trustees' Association
Brief 12:40–54, 12:107–111
Organization 12:107

Canadian United Auto Workers
Brief 14:7–78, 14:118–133

Cape Breton Development Corporation Plan
Supplement 10:42–45

Carew, Peter, Executive Secretary, Canadian Railway Labour Association
Statement 13:52–54

Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act
Duration of benefits, 26 weeks recommended 15:26, 16:34, 16:46, 17:100, 18:85
Experience rating system 11:123, 11:124, 12:23, 12:25, 12:72, 12:78–81, 12:96, 12:97, 12:113, 12:121, 13:31, 13:73, 13:100, 13:113, 15:8, 15:102, 15:112, 15:120–122, 16:8, 18:21, 20:79
Findings 11:6, 11:129, 12:95, 12:96, 13:109
Insurance principles 16:7
Payment of benefits, maximum level recommended 60 per cent 15:36, 17:9, 17:13, 17:100, 17:107, 18:28, 18:85
Task 11:6, 11:129

Communist Party of Canada
Brief 16:33–40, 16:50–59
Members, number 16:38

Construction Industry
Benefits 10:38, 11:11, 11:119, 15:24
Contribution to Unemployment Insurance Commission 15:23–25
Eligibility, province of Quebec trade unions, two categories of employees 15:25, 15:32
Employment pattern, job security 13:18, 15:17–23, 15:27, 15:28, 15:34, 15:35, 15:39, 15:40, 15:46, 15:74–76, 15:106–108

AMC
Voir
Association Manufacturiers canadiens

ANCH
Voir
Association nationale des Constructeurs d'habitations

Air Canada
Régime
Congés maladie 13:44
Pensions 13:49

Allen, M. D., Directeur analyse et élaboration lignes conduite, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre blanc sur Assurance-Chômage 11:104-107

Angleterre
Chômage, taux 13:110-111

Archibald, M. A. Gordon, Président, Chambre Commerce Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:7-8

Association canadienne d'Assurance-Santé
Comité exécutif 19:130-131
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:43-88
Liste membres 19:132-134
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:110-136
Rôle 19:130

Association canadienne de la Construction
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 15:5-54
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage (Table matières) 15:63-123
Rôle 15:5-6, 15:10, 15:28, 15:75

Association canadienne de la Main-d'Oeuvre des Chemins de Fer
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:52-95
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:107-118
Rôle 13:52, 13:108

Association canadienne des Pilotes de Lignes aériennes
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:42-52
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:103-106
Rôle 13:42-43, 13:103-104

Residential features, labourers 13:8, 13:14–16, 13:18–20, 13:29, 13:96, 13:97
Residential, industrial and commercial percentage of unorganized workers 15:38, 15:39
Sickness, welfare plans 15:30, 15:32, 15:33
Supplementary Unemployment Benefit Plan 15:29, 15:30, 15:37, 15:49, 15:50, 15:70, 15:94–96
Wages 15:35, 15:36, 15:53, 15:54, 15:110
Workmen's Compensation, Province of Ontario, rates for contractors 15:31

Contributions
Employee and Employer 10:9–11, 10:21–23, 11:15, 11:19–24, 11:50–52, 11:83, 11:125–128, 11:136, 11:142, 11:144, 12:87, 13:62, 13:65–67, 13:71, 13:75, 13:100, 13:101, 14:10, 14:49, 14:118, 14:119, 14:132, 15:7, 15:78–80, 15:100, 15:128, 16:33, 16:35, 16:51, 16:52, 16:58, 17:70, 17:71, 17:77, 17:87, 17:88, 17:95, 17:98, 17:101, 17:102, 17:106, 17:111, 18:32, 19:21, 19:93, 20:8, 20:9, 20:20, 20:40, 20:60–62, 20:72–74
Government 10:11, 10:12, 10:22–24, 10:52–58, 11:15, 11:16, 11:19–23, 11:31–35, 11:40, 11:50–53, 11:136, 11:137, 11:142, 11:150, 12:20, 12:21, 12:89, 12:90, 13:28, 13:34, 13:35, 13:53, 13:55, 13:56, 13:62, 13:65, 13:75, 13:76, 13:83, 13:88, 13:99–101, 13:107, 13:111, 13:112, 14:10, 14:12, 14:27, 14:28, 14:36, 14:37, 14:118, 14:119, 15:16, 16:34, 16:52, 16:58, 17:86, 18:15, 18:64, 18:65, 19:21, 20:9, 20:10, 20:18–20, 20:37–41, 20:52, 20:73, 20:74
Income tax deductible 10:10, 10:11, 11:144, 12:87, 14:123, 15:6, 16:44, 18:76

Copeland, C.R., General Manager, Office Overload
Statement 17:33, 17:34

Cost
Proposed plan 11:142, 11:146, 11:152, 12:9, 12:12, 12:13, 12:19, 12:20, 12:43, 12:45, 12:89, 12:91, 12:98, 12:122, 15:7, 15:8, 15:68, 15:78–80, 16:48, 17:34, 17:47, 17:48, 17:55, 17:56, 17:102, 17:105, 18:26, 18:31, 18:32, 18:75, 18:81, 18:103, 19:116, 19:117–129
School boards, provinces 12:40–42, 12:44, 12:46, 12:47, 12:49, 12:51, 12:52
Sickness, maternity and retirement benefits 11:29, 11:30, 11:109–111, 14:87–90, 17:95–97, 14:111, 14:116, 14:139, 14:143, 15:7, 15:8, 15:78, 19:24–27, 19:71, 19:72, 20:9, 20:14, 20:15

Davidson, J.C., President, Canadian Health Insurance Association
Statement 19:43-85

Association canadienne des Syndics d'Écoles
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:40-54
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:107-111
Rôle 12:107

Association des Chemins de Fer du Canada
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:15-43
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:97-109
Rôle 19:15

Association des Infirmières canadiennes
Discussion, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:40-50
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:94-97
Rôle 18:94

Association des Manufacturiers canadiens
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:7-39
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage (Table matières) 12:86-106
Rôle 12:86

Association des Syndicats de Cheminots canadiens
Voir
Association canadienne de la Main-d'œuvre des Chemins de Fer

Association internationale des Pompiers
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:64-78
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:133-136
Rôle 14:133

Association minière de l'Ontario
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:5-33
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:41-50
Rôle 16:41

Association minière du Canada
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:51-74
Liste sociétés membres 18:104-106
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:98-106
Rôle 18:51-52, 18:98

Association nationale des Constructeurs d'Habitations
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:7-42
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:96-102
Rôle 13:8, 13:96

DesRoches, J.M., Chief Commissioner, Unemployment Insurance Commission
Statement 11:5–18, 11:129–139

Domtar Limited
Brief 17:7–32, 17:95–103
Employees drawing benefits in sixth week, after 5 six-day weeks 17:27, 17:28, 17:65, 17:66, 17:70
Organization 17:7, 17:96, 17:102, 17:103
Supplementary Unemployment Benefit Plan 17:13, 17:14, 17:30–32

Earnings
Definition in Unemployment Insurance Act 20:21–25, 20:68, 20:81

Eligibility for Benefits
Proposed 10:11, 10:13, 10:24, 10:25, 10:34-36, 11:9, 11:14, 11:17, 11:21, 11:83, 11:84, 11:88, 11:102, 11:103, 11:105, 11:135, 11:138, 12:56, 12:63-66, 12:71, 12:87, 12:88, 12:97, 12:99, 12:101, 12:112, 12:113, 12:117-20, 13:11, 13:12, 13:20, 13:21, 13:26, 13:98, 13:103, 13:105, 14:11, 14:91, 14:93, 14:121, 14:132, 14:139, 15:25, 15:26, 15:68, 15:78, 15:86-88, 16:39, 16:40, 16:43-46, 16:53, 16:54, 17:8, 17:46, 17:47, 17:99, 17:106, 17:107, 18:10-12, 18:41, 18:46-49, 18:52, 18:53, 18:56, 18:76, 18:84, 18:95, 18:99, 18:101, 18:102, 19:90, 19:91, 20:8-13, 20:54, 20:60, 20:62-66, 20:83

Experience Rating
Discussions 10:37-40, 10:50, 11:6, 11:15, 11:30, 11:35, 11:65, 11:69, 11:119-125, 11:136, 11:148, 12:23, 12:24, 12:27-29, 12:36, 12:56, 12:72, 12:78-81, 12:87, 12:92, 12:96, 12:97, 12:112, 12:113, 12:116, 12:117, 12:120-123, 12:128, 13:8-11, 13:22, 13:23, 13:26, 13:30, 13:45, 13:53, 13:60-62, 13:76, 13:77, 13:89-91, 13:97, 13:100, 13:101, 13:103, 13:106, 13:107, 13:112-115, 14:10, 14:11, 14:30-34, 14:45-47, 14:51, 14:52, 14:58, 14:86, 14:87, 14:93, 14:119, 14:129, 14:132, 14:137, 14:139, 14:141, 14:143, 15:7-11, 15:29, 15:31, 15:39-44, 15:53, 15:70-72, 15:86, 17:8-11, 17:43-45, 17:57, 17:87, 17:88, 17:95, 17:97, 17:101, 17:105, 17:106, 18:21-24, 18:28-30, 18:33, 18:42, 18:43, 18:65, 18:66, 18:70, 18:76, 18:84, 18:102, 19:11, 19:18-21, 19:23, 19:68, 19:84, 19:94, 19:97-99, 19:103-108, 19:122, 19:123, 20:10, 20:18, 20:41-51, 20:61, 20:73, 20:75-79
Studies
"The American Social Security System", study, Burns, Professor Eveline M. 20:77, 20:78
"Experience Rating in Unemployment Compensation", study, Spivey, Professor Clinton 20:75, 20:76

Assurance-Chômage, Livre Blanc sur l'
Abus, limitation 14:142-143, 16:10, 17:101
Administration 17:109, 17:116-117, 20:79-80
Allocations, équité 11:13
Cessation emploi, certificat 11:138
Chemins de fer 19:106-108
Coéficient 10:9
Commissaires d'écoles 12:40-54
Commission assurance-chômage
Attributions, absences 12 : 115
Caisse 12:115
Commissaires 12:116
Rôle 18:16
Congédiement 10:12
Constitution, cas 10:13, 10:14, 19:116
Coordination règles régissant main-d'œuvre 18:100-101
Cotisations 14:137-138, 14:143, 16:44-45
Cotes
Expérience, selon 15:8, 15:29, 16:8, 18:21-23, 18:28-30, 18:65, 18:70, 18:102, 19:84, 20:18, 20:79
Mérite 12:23-25, 12:27-28, 12:37, 12:56, 12:70, 12:78-80, 12:120-123, 13:53, 13:73, 13:76, 14:45-46, 15:9, 15:121-123, 16:8-9, 17:9-11, 17:44, 18:21-23, 18:33, 18:70, 19:11
Système 11:126, 12:72, 12:96, 18:84, 19:94
Cotisations 10:25, 10:35, 10:40, 10:52, 11:39, 11:71, 11:83, 11:135, 11:137, 11:145, 11:147, 13:103, 13:115, 15:6-7, 15:25, 15:101-113, 15:129, 16:45, 16:52, 16:58, 17:8, 17:106-108, 18:20, 18:84, 19:21, 19:70, 19:93-94, 20:11, 20:40, 20:61-62
Coûts 15:79-83, 16:48-49, 18:10, 18:81, 18:103-104, 19:116-118

Débardeurs 19:107
Définitions
«Catégories particulières» 11:69-70
«Être en chômage 11:41
Demandes 11:93-96
Employés 11:136-137, 12:77, 12:112-113, 12:118, 14:132
Employeurs 11:73-74, 11:136-137, 12:118, 12:128, 14:118, 15:7-8, 17:106, 19:11, 19:18, 19:20, 19:68-69, 19:97-99, 19:103-108, 20:44
Enseignants 12:40-54, 12:107-11, 17:98
Entrevues 11:95-96, 13:117, 15:113-115, 16:45, 18:101, 20:25-26, 20:70-71
Étude 10:5-58, 11:5-152, 12:7-129, 13:7-118, 14:7-144, 15:5-131, 16:5-59, 17:7-118, 18:5-106, 19:7-136, 20:7-84
Étudiants 10:30-31, 10:34-35, 13:26, 16:39, 16:58, 17:46, 18:47, 19:90, 19:108
Formule T-4 11:138
Frais capitalisation et exploitation, répartition 11:134
Gains admissibles 14:125-126, 20:68

"Social Security and Public Policy", study, Burns, Professor Eveline M. 20:78, 20:79
United States 20:49
See also
Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act

"Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70's"
Data Surveys compiled, Unemployment Insurance Commission 11:104-109, 11:111-119, 11:140-152

Fire Fighters
Elegibility for benefits during training 14:76
Retirement, early, relation 14:65, 14:66, 14:74, 14:134
Unemployment Insurance, not needed, security 14:65, 14:67-69, 14:71-74, 14:133, 14:135, 14:136
Voluntary, pay, training 14:70

Fisheries Council of Canada
Brief 19:7-14, 19:89-96
Organization, membership 19:7, 19:96

Fishing Industry
Female employees, seasonal work 19:11, 19:12
Private pension, sickness, plans 19:13, 19:14
Saltfish Producers, effect on by the Unemployment Insurance, White Paper 19:95

Freeman Commission
See
Industrial Commission or Canadian National Railways "Run-throughs" Report

Gill Committee of Inquiry
See
Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act

Gilmore, R. N., Committee Chairman, Ontario Mining Association
Statement 16:6, 16:7

Guaranteed Annual Income
Government involvement 17:39, 17:40
Relation 10:16, 10:17, 10:36, 18:69, 20:35, 20:36
Study, New Jersey 17:22, 18:13, 18:14

Guaranteed Income
Manpower Services Limited 17:58

Hall Royal Commission
See
Royal Commission on Health Services

Gouvernement fédéral, rôle 10:11, 10:12, 10:20, 10:52-53, 10:55, 11:19, 11:21-23, 11:31-33, 11:51, 11:118-119, 12:20, 12:22, 12:108, 13:28, 13:52-53, 13:56, 13:65-67, 13:99-100, 13:107, 13:111-112, 14:10, 14:27, 14:36, 14:118, 14:122, 14:131-132, 14:137, 15:9, 15:73, 16:53, 16:57-58, 17:45, 17:68, 18:50, 18:61, 19:45, 19:89, 20:18-21, 20:57, 20:74

Impôts
Personnes fortunés, augmentation 10:30
Progressifs sur revenu 10:25
Infirmières 18:40-50, 18:94-97
Interaction régime gouvernemental et régimes privés 19:120-125
Lacunes 13:97, 20:60
Limites, absences 14:106
Livrets assurance-chômage, élimination 20:83
Objectifs 10:8, 10:11, 10:20, 11:12-18, 11:80, 11:138-139, 12:40, 12:92, 13:24, 13:51, 16:7, 16:41-42, 17:105, 18:104, 19:112
Paiements
Globaux 12:25-26, 14:124-125
Ordinateurs, par 11:66
Pêcheurs 11:35, 11:37, 11:84-85, 12:102, 19:7-14, 19:92-93, 20:55, 20:62
Personnes
Impliquées 10:9
Protégées 20:32
Phases 11:105, 20:70
Pilotes lignes aériennes 13:42-52, 13:103-106
Plafond salaire 10:9, 11:46, 12:70-71, 13:67, 14:106, 14:120, 20:56, 20:69
Pompiers 14:64-78, 14:133-136
Pourboires 20:22-25, 20:68
Prestations 10:13, 10:17, 11:13, 11:16, 11:18, 11:20-21, 11:25-26, 11:36, 11:38-39, 11:46, 11:66, 11:88-89, 11:91-92, 11:95, 11:100, 11:106, 11:108-111, 11:118, 11:121, 11:134-135, 11:137-138, 11:143, 12:11, 12:12, 12:15, 12:18, 12:35, 12:56-57, 12:60-61, 12:64, 12:66, 12:91, 12:95, 12:99-101, 12:103, 12:113-114, 12:124-129, 13:23, 13:31-32, 13:93, 13:103, 14:10, 14:14, 14:23-24, 14:30, 14:41, 14:73, 14:121-133, 14:136-144, 15:7, 15:12, 15:23-24, 15:35, 15:42, 15:69, 15:71, 15:89-101, 16:11-14, 16:21, 16:34-35, 16:42, 16:45-46, 16:54-55, 16:58, 17:9, 17:11, 17:13, 17:20, 17:97, 17:99-101, 17:108-109, 17:114, 18:16, 18:31, 18:47, 18:57, 18:82-87, 18:95-97, 18:102-103, 19:63, 19:70, 19:91-92, 19:111, 20:9, 20:33, 20:56, 20:63, 20:65-73
Admissibilité 10:14, 10:25, 10:35, 10:40, 11:14, 11:83, 11:88-89, 11:109, 12:97-101, 12:112-114, 12:117-118, 13:11, 13:21, 13:30, 13:54, 14:11, 14:25, 14:121, 14:124, 14:128, 14:131, 14:134, 15:7, 15:25, 15:49, 15:69, 15:87-88, 17:46-47, 17:77, 17:99, 17:115-116, 18:10-12, 18:47,

Health and Welfare Department
Expenditures, 1969-70 18:91-93

Healthco
Relation between Ontario government and insurance industry 19:46, 19:53-55, 19:78

Heneault, R. E., Chairman, Canadian Manufacturers' Association, Unemployment Insurance, Director of Personnel, Steel Company of Canada Limited
Statement 12:7-9

Industrial Commission on Canadian National Railways "Run-Throughs" Report
Technological change, workers rights 13:59-61, 13:109, 13:115

Industrial Relations and Disputes Investigation Act
History 13:115, 13:116

Industrial System
Canada–United States, market characteristics 12:23

Inflation
Causes 16:34

Insurance
Costs, distribution employer-employee 19:70, 19:71, 19:74, 19:75, 19:80, 19:81, 19:83-85, 19:126
Maternity benefits, duration 19:70, 19:71, 19:82-83, 19:127, 19:135, 19:136
Relation 11:25, 11:26, 11:89, 11:90, 11:93, 11:101, 11:102, 11:111, 12:11-13, 12:31, 12:32, 13:98, 14:22, 14:23-26, 14:28-30, 14:38, 14:39, 14:47, 14:48, 14:53, 14:78, 14:79, 14:81-91, 14:100, 14:115, 14:116, 14:127, 14:132, 14:138-141, 16:15, 16:16, 17:9, 17:15-17, 17:19, 17:20, 17:101, 18:19, 19:45, 19:58, 19:68-72, 19:75-77, 19:85, 19:102, 19:103, 19:111, 19:112, 19:120-126
Salary continuance plans 19:78, 19:119
Sickness
Administration, costs 19:54, 19:55, 19:65, 19:66
Number of people covered, portability 14:100-102, 14:109-110, 14:114, 14:140, 14:141, 19:44, 19:45, 19:47-49, 19:118, 19:119
Sickness and maternity benefits, United States, legislation 19:51, 19:52, 19:117, 19:118, 19:136

International Association of Fire Fighters
Brief 14:64-76, 14:133-136
Membership 14:69, 14:133, 14:134

International Labour Organization
Conference, Canadian participation 7:11, 7:40
Contract employment services 17:51, 17:52
18:55, 18:76, 18:95, 18:97, 18:102, 19:118-120, 20:56, 20:62-65, 20:82-83
Assurance-chômage 12:124-126, 14:50, 14:130, 15:16, 18:18
Certificat médicaux 14:55
Dates effet nouvelles 17:115
Durée 16:46-47
Période travail donnant droit 16:45-46, 19:90-91
Maladies 10:12, 10:14, 14:11, 14:28, 14:127-129, 14:132, 14:142, 15:7, 15:14, 15:71, 15:97-101, 15:129, 16:47, 17:11, 17:101, 18:18, 18:41, 18:87, 18:95, 18:103, 19:71, 19:91, 19:99-102, 19:111-112, 19:114-115, 20:14, 20:7
Prestations
Maternité 10:12, 10:14, 11:18, 11:28, 11:91-93, 12:10-11, 12:14, 12:16, 12:30, 12:43, 12:61, 12:63, 12:68, 12:71-72, 12:91, 12:102, 12:114, 12:128-129, 13:23, 14:11, 14:14, 14:24, 14:128-129, 14:132, 15:7, 15:13-14, 15:71, 15:97-101, 15:129, 16:19, 16:26, 16:47-48, 17:17-18, 17:86, 18:31, 18:41, 18:59-60, 18:95, 19:70-71, 19:91, 19:111, 19:135-136, 20:27, 20:72-73
Retraite 10:15, 10:16, 11:41-42, 11:82, 12:126-128, 13:98, 13:103, 14:25-26, 14:66, 14:134, 15:71, 16:17-18, 16:22, 16:48, 16:56, 17:9, 17:100-101, 18:31, 18:35-36, 18:41, 18:87, 18:103, 19:13, 19:92, 19:99, 19:102-103, 20:63
Taux 17:114-115
Programme d'aide, assurés, création 11:136
Proportionnalité 20:75-76
Propositions spécifiques 18:101-103
Protection 12:116-117
Rapports avec gens 11:44
Recommandations
Administration par Commission d'Assurance-Chômage tripartite 20:57
Admissibilité
Conservation conditions 12:88
Minimum vingt-six semaines 13:98
Assurance
Privée, régime 12:10, 12:13
Sociale, programmes 12:8
Assurance-chômage, élargissement champs application 12:87
Chevauchement entre prestations et services dispensés par assurance-chômage, empêchement 12:92
Chômage taux, diminution 13:76, 13:80
Chômeurs accès degré formation supérieure 13:57, 13:77
Collaboration
Entre CAC., demandeur-chômeur et CCM 15:131
Entre Commission assurance-chômage et ministère Main-d'Oeuvre et Immigration 12:89, 12:105

Maternity and sickness insurance, benefits 11:28, 12:14, 12:15, 12:38, 12:39, 12:72
Study, "Unemployment Insurance Schemes" 20:19, 20:20, 20:73, 20:79

Jessop, John, Director, Canadian Regional Office, International Association of Fire Fighters
Statement 14:64, 14:65

Johnson, J.E., President, National House Builders' Association
Construction industry, statement 13:7-9

Keenan, J.T., General Counsel, Canadian Air Line Pilots Association
Statement 13:43

Labour, Manpower and Immigration, H. OF C. Standing Committee
Committee report of progress, permission sought to carry on in new session 18:20
Paquet, Dr. Gilles, consultant to Committee 10:5, 10:6

Layoffs
Compulsory notice, proposed 13:46, 14:30, 18:79

McDonald, Charles, Member of Committee, International Representative of Canadian United Auto Workers
Statement 14:8-11

MacDonnell, D.J., Chief of Coverage, Unemployment Insurance Commission
Statement 11:80-83

Mackasey, Hon. Bryce S.
Statement 10:7-13

Mckichan, A.J. President, Retail Council of Canada
Statement 12:55-57

Mckinnon, B., Special Adviser, Claims and Benefits, Unemployment Insurance Commission
Statement 11:88-91, 11:93-96

Magnuson, Bruce, Labour Secretary, Central Executive Committee, Communist Party of Canada
Statement 16:33-35

Manpower Agencies, Private
Canada Manpower Centres, relationship in placement suggested 17:37, 17:38, 17:108
Confusion with Canada Manpower Centres 14:35, 14:59-62, 14:130, 14:131, 17:34-36
Cost, less per placement than Canada Manpower Centres 17:37, 17:108
Entre organismes s'occupant aspects emploi 15:55
Collectivité d'affaires, participation 18:81
Comité consultatif
Assurance-chômage, renforcement action 18:77, 20:10
Inclusion clause permettant faire appel 19:100, 19:108-109
Mixte, création 12:116
Commission assurance-chômage, remaniement structure et administration 12:89
Cotes, adoption système 12:87

Cotisations
A part égale entre employeurs et employés, répartitions 12:87, 12:97
Plus élevées aux employeurs en cas de licenciement 13:107
Pour industrie, fixation 17:8
Croissance économique, étude 18:75, 18:81-82
Déclarations de chômage
Contrôle 18:33, 19:54
Système adéquat vérification 16:44
Emplois, création 12:10, 12:89, 13:107
Employés, étendue du régime à tous 14:120, 14:135
Entrevue, système double 18:83
Examen du régime après application 12:43
Fonds constitution par accumulation cotisation 16:43
Mise en commun du risque et établissement aux contribution 15:121
Orientation professionnelle, établissement service 12:104
Paiement
Cotisations, contrôle 18:83, 19:54
Forfaitaires 12:88
Pêcheurs indépendants, exclusion 12:88
Pension accordée lors retraite en vertu régime de pension patronal-salarial soit considérée comme gain 12:103
Période d'attente, élimination 20:35
Président commission assurance-chômage, nomination 12:116
Prestations
Accroissement niveaux actuels 12:88
Barème, établissement 17:118
Déboursés effectués à partir Caisse d'assurance-chômage 12:89
Délai carence pour versement 17:8, 17:113
Droit, assurance 17:118
Durée, allongement 17:95
Impositions sur 12:88
Interruption entre perte revenu et réception, absence 17:118
Lenteurs outrées, absence 17:118
Maladie et maternité, enlèvement du projet Loi 19:114

See also
Canadian Institute of Temporary Help and Business Services
Manpower Services Limited
Office Overload Company Limited
Manpower Department
Relationship 10:45-47, 11:15, 11:16, 11:48, 11:95-100, 11:136, 12:37, 12:88, 12:89, 12:92, 12:104-106, 14:11, 14:129, 14:130, 14:132, 15:56, 15:58, 15:72, 15:72, 15:128-130, 16:7, 16:45, 17:33, 17:36, 18:10, 18:76, 18:77, 18:88, 18:96, 18:106, 18:107, 19:15, 19:22, 19:23, 20:9, 20:70, 20:71

Manpower Services Limited
Confusion with Canada Manpower Centres 17:35, 17:36, 17:53, 17:54
Guaranteed income 17:58

Mark, J.K., Vice-President, William M. Mercer Limited
Statement 14:78, 14:79

Members of Parliament
Pensions 16:56, 16:57
Unemployment Insurance, contributions 10:36, 10:37

Mercer, William M. Limited
Brief 14:78-117, 14:136-144
Functions 14:78, 14:100, 14:140

Merit Rating
See
Experience rating

Metsasalu, Miss T.
Statement 17:7-9

Miner, Miss Louise, President, Canadian Nurses' Association
Statement 18:40, 18:41

The Mining Association of Canada
Brief 18:51-73
Organization, membership 18:51, 18:52, 18:98, 18:104-106

Mining Industry
Wages 16:11-13, 18:99

National Council of Women of Canada
Brief 15:54-61, 15:124-131
History, organization 15:126

National Health and Welfare Department
Relation 10:17, 10:18
White Paper
See Willard Report on Social Security

Retraite, employés à 17:95, 17:100
Supérieurs, application à tous assurés 17:118
Taux, modification 15:6
Taux unique 12:100
Primes élimination personnalisation 14:120
«Principe d'Ensemble Universel», adoption 13:101
Programmes progressifs pour augmenter connaissance base, mise au point 18:81
Propositions présentées par Association canadienne d'Assurance-Santé 19:112-114, 19:125-129
Protection contre imprévu 16:43
Publicité 15:57-53
Régime assurance-chômage intégration autres régimes sociaux privés et publics 17:95
Rétention
Commission tripartite pour administration loi, 13:101
Formule actuelle contribution 13:101
Revenus provenant régime privé pensions, considération comme gains 12:88
Services consultation sous responsabilité Main-d'œuvre ou Commission Assurance-Chômage 18:89
Stimulant au travail, promotion 13:40, 13:101, 13:116, 16:44
Système de cotes, rejet 12:97
Recyclage chômeurs 12:40, 13:53-55, 13:57, 13:92, 13-108, 13:118
Régime 11:101
Champs application 12:101-104
Coût, additionnel 12:89-90, 12:108
Financement 12:90, 12:108
Répercussions
Administratives 11:65
Financières 14:138, 14:143
Revenu
Annuel garanti 10:16, 10:18, 10:36
Soutien provisoire 11:135
«Second payant», régime 14:141-143
Services, restructuration 11:13, 11:43, 11:134
Simulation 11:112-114
Tarification 11:120-121, 11:125, 11:136, 11:149, 12:72, 13:8-9, 13:30, 13:61, 13:77, 13:89, 13:91, 14:30-31, 16:8

Trafic maritime 19:106

Travailleurs autonomes 10:32-33

Universalité, application 13:9-10, 13:22, 13:97, 13:105, 13:108, 14:65, 14:112, 14:120, 14:133, 15:8, 15:69, 15:85-87, 15:121, 16:44, 16:53, 16:57, 17:56, 17:106, 18:29, 18:42, 18:102, 19:57-58, 19:72, 19:85, 19:88, 20:55

Vendeurs à commission 12:119
Voir aussi
Assurance-Chômage
Main-d'œuvre

National House Builders Association
Brief 13:7-42, 13:96-102
Membership 13:16, 13:17, 13:96

National Revenue Department
Taxation Division, relationship 11:17, 11:39, 11:40, 11:65, 11:66, 11:67, 11:137, 12:89, 12:95

Nurses
Employment problem 18:40-42, 18:94, 18:95
Relation 18:40, 18:48, 18:49, 18:95, 18:97
Training 18:43-45

O'Brien, C.G., Manager, Fisheries Council of Canada
Statement 19:7-14

Office Overload Company Limited
Employees, year-round 17:58, 17:59
Offices 17:40

Old Age Security
Relation 10:16, 12:88, 12:103, 20:63

Ontario Mining Association
Brief 16:5-33, 16:41-49
History, organization 16:7, 16:41
Members, insurance plans 16:21, 16:23

Paquet, Dr. Gilles, Chairman, Economics Department, Carleton University
Consultant to Committee 10:5, 10:6

Payment of Benefits
Proposed 10:9, 10:20, 11:8, 11:13, 11:14, 11:26-28, 11:39, 11:135, 11:138, 12:25, 12:26, 12:35, 12:36, 12:57, 12:64, 12:65, 12:70, 12:88, 12:97, 12:103, 12:104, 12:113, 12:124, 13:34, 13:98, 14:10, 14:15, 14:16, 14:19, 14:21, 14:22, 14:30, 14:41-45, 14:50, 14:56, 14:66, 14:94, 14:95, 14:122-126, 14:131, 14:139, 15:7, 15:26-28, 15:35, 15:36, 15:47, 15:51, 15:52, 15:70, 15:78, 15:88-90, 15:128, 16:11, 16:12, 16:35, 16:36, 16:44, 16:46, 16:53, 16:54, 16:58, 17:14, 17:20, 17:29, 17:30, 17:48, 17:76, 17:77, 17:95, 17:98, 17:100, 17:107, 17:113-115, 17:118, 18:12, 18:28, 18:32, 18:33, 18:37, 18:38, 18:53, 18:57, 18:84, 18:85, 18:102, 19:15, 19:21, 19:28, 19:35, 19:49, 19:69, 19:70, 19:91, 20:8, 20:9, 20:60, 20:65-69, 20:83

Pigott, J. A., President, Ontario Mining Association
Statement 16:5, 16:6

Poverty, White Paper
Relation 16:6, 16:49, 18:86, 18:101

Beatty, M. Robert I., Directeur général de Exploitation, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre Blanc sur assurance chômage 11:57-67

Beaudry, M. Jean, Vice-Président exécutif, Congrès du Travail du Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 20:7-10

Bonser, M. B., Vice-Président, Association internationale des Pompiers
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:65-66

Bonus, M. John, Administrateur-Directeur, Association minière Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:51-53

CMA
Voir
Association Manufacturiers Canadiens

Canada
Système industriel, description par John Kenneth Galbraith 12:23

Canadian Construction Association
Voir
Association canadienne de la Construction

Carew, M. Peter, Secrétaire exécutif, Association canadienne de la Main-d'Œuvre Chemins de Fer
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:52-53

Chambre de Commerce du Canada
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:7-39
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage (Bibliographie) 18:75-93
Rôle 18:75-79

Comité d'Enquête relatif à la Loi sur Assurance-Chômage
Voir
Comité Gill

Comité Gill
Rôle et recommandations 11:6-7, 11:8, 11:123-124, 11:129, 12:23, 12:25, 12:36, 12:44, 12:70, 12:72, 12:78-80, 12:86-87, 12:95-98, 12:99, 12:101-102, 12:121, 13:27, 13:31, 13:73, 13:76, 13:100, 13:109, 13:113, 15:8, 15:26, 15:36, 15:55, 15:83, 15:129, 16:7-8, 16:34, 16:42-43, 17:9, 17:13, 17:55, 17:89, 17:100, 17:107, 18:28, 18:56, 18:58-59, 19:14, 19:49, 20:46, 20:64, 20:79

Commission Freedman
Rôle 13:59-61

Quebec Pension Plan
Relation 10:15, 11:16, 11:41, 11:42, 11:138, 12:88, 12:103, 12:126, 14:120, 14:121, 14:139, 16:17, 16:48, 19:103, 20:8, 20:27, 20:30, 20:31, 20:59, 20:63

Railroads
Employees, Locomotive firemen 19:22, 19:39, 19:40
Insurance plans, company, private 19:23, 19:24, 19:28-36, 19:40, 19:41
Supplementary Unemployment Benefit 19:39

Railway Association of Canada
Brief 19:7-43, 19:97-109
Organization 19:15, 19:100

Reports to the House
Third 20:4

Retail Council of Canada
Brief 12:54-85, 12:112-129
Organization, members 12:55, 12:58, 12:69, 12:70, 12:73, 12:76, 12:112, 12:114, 12:115

Retail Trade
Employees
Female, married 12:67-69
Temporary, categories 12:62, 12:63, 12:83, 12:84
Temporary, Unemployment Insurance 12:74, 12:77, 12:78, 12:81-83
Maternity benefits 12:58, 12:68
Sickness and accident benefits 12:60, 12:61, 12:75, 12:77
Wages 12:58, 12:64, 12:65, 12:76

Retirement
Civil servants, pensioned and working pay formula 14:53
See also
Air Pilots
Fire Fighters
Unemployment Insurance

Riggin, R. P., Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Canadian Junior Chamber of Commerce
Statement 18:9, 18:10

Royal Commission on Health Services
Conclusions 14:88, 14:89

Russell, Ross, Director of Organization, United Electrical, Radio and Machine Workers of America
Statement 17:67-70

School Trustees
Salaries 12:47, 12:48

Commission Gill
Voir
Comité Gill

Commission Goldenberg-Crispo
Rapport 15:19, 15:38

Commission Hall
Rôle 14:88-89

Commission Meredith
Rôle 12:93-95

Compagnie Domtar Ltée
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:7-32
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:95-103
Rôle 17:7, 17:96
Salaire moyen 17:101

Congrès du Travail du Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 20:7-54
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 20:55-84

Conseil canadien des Pêcheries
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:7-14
Liste membres 19:96
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:89-96
Rôle 19:7

Conseil canadien du Commerce de détail
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:55-85
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:112-129
Rôle 12:55, 12:58, 12:69-70, 12:76, 12:112-113, 12:115

Conseil national des Femmes du Canada
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 15:54-61
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 15:125-131
Rôle 15:55, 15:127

Copeland, M. Clare P., Directeur général, «Office Overload»
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:32-34

Davidson, M. J.C., Président, Association canadienne d'Assurance-Santé
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:43-46

Seasonal Benefits
Eliminated 10:8, 11:18, 11:38, 11:39, 11:138, 15:55, 15:128, 16:44, 16:45, 17:7, 17:8, 17:23, 17:26, 17:96, 18:52, 18:76, 18:83, 18:100, 18:101

Sickness Benefits
Alternative, suggestion by the Canadian Health Association 19:47, 19:50-53, 19:58-60, 19:74, 19:112-114, 19:125
British North America Act, jurisdiction 19:59-61
Proposed 10:12, 10:14, 11:9, 11:10, 11:13, 11:75, 11:89-91, 12:10, 12:11, 12:15-19, 12:29-35, 12:38, 12:44, 12:45, 12:57, 12:71, 12:88, 12:91, 12:102, 12:114, 12:126-129, 13:12, 13:13, 13:23-25, 13:33, 13:35-39, 13:57, 13:99, 13:103, 13:105, 13:108, 14:11, 14:15, 14:39, 14:55, 14:65, 14:78-91, 14:97-99, 14:113, 14:116, 14:127, 14:132, 14:136-144, 15:7-9, 15:12-14, 15:30-32, 15:47-49, 15:70, 15:96-100, 15:128, 16:5, 16:12-16, 16:19-30, 16:33, 16:44, 16:47, 16:55, 16:58, 17:9, 17:11-13, 17:85, 17:95, 17:100, 17:101, 18:16-20, 18:27, 18:31, 18:32, 18:41, 18:49, 18:61-64, 18:70-72, 18:76, 18:87, 18:95, 18:99, 18:103, 19:9, 19:14, 19:16-18, 19:23-25, 19:38, 19:44-46, 19:56-58, 19:91, 19:99-102, 19:110-112, 19:114-120, 20:8, 20:9, 20:13-15, 20:27-29, 20:41, 20:53, 20:60, 20:72

"Social Security Programs throughout the World"
"Sickness and Maternity Benefits", section 20:29, 20:30

Social Security, White Paper
See
Willard Report on Social Security

Statements
Anderson, J. C. 19:17-43
Beatty, R. 11:57-68
Beaudry, Jean 20:7-10
Bonser, B. 14:65, 14:66
Bonus, J. L. 18:51-53
Carew, Peter 13:52-54
Copeland, C. R. 17:33, 17:34
Davidson, J. C. 19:43-46
DesRoches, J. M. 11:5-18
Gilmore, R. N. 16:6, 16:7
Heneault, R. E. 12:7-9
Jessop, John 14:64, 14:65
McDonald, Charles 14:8-11
MacDonnell, D. J. 11:80-83
Mackasey, Hon Bryce S. 10:7-13
McKichan, A. J. 12:55-57
Mckinnon, B. 11:88-91, 11:93-96
Magnuson, Bruce 16:33-35
Mark, J. K. 14:78, 14:79
Metsasalu, Miss T. 17:7-9

«Des Faits et des Chiffres»
Tableaux
Accroissement estimatif nombre assurés (1968) 11:141
Bases, rédaction 11:104-108, 11:140-152
Comparaison par industries-prestations contre cotisations 11:149
Cotisations hebdomadaires par employé 11:145
Etat, coût net pour 11:151
Etat prévue pour 1972, contribution 11:151
Exemple tarification fondée sur expérience 11:149
Montant cotisations affecté, paiement estimatif, prestations annuelles et frais administration 11:147
Montant estimatif cotisation en 1972 11:143
Montant prévu prestations versées en 1972 11:143
Prestations annuelles et frais administration estimatifs 11:143
Redistribution, effet 11:152
Répercussion financière, régime proposé pour employé assujetti régime actuel 11:145
Répercussion financière, taux spécial qu'aurait régime proposé pour nouvel assujetti 11:145
Seuil rentabilité régime proposé 11:151

DesRoches, M. M., Commissaire en Chef, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 11:5-18

Éducation
Enseignement, régime congé maternité 12:49
Frais scolaires
Commissions scolaires, acquittement 12:46
Provinces, acquittement 12:46

États-Unis
Assurance-chômage, régime 11:31
Système industriel, description par John Kenneth Galbraith 12:22-23

«Facts and Figures»
Voir
«Des Faits et des Chiffres»

Gill, comité
Voir
Comité Gill

Gilmore, M. R.N., Président Comité, Association minière de l'Ontario
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:6-7

Heneault, M. R.E., Président, Comité de AMC sur Assurance-Chômage
Exposé, Livre blanc sur assurance-chômage 12:7-9

Industrie minière
Situation Canada 18:98-99

Miner, Miss Louise 18:40, 18:41
Pigott, J. A. 16:5, 16:6
Riggin, R. P. 18:9, 18:10
Russell, Ross 17:67-70
Steadman, S. M. 15:54-56
Steel, D. J. 11:119-123
Stein Mark 15:5-8
Wilkes, R. P. 19:15
Witney, C.H. 12:40, 12:41

Steadman, S. M., First Vice-President, National Council of Women of Canada
Statement 15:54-56

Steele, D. J., Director, General Planning, Unemployment Insurance Commission
Experience rating, statement 11:119-123

Stein, Mark, Immediate Past President, Canadian Construction Association
Statement 15:5-8

Studies
"The American Social Security System", Burns, Professor Eveline M. 20:77, 20:78
"The Case for Automatic Adjustment Mechanisms in Unemployment Insurance", study by Kelly, Dr. L. A., Industrial Relations Centre, Queen's University 20:69
"Experience Rating in Unemployment Compensation", Spivey, Professor Clinton 20:75, 20:76
"Growth Study", the Canadian Chamber of Commerce, recommended 18:7, 18:75, 18:76, 18:81, 18:82
"Social Security and Public Policy", Burns, Professor Eveline M. 20:78, 20:79
"Unemployment Insurance Schemes", study, International Labour Organization 20:19, 20:20, 20:73, 20:79

Supplementary Unemployment Insurance Plans
Relation 14:19, 14:20, 14:45, 15:29, 15:30, 15:37, 15:49, 15:50, 15:70, 15:94-96, 17:13, 17:14, 17:30-32, 19:39, 20:36
SUB plans in industries 14:19, 14:20, 14:45, 17:13, 17:14, 17:30-32
See also
Canadian Construction Association
Domtar Limited
United Auto Workers

Teachers
Maternity benefits, provincial 12:43, 12:49, 12:50 12:52-54

Teachers Trustees
Relation 12:40-43, 12:45-47, 12:50, 12:51, 12:107-109, 17:97, 20:61

Inflation
Combat, façon 10:24

Institut canadien des Emplois temporaires et des Services aux Entreprises
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:33-66
Mémoires, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:103-110
Rôle 17:33, 17:41-65, 17:103-104

International Association of Fire Fighters
Voir
Association internationale des Pompiers

Johnson, M. S. Eric, Président, Association nationale Constructeurs Habitations
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 13:7-9

Livre Blanc sur l'Assurance-Chômage
Voir
Assurance-Chômage, Livre Blanc sur l'

McDonald, M. Charles, Membre du Comité, Délégué international du STUA au Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:8-11

Macdonnell, M. D.J., Chef Division Assurabilité, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 11:80-83

Mackasey, Hon. Bryce, Ministre du Travail
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 10:7-13

McKichan, M. A.J., Président, Conseil canadien Commerce Détail
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:54-57

McKinnon, M. W., Chef, Division Demandes et Prestations, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 11:88-91, 11:93-96

Magnuson, M. Bruce, Secrétaire syndical, Comité exécutif central, Parti Communiste canadien
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:33-35

Mark, M. J. Keith, Vice-Président, William M. Mercer Ltd.
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:78

Metsasalu, Mlle T., Analyste en Recherche, Division des Relations de Travail, Domtar Ltée
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:7-9

Michigan, État du (É.-U.)
Prestations assurance-chômage, taux 12:97

Team
Preparation of paper 11:11, 11:12, 11:133

Temporary Earnings
Amount allowed 14:43, 14:59, 14:125, 15:39, 17:95, 17:97, 20:68

Temporary Employment Industry
International application 17:52

Unemployment
Definition, Unemployment Insurance Act, Section 57, Subsection (1) 19:79, 19:88
Government involvement 10:20, 10:21, 10:23, 13:58, 13:59, 13:80, 13:81, 13:107, 13:109-111, 14:10, 14:13, 14:21, 14:37, 14:51, 14:118, 16:34, 16:57, 17:113, 20:21, 20:38, 20:52, 20:74

Unemployment Insurance
Abuses 10:10, 10:47-49, 11:17, 11:18, 11:45, 11:65, 11:73, 11:138, 12:21, 12:41, 12:43, 12:102, 12:108, 12:126, 13:67, 13:68, 13:70, 13:93, 14:97-99, 14:102-104, 14:106, 14:137, 14:141, 14:143, 15:27, 15:39, 15:42, 15:43, 15:46, 15:69, 15:84, 16:44, 17:20, 17:46, 17:72, 17:85, 17:101, 18:76, 18:83, 18:88, 19:41, 19:42
Administration, costs, proposals 12:26, 12:27, 12:127, 12:129, 13:27, 13:68, 13:69, 14:54, 14:55, 14:64, 15:72, 15:114-116, 17:9, 17:64, 17:71, 17:102, 17:109, 18:50, 19:67, 19:91, 19:92, 19:99, 19:117, 20:16-18, 20:60, 20:79-81
Air pilots, early retirement 13:46-48, 13:50, 13:51, 13:106
Allowable earnings, vacation pay, relation 14:22, 14:125
Benefits income tax deductable 10:10, 10:51, 11:65, 12:88, 12:100, 12:101, 12:113, 12:126, 14:10, 14:14, 14:42, 14:43, 14:123, 14:131, 15:6, 15:36, 16:44, 16:45, 18:76, 19:22, 20:9, 20:68
Books eliminated 20:10, 20:83, 20:84

Claims
Number annually 11:6, 11:72, 11:129
Number of people over 65, who had unemployment books at work and number on claim 20:32
Procedures 11:7, 11:70, 11:72, 11:77, 11:78, 17:72, 17:73, 17:117
Claimant assistance 11:13-15, 11:44, 11:64, 11:65-67, 11:69, 11:93-96, 11:135, 11:136, 11:138, 12:36, 12:37, 12:104-106, 15:56
Computarization, payment of benefits 11:17, 11:42, 11:43, 11:66, 11:67
Dependency status 14:23, 14:24, 15:7, 15:78, 19:91, 20:9, 20:34, 20:35, 20:67
Duration of benefits 6:27, 11:9, 11:15, 11:16, 11:21, 11:88, 11:89, 12:88, 12:101, 14:10, 14:121, 14:128, 16:34, 16:44, 16:46, 16:47,

Miner, Mlle Louise, Présidente, Association Infirmières canadiennes
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:40-41

New-Jersey, État du (É.-U.)
Prestations assurance-chômage, taux 12:98

New-York, État de (É.-U.)
Prestations assurance-chômage
Pendant grèves 17:74-75
Taux 12:97-99

O'Brien, M. C. Gordon, Directeur, Conseil canadien des Pêcheries
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 19:7-8

Ontario, Province de l'
Accidents travail, taux provisoire indemnisation 15:31
Agricole, saison 2:12
HEALTHCO, rôle 19:46, 19:53, 19:55, 19:78
Main-d'oeuvre, problèmes 7:14
OMERS, programmes 14:68

Parti Communiste canadien
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:33-40
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:50-59

Pigott, M. J.A., Président, Association minière de l'Ontario
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 16:5-6

Régime d'Assistance publique du Canada
Montants versés 10:51
Rôle 10:17, 10:51

Régime d'Assurance-Chômage
Rôle 10:18

Régime de Pensions du Canada
Rôle 10:17, 10:33, 10:34

Revenu national, Ministère du
Rôle 11:64, 11:66, 11:137

Riggin, M. R.P., Président, Comité Relations patronales-ouvrières, Chambre Commerce Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 18:9-10

Russell, M. Ross, Directeur, Travailleurs unis d'Amérique de Électricité, Radio et Machine
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:67-70

STUA
Voir
Syndicat des Travailleurs unis de l'Automobile

17:9, 17:69, 17:95, 17:99, 17:112, 17:118, 18:10, 18:28, 18:29, 18:53, 18:76, 18:85, 18:86, 18:102, 19:70, 20:8, 20:9, 20:33, 20:34, 20:64-66
Federal-provincial jurisdiction 10:14, 19:59-61, 19:63, 19:78, 19:79
Fishermen, self-employed 10:48, 11:6, 11:11, 11:18, 11:35-38, 11:84, 11:85, 11:138, 12:88, 12:102, 16:55, 17:57, 19:7, 19:92, 19:93, 20:8, 20:37, 20:46, 20:47, 20:62
Fund 20:75
Gratuities, in relation to earnings 20:21-23, 20:25, 20:68
Implementation of proposals 11:46, 11:47, 12:43, 12:44, 12:87, 12:108, 15:68, 15:82, 17:55, 17:110, 17:115
Incentive to work 13:39-41, 13:99, 13:101, 14:15, 14:16, 15:6, 15:26, 15:33-37, 15:45, 15:46, 16:11, 17:22-26, 17:48, 17:49, 18:57, 18:58, 18:67, 19:22
Interviews 10:27-29, 11:21, 11:66, 11:69, 11:71, 11:95, 12:104, 13:100, 13:117, 14:103, 15:56-59, 15:112, 16:10, 16:38, 16:44, 16:45, 17:7, 17:33, 17:36, 17:39, 17:73, 17:91, 17:92, 17:96, 17:108, 17:116, 17:117, 18:52, 18:54, 18:60, 18:77, 18:83, 18:96, 18:101, 20:9, 20:25, 20:26, 20:60, 20:70, 20:71

Unemployment insurance
Maternity Benefits 10:12, 10:14, 11:10, 11:13, 11:90-92, 12:10, 12:16, 12:30, 12:32, 12:38, 12:43, 12:57, 12:66, 12:67, 12:71, 12:88, 12:91, 12:102, 12:114, 12:128, 12:129, 13:21, 13:23, 13:24, 13:108, 14:11, 14:14, 14:15, 14:24, 14:25, 14:78, 14:128, 14:129, 14:132, 14:133, 14:136-144, 15:7, 15:12-14, 15:32, 15:47, 15:48, 15:70, 15:96-100, 15:128, 16:5, 16:15, 16:17, 16:19, 16:26-29, 16:33, 16:44, 16:47, 16:48, 16:55, 16:58, 17:9, 17:17-19, 17:62, 17:86, 17:95, 17:100, 17:108, 17:109, 18:16, 18:17, 18:41, 18:49, 18:57, 18:58, 18:61, 18:76, 18:87, 18:95, 18:103, 19:9, 19:16, 19:17, 19:44, 19:70, 19:91, 19:110-112, 19:114, 19:135, 19:136, 20:8, 20:9, 20:13, 20:27, 20:28, 20:60, 20:72
"Middle class ethic" 13:71, 13:78, 13:79, 13:85, 13:111
Offices, personnel 11:42-44, 11:48-50, 11:65, 11:67, 11:74, 11:75, 11:100, 11:101
Over payment of benefits 11:46, 11:71
Proposals, objectives 11:8, 11:11-18, 11:134-139, 16:41, 16:42, 18:76, 18:82 18:83, 19:56, 19:101
Provincial government employees 11:82, 11:83, 11:86-87
Regional percentages of unemployment 10:26, 10:27, 11:105, 14:12, 14:13, 14:122, 14:123, 16:52, 16:54, 16:55, 17:114, 19:15, 20:9, 20:66
Retirement Benefits 10:14, 10:15, 11:13, 12:10, 12:11, 12:88, 12:102, 12:103, 12:113, 12:126,

Santé nationale et Bien-Être social
Dépenses (Tableaux) 18:91-92

Sécurité sociale
Coût au Canada 18:75
Rôle 18:79-80

Steadman, Mlle S.M., Première Vice-Présidente, Conseil national
Femmes du Canada
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 15:54-56

Steele, M. D., Directeur général de Planification, Commission Assurance-Chômage
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 11:119-123

Stein, M. Mark, Président sortant, Association canadienne Construction
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 15:5-8

Syndicat de Travailleurs unis de l'Automobile
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:7-64
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:118-133
Prestations en cas grève 14:20
Rôle 14:18, 14:48

Travail, de la Main-d'Œuvre et de l'Immigration, Comité permanent du
Livre Blanc sur assurance-chômage, étude 10:5-58, 11:5-152, 12:7-129, 13:7–118, 14:7-144, 15:5-131, 16:5-59, 17:7-118, 18:5-106, 19:7-136, 20:7-84

Travailleurs unis d'Amérique de l'Électricité, de la Radio et de la Machine
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 17:66-94
Rôle 17:111

Vermont, État du (É.-U.)
Prestations assurance-chômage, taux 12:98

William M. Mercer Ltd., Représentants de
Discussions, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:78-117
Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage 14:136-144
Rôle 14:78, 14:137

Wisconsin, État du (É.-U.)
Prestations assurance-chômage 12:97

Witney, M. C.H., Directeur général, Association canadienne Commissaires scolaires
Exposé, Livre Blanc sur assurance-chômage 12:40-41

13:98, 13:103, 13:106, 14:15, 14:40, 14:41, 14:52, 14:53, 14:73, 14:74, 14:120, 15:70, 15:90-94, 16:5, 16:15, 16:17, 16:18, 16:22, 16:48, 16:55, 17:9, 17:95, 17:100, 17:101, 18:34-37, 18:41, 18:76, 18:87, 18:88, 18:95, 18:103, 19:15, 19:34-39, 19:92, 19:99, 19:102, 20:27, 20:30-33, 20:63
Self-employed 10:32, 10:49, 10:50, 11:72, 14:90, 16:55, 17:115, 17:118, 18:99, 19:83, 20:36, 20:37, 20:52, 20:53, 20:62
Separation questionnaires 11:64, 11:74
Strikes, disputes, benefits received during 11:44, 11:45, 16:58, 17:8, 17:28, 17:69, 17:74-84, 17:89-91, 17:99, 17:115, 19:116, 17:118, 19:66, 19:79, 19:80, 20:81-83
Students 11:83, 11:84, 15:88, 16:39, 16:58, 17:46, 17:47, 17:107, 18:47, 19:90, 19:100, 19:108
Universality 10:9-11, 10:32-34, 11:80-82, 11:104, 11:136, 11:141, 12:40-43, 12:57, 12:84, 12:85, 12:101, 12:109, 12:112, 12:116, 13:9, 13:10, 13:22, 13:77, 13:97, 13:101, 13:105, 13:108, 14:10, 14:77, 14:90, 14:120, 14:131-133, 15:8, 15:68, 15:84-86, 16:8, 16:30, 16:44, 16:52, 16:57, 17:7, 17:10, 17:33, 17:49, 17:56, 17:96, 17:106, 18:28, 18:29, 18:35, 18:41, 18:42, 18:53, 18:76, 18:102, 19:44, 19:57, 19:72-76, 19:85-88, 19:114, 20:8, 20:15-17, 20:34, 20:61
The "Work Ethic" 12:110, 13:64, 13:67
See also
Healthco

Unemployment Insurance Act
History 10:8, 11:6, 11:129, 19:115, 19:116
Regulations
Section 63, stoppage of work 20:10
Section 155, time off considered working week 17:110, 17:111

Unemployment Insurance Commission
Abuses, reporting of 17:31
Advertising 13:53, 13:62-64, 13:68-70, 13:73-75, 13:78, 13:86, 13:87, 13:92-95, 13:107, 13:111, 14:16, 14:17, 14:38, 15:57-59, 16:56, 18:14-16, 18:81
Appeals 6:19, 6:20, 11:68, 11:71, 20:84
Beatty, R., statement 11:57-68
Boards of referees 11:58, 11:68, 11:69, 11:72, 11:73, 11:75, 11:76, 11:78, 11:79, 17:92-94, 20:84
Canada–United States Agreement 10:41, 10:42, 11:86, 11:87
Inquiries 11:63
Interviews 11:62, 11:63
Organization and procedures 11:53, 11:54, 11:57-64, 11:65-68, 12:89, 12:92-95, 12:108, 12:112, 12:115, 12:116, 14:122, 14:131, 15:72, 15:114-116, 18:72, 18:77, 18:89, 18:90, 19:8, 19:108, 20:10, 20:16-18

Appendices
L – Déclaration du Commissaire en chef de Commission Assurance-Chômage 11:129-139
M – «Des faits et des chiffres», assurance-chômage au cours année 70. (Septembre 1970) 11:140-152
N – L'Assurance-chômage au Canada, par Association Manufacturiers canadiens (Table matières) 12:86-106
O – Mémoire sur le Livre Blanc intitulé «L'assurance-chômage au cours des années 70.» par Association canadienne des Commissaires scolaires 12:107-111
P – Mémoire présenté par le Conseil canadien du Commerce du Détail, concernant Livre Blanc sur assurance-chômage 12;112-129
Q – «Re: Livre Blanc l'Assurance-chômage», mémoire présenté par Association nationale Constructeurs d'Habitations 13:96-102
R – Mémoire présenté relativement au Livre Blanc intitulé «L'assurance-chômage au cours des années 70», par Association canadienne Pilotes Lignes aériennes 13:103-106
S – Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage, par Association canadienne de Main-d'Œuvre des Chemins de Fer 13:107-118
T – Présentation par UAW canadienne des changements proposés relatifs à la Loi sur l'assurance-chômage 14:118-133
U – Mémoire de l'International Association of Fire Fighters au Comité permanent du Travail, de la Main-d'Œuvre et de l'Immigration 14:133-136
V – Mémoire concernant «l'Assurance-chômage au Cours des Années 70». Remis par William M. Mercer Ltd. 14:136-144
W – Mémoire au Comité permanent Travail, Main-d'Œuvre et Immigration sur «Assurance-chômage au cours des années 70», par Association canadienne de Construction (Table matières) 15:63-123
X – Mémoire de confirmation de ligne de conduite présenté par le Conseil canadien des Femmes du Canada 15:125-131
Y – Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage présenté par Association minière de l'Ontario 16:41-50
Z – Re: Livre Blanc sur «L'assurance-chômage dans les années 70» présenté par Parti Communiste canadien 16:50-59
A-1 – Mémoire sur Livre Blanc sur assurance-chômage, par Compagnie Domtar Ltée 17:95-103
A-2 – Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage, présenté par Institut canadien Emplois temporaires et Services aux Entreprises 17:103-110
A-3 – Paragraphe «8» de article 155 des règlements de l'assurance-chômage 17:103-111

Payment of benefits 11:60, 11:62
Supplementary Unemployment Insurance Plans, availability 17:93, 17:94
Umpires 11:58, 11:59, 17:92-94, 20:84

United Auto Workers
Membership 14:7, 14:8, 14:18, 14:19
Sickness benefit 14:57, 14:58
Strike benefit program 14:20
Supplementary Unemployment Benefit Plan 14:19, 14:20, 14:45
TAB, plan 14:19

United Electrical, Radio and Machine Workers of America
Brief 17:67-94, 17:111-118
Canadian strike fund 17:80, 17:81

U.S.-Canada Auto Pact
See
Agreement concerning Automotive Products between the Government of Canada and the Government of the United States of America

United States
Experience rating 20:49
Insurance, sickness and maternity benefits, legislation 19:51, 19:52, 19:117, 19:118, 19:136

Wilkes, R. P., Executive Secretary, Railway Association of Canada
Statement 19:15

Willard Report on Social Security
White Paper 12:11, 12:57, 12:76, 12:126, 12:127, 12:129, 13:12, 13:97, 15:6, 15:14, 15:15, 15:32, 15:48, 15:68, 15:78, 15:80, 16:6, 16:20, 16:49, 18:9, 18:24-26, 18:86, 18:88, 18:101, 19:27, 19:101, 19:116, 20:8, 20:36, 20:59

Witney, C. H., Executive Director, Canadian School Trustees' Association
Unemployment Insurance, White Paper, statement 12:40, 12:41

Work-Force
Number of women, benefits applicable 15:60, 15:61

Workmen's Compensation
Relation 11:24-25, 12:81, 12:93, 13:98, 14:139, 19:63, 19:64, 20:59

Wright, Captain John, Canadian Air Line Pilots Association
Canadian Air Line Pilots Association, statement 13:42, 13:43

A-4 – Mémoire, Livre Blanc sur assurance-chômage par Travailleurs unis d'Amérique de Électricité, Radio et Machine 17:111-118
A-5 – Mémoire sur «L'Assurance-chômage au cours des années 70» par Conseil exécutif Chambre Commerce Canada (Bibliographie) 18:75-93
A-6 – Mémoire re: Livre Blanc sur assurance-chômage, par Association Infirmières Canadiennes 18:94-97
A-7 – Commentaire portant sur propositions relations à Assurance-chômage dans les années 70, par Association minière du Canada 18:98-106
A-8 – Mémoire, Livre Blanc sur l'assurance-chômage, présenté par Conseil canadien des Pêcheries 19:89-96
A-9 – Propositions au Comité concernant «l'Assurance-chômage au cours des années 70», par Association Chemins de Fer du Canada 19:97-109
A-10 – Mémoire présenté par Association canadienne d'Assurance-Santé, au Comité (Table matières) 19:110-136
A-11 – Mémoire sur «L'assurance-chômage au cours des années 70», présenté par Congrès du Travail du Canada 20:55-84

Témoins
– Allen, M.D., Directeur analyse et élaboration lignes conduite, Commission Assurance-Chômage 11:4, 11:104-115, 11:118-119
– Anderson, M. J.C., Vice-Président, Relations industrielles, C.P., Association Chemins de Fer du Canada 19:3, 19:17-43
– Andras, M.A., Directeur, Service de Législation, Congrès du Travail du Canada 20:5, 20:11-32, 20:35-50, 20:52-54
– Archibald, M. A. Gordon, Président Chambre Commerce Canada 18:3, 18:7-8, 18:39
– Baillargeon, M. Edward, Vice-Président, Conseil canadien Travailleurs unis de Automobile, Syndicat travailleurs unis de Automobile 14:3, 14:33-34, 14:56-58
– Beadle, M. Carson E., Vice-Président et Directeur, William M. Mercer Ltd. 14:5, 14:81-82, 14:84, 14:86-93, 14:99, 14:101-107, 14:110-111, 14:113, 14:116
– Beatty, M. Robert L., Directeur général (exploitation), Commission Assurance-Chômage 11:4, 11:57-80
– Beaudry, M. Jean, Vice-Président exécutif, Congrès du Travail du Canada 20:5, 20:7-11, 20:21, 20:33-35, 20:50-52
– Belden, M. C.C., Président du Comité Relations Travail, Association canadienne Construction 15:3, 15:9-10. 15:12-16, 15:21-29, 15:32-33, 15:35-41, 15:47-48, 15:50-51
– Bishop, M. D.M., Adjoint exécutif, Association canadienne Syndics d'École 12:3, 12:44-48, 12:50-51

Appendices

L–Statement of Chief Commissioner to the Parliamentary Committee 11:129-139

M–"Facts and Figures of Unemployment Insurance in the 70's" 11:140-152

N–"Unemployment Insurance in Canada", The Canadian Manufacturers' Association, brief 12:86-106

O–Brief Canadian School Trustees' Association 12:107-111

P–Brief, Retail Council of Canada 12:112-129

Q–Brief, National House Builders Association 13:96-102

R–Brief, Canadian Air Line Pilots Association 13:103-106

S–Summary of Brief, Canadian Railway Labour Association 13:107-118

T–Brief, Canadian United Auto Workers 14:118-133

U–Brief, International Association of Fire Fighters 14:133-136

V–Brief, William M. Mercer Limited 14:136-144

W–Brief, Canadian Construction Association 15:62-123

X–Brief, National Council of Women of Canada 15:124-131

Y–Brief, Ontario Mining Association 16:41-49

Z–Brief, The Communist Party of Canada 16:50-59

A–1–Brief, Domtar Limited 17:95-103

A–2–Brief, Canadian Institute of Temporary Help and Business Services 17:103-110

A–3–Section 155 of the Unemployment Insurance Regulations 17:110, 17:111

A–4–Brief, United Electrical Radio and Machine Workers of America 17:111-118

A–5–Brief, The Canadian Chamber of Commerce 18:75-93

A–6–Brief, Canadian Nurses' Association 18:94-97

A–7–Comments, The Mining Association of Canada 18:98-106

A–8–Brief, Fisheries Council of Canada 19:89-96

A–9–Brief, The Railway Association of Canada 19:97-109

A–10–Brief, Canadian Health Insurance Association 19:110-136

A–11–Brief, Canadian Labour Congress 20:55-84

Witnesses

–Allen, D. R., Director of Policy Formulation, Unemployment Insurance Commission 11:104-111, 11:114, 11:115, 11:118, 11:119

–Anderson, J. C., Vice-President, Railway Association of Canada 19:17-43

–Andras, A., Director, Legislation Department, Canadian Labour Congress 20:11-32, 20:35-50, 20:52-54

–Archibald, A. G., President, Canadian Chamber of Commerce 18:7, 18:8 18:39

– Bonser, M. B., Vice-Président, Association internationale Pompiers 14:3, 14:65-67, 14:69-70, 14:73-74, 14:76

– Bonus, M. John L., Directeur gérant Association minière Canada 18:5, 18:51-55, 18:57-59, 18:61

– Burnett, M. F., Comité Relations patronales-ouvrières, Chambre Commerce Canada 18:3, 18:16, 18:18, 18:22-24, 18:31-32, 18:34-35

– Burnett, M. F.C., Directeur Relations industrielles, International Nickel Co. of Canada, Association minière Canada 18:5, 18:57, 18:59-60, 18:65-66, 18:70-71, 18:73

– Carew, M. Peter, Secrétaire exécutif, Association canadienne de Main-d'Œuvre des Chemins de Fer 13:4, 13:52-95

– Carty, M. R.K., Président Conseil exécutif, Chambre Commerce Canada 18:3, 18:8, 18:36-37

– Coke, M. W.J., Vice-Président, Gérant général, Manpower Services Ltd. Institut canadien Emplois temporaires et Services aux Entreprises 17:3, 17:35-66

– Cooper, M. E., Secrétaire-Trésorier, section locale 199, Syndicat Travailleurs Unis de Automobile 14:3, 14:34

– Copeland, M. Clare R., Institut canadien Emplois temporaires et Services aux Entreprises 17:3, 17:32-34, 17:37-66

– Cowan, Mlle D., Infirmière industrielle, Agent du personnel, Conseil national Femmes du Canada 15:3, 15:56-60

– Crouse, M. Frank, Permanent syndical, poste local 504, Travailleurs unis d'Amérique de Electricité, Radio et Machine 17:4, 17:76-77, 17:86, 17:91-92

– Crump, M. K.L., Vice-Président adjoint, Relations ouvrières, C.N., Association Chemins de Fer du Canada 19:3, 19:23, 19:36

– D'Arcy, M. Stewart, Directeur, indemnisation compagnie T. Eaton, Conseil canadien Commerce Détail 12:4, 12:60-61, 12:77, 12:84

– Davidson, M. J.C., Président, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:43-84

– DesRoches, M. J.M., Commissaire en chef, Commission Assurance-Chômage 10:4, 10:6-7, 11:3, 11:5-57, 11:87-88, 11:97-98, 11:101, 11:102, 11:103, 11:112-117

– Durocher, M. G.H., Directeur relations travail, Association canadienne Construction 15:3, 15:11-12, 15:15, 15:20, 15:25-26, 15:28-30, 15:34-35, 15:37-39, 15:43-44, 15:48, 15:50, 15:53-54

– Dyson, M. Doug, Président, Douglas Plumbing Co. Ltd., Association nationale Constructeurs Habitations 13:3, 13:17, 13:21, 13:23

– Flagal, M. Harold, Directeur et Président, R.A. Beamish Stores Co. Ltd., Conseil canadien Commerce Détail 12:4, 12:67-68, 12:73-75, 12:83

–Baillargeon, Edward, Vice-President, United Auto Workers Council and President of Windsor and District Labour Council 14:33, 14:34, 14:56-58
–Beadle, Carson, Vice-President and Director, William M. Mercer Limited 14:81, 14:84-88, 14:91-93, 14:99-113, 14:116
–Beatty, R. L., Director, General Operations, Unemployment Insurance Commission 11:57-80
–Beaudry, Jean, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress 20:7, 20:21, 20:33-35, 20:50-52, 20:54
–Belden, C. C., Chairman, Canadian Construction Association Labour Relations Committee; Vice-President, Employee Relations, Dominion Bridge Company Limited, Lachine 15:9-16, 15:21-29, 15:32-41, 15:47, 15:49-51
–Bishop, D. M., Executive Assistant, Canadian School Trustees' Association 12:44, 12:45, 12:49-51
–Bonser, Ben, Vice-President, International Association of Fire Fighters 14:65-67, 14:70, 14:73-76
–Bonus, J. L. Managing Director, The Mining Association of Canada 18:51-55, 18:57, 18:61
–Burnett, F. C., Member, Employer-Employee Relations Committee, Canadian Chamber of Commerce 18:16, 18:18, 18:22-24, 18:31, 18:32, 18:34, 18:35
–Burnett, F. C., Director, Industrial Relations, International Nickel Company of Canada 18:57, 18:59, 18:60, 18:65, 18:66, 18:70, 18:71, 18:73
–Carew, Peter, Executive Secretary, Canadian Railway Labour Association 13:52-95
–Carty, R. K., Chairman, Executive Council, Canadian Chamber of Commerce 18:8, 18:36, 18:37
–Coke, W. J., Vice-President General Manager, Manpower Services Limited, Canada 17:35, 17:36, 17:38-40, 17:43-45, 17:52-61, 17:65
–Cooper, Eric, Financial Secretary-Treasurer of Local 199, United Auto Workers 14:34
–Copeland, C. R., General Manager, Office Overload 17:32-35, 17:37, 17:38, 17:40-55, 17:59-66
–Cowan, Miss Dorothy, Industrial Nurse, National Council of Women 15:56-60
–Crouse, Frank, Business Agent, Local 504, United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Hamilton 17:76, 17:77, 17:86, 17:91, 17:92
–Crump, K. L., Assistant Vice-President, Labour Relations, Canadian National Railways 19:23, 19:36
–D'Arcy, Stewart, Compensation Manager, T. Eaton Company 12:60, 12:61, 12:77, 12:83, 12:84
–Davidson, J. C., President, Canadian Health Insurance Association 19:43-56, 19:62, 19:63, 19:69-71, 19:80, 19:83, 19:85
– Foster, M. R.E., Directeur gérant, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:43, 19:50, 19:86
– Gilmore, M. R.M., Président de Comité, Association minière de l'Ontario 16:3, 16:6-12, 16:14-29, 16:32
– Hartley, M. E.L., Vice-Président national, Association canadienne Construction 15:3, 15:10-11, 15:13, 15:16, 15:23, 15:26-32, 15:34, 15:41, 15:45-46, 15:50
– Hemsworth, M. Lloyd, Président, Comité relations industrielles internationales, Association Manufacturiers canadiens 12:3, 12:12-13, 12:17, 12:28, 12:32
– Heneault, M. R.E., Président, Comité étude sur assurance-chômage, Association Manufacturiers canadiens 12:3, 12:7-10, 12:14-39
– How, M. Pete, Permanent syndical, poste Local 524, Travailleurs unis d'Amérique de Électricité, Radio et Machine 17:4, 17:90-91
– Hunna, M. George, Conseiller juridique, Association Infirmières canadiennes 18:3, 18:46-47
– Jessop, M. John, Directeur du Bureau régional canadien, Association international Pompiers 14:3, 14:64-65, 14:67-78
– Johnson, M. J. Eric, Président, Association nationale Constructeurs Habitations 13:3, 13:9-42
– Keenan, M. J.T., Conseiller juridique, Association canadienne Pilotes Lignes aériennes 13:3, 13:42-52
– McDonald, M. Charles, Membre du Comité, représentant international de UAW canadienne, Syndicat Travailleurs unis de Automobile 14:3, 14:8-63
– Macdonnel, M. D.J., Division assurabilité, Commission Assurance-Chômage 11:4, 11:80-87
– Mackasey, Hon. Bryce S., Ministre du Travail 10:4, 10:5-58
– McKichan, M. A.J., Président, Conseil canadien Commerce Détail 12:4, 12:54-60, 12:62-85
– McKinnon, M. W., Division demandes et prestations, Commission Assurance-Chômage 11:4, 11:88-97
– Maclagan, M. E. Scott, Vice-Président adjoint et Gérant, William M. Mercer Ltd. 14:5, 14:110-111
– McNally, M. W.J., Gérant, Division des Politiques, Chambre Commerce Canada 18:3, 18:12, 18:28, 18:33
– McTavish, M. H.I., Conseiller en assurance-groupe, Crown Life Insurance Co. (Toronto), Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4-5, 19:65-66
– Magnuson, M. Bruce, Secrétaire au Travail, Comité exécutif central, Parti Communiste du Canada 16:3, 16:33-40

–Desroches, J. M., Chief Commissioner, Unemployment Insurance Commission 10:6, 10:7, 11:5-57, 11:87, 11:88, 11:97-103, 11:112-117
–Durocher, G. H., Director of Labour Relations, Canadian Construction Association Ottawa 15:11, 15:20, 15:25, 15:28-31, 15:34, 15:35, 15:37-39, 15:43, 15:44, 15:48, 15:50, 15:53, 15:54
–Dyson, Douglas, President, Douglas Plumbing Company Limited 13:17, 13:21-23
–Flagal, Harold, President, R.A. Beamish Stores Company Limited 12:67-69, 12:73-75, 12:83
–Foster, R. E., Managing Director, Canadian Health Insurance Association 19:43, 19:50, 19:86
–Gilmore, R. N., Committee Chairman, Ontario Mining Association 16:6-28, 16:32
–Hartley, E. L., National Vice-President, Canadian Construction Association, President, Frankel Structural Steel Limited, Toronto 15:10, 15:11, 15:13, 15:16, 15:23, 15:29, 15:32, 15:34, 15:41, 15:45, 15:46, 15:50
–Hemsworth, Lloyd, Chairman, Canadian Manufacturers' Association, National Industrial Relations Committee, Member of Executive Council 12:12, 12:13, 12:28, 12:32
–Heneault, R. E., Chairman, Canadian Manufacturers' Association, Committee on Unemployment Insurance; Director of Personnel, Steel Company of Canada Limited 12:7-10, 12:15-17, 12:18-21, 12:23-39
–How, Pete, Business Agent, Local 524, Peterborough 17:90, 17:91
–Hynna, George, Legal Adviser, Canadian Nurses' Association 18:46, 18:47
–Jessop, John, Director, Canadian Regional Office, International Association of Fire Fighters 14:64, 14:65, 14:67-78
–Johnson, J. E., President, National House Builders Association 13:7-21, 13:25-42
–Keenan, J. T., General Council, Canadian Air Line Pilots Association 13:42-52
–McDonald, Charles, Member of Committee, International representative of Canadian United Auto Workers 14:8-63
–MacDonnell, D. J., Chief of Coverage, Unemployment Insurance Commission 11:80-87
–Mackasey, Hon. Bryce S., Minister of Labour 10:6-58
–Mckichan, A. J., President, Retail Council of Canada 12:54-85
–Mckinnon, W., Special Adviser, Claims and Benefits, Unemployment Insurance Commission 11:88-97
–Maclagan, E. S., Assistant Vice-President and Manager, William M. Mercer Limited 14:110, 14:111
– Mark, M. J. Keith, Vice-Président, William M. Mercer Ltd. 14:5, 14:78-83, 14:85-86, 14:91, 14:98-101, 14:103-106, 14:108-110, 14:113-114, 14:116
– Mather, M. E.R., Membre Comité relations travail, Association minière de l'Ontario 16:3, 16:13, 16:29-30
– Mather, M. W.E., Directeur Relations industrielles, Falconbridge Nickel Mines Ltd., Association minière Canada 18:5, 18:57-58, 18:63, 18:67-68, 18:73
– Metsasalu, Mlle T., Analyste en recherches, Division relations travail, Compagnie Domtar Ltée. 17:3, 17:7-14, 17:17-18, 17:29-30
– Minck, M. R.V., Actuaire associé, Life Insurance Association of America (N.Y.), Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:51-52
– Miner, Mlle Louise, Président, Association Infirmières canadiennes 18:3, 18:40-46, 18:49-50
– Mitchell, M. W.J.C., Comité national du travail, Association nationale Constructeurs Habitations 13:3, 13:14–15
– Monie, M. D., Président, poste Local 531, Travailleurs unis d'Amérique de Electricité, Radio et Machine 17:5, 17:81–82, 17:88
– Mussallem, Dr. Helen K., Directeur exécutif, Association Infirmières canadiennes 18:3, 18:42, 18:45, 18:48, 18:50
–Neal, M. Russel W., Directeur administratif, Institut canadien Emplois temporaires et Services aux Entreprises 17:3, 17:64
– Nicol, M. J.P., Gérant, recherche en relations travail, Compagnie Domtar Ltée 17:3, 17:10, 17:12–32
– O'Brien, M. C. Gordon, Gérant, Conseil canadien des Pêcheries 19:4, 19:7–14
– Parry, M. E.A., Directeur exécutif, Association minière de l'Ontario 16:3, 16:23
– Phillip, M. T.D., Gérant pour Canada, The Travelers Insurance Co. (Toronto), Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:67–69
– Pigott, M. J.A., Président, Association minière de l'Ontario 16:3, 16:5–8, 16:23, 16:32–33
– Riggin, M. R.P., Président, Comité Relations patronales-ouvrières, Chambre Commerce Canada, Vice-Président, Noranda Mines Ltd, Association minière Canada 18:3, 18:5, 18:9–39, 18:55–72
– Rollerson, M.L., Président, Comité Statistiques, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:47–48, 19:69–72, 19:82–83
– Russel, M. Ross, Directeur organisation, Travailleurs unis d'Amérique de Electricité, Radio et Machine 17:4, 17:67–76, 17:78–94
– Smith, M. Bruce, Permanent syndical, poste local 523, Travailleurs unis d'Amérique de Electricité, Radio et Machine 17:4, 17:72–73, 17:92

–McNally, W. J., Manager of Publicity Department, Canadian Chamber of Commerce 18:12, 18:28, 18:33
–Mactavish H. I., Canadian Health Insurance Association 19:65, 19:66
–Magnuson, Bruce, Labour Secretary, Central Executive Committee, Communist Party of Canada 16:33-40
–Mark, J. K., Vice-President, William M. Mercer Limited 14:78-86, 14:91, 14:97-116
–Mather, E. R., Ontario Mining Association 16:13, 16:29, 16:30
–Mather, W. E., Superintendent of Industrial Relations, Sudbury Operations, Falconbridge Nickel Mines Limited 18:57, 18:58, 18:63, 18:67, 18:68, 18:73
–Metsasalu, Miss T., Research Analyst, Labour Relations Department Domtar Limited 17:7-14, 17:17, 17:29

–Minck, R. V., Canadian Health Insurance Association 19:51, 19:52, 19:83
–Miner, Miss Louise, President, Canadian Nurses' Association 18:40-46, 18:49, 18:50
–Mitchell, W. J. C., Chairman, National Labour Committee, National House Builders Association 13:14, 13:15
–Monie, D., United Electrical, Radio and Machine Workers of America 17:81, 17:82, 17:88, 17:90
–Mussallem, Dr. H. K., Executive Director, Canadian Nurses' Association 18:42, 18:45, 18:48, 18:50
–Neal, Ross, Executive Director, Canadian Institute of Temporary Help and Business Services 17:64
–Nicol, J. P. Manager, Labour, Domtar Limited 17:10, 17:11, 17:14-16, 17:18-32
–O'Brien, C. G., Manager, Fisheries Council of Canada 19:7-14
–Parry, E. A., Executive Director, Ontario Mining Association 16:23
–Philip, T. D., Canadian Health Insurance Association 19:67, 19:68
–Pigott, J. A., President, Ontario Mining Association 16:5, 16:6, 16:8, 16:32, 16:33
–Riggin, R. P., Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Canadian Junior Chamber of Commerce 18:9-22, 18:25-39
–Riggin, R. P., Vice-President, Noranda Mines Limited 18:55-57, 18:59, 18:61-67, 18:70-72
–Rollerson, L. G., Chairman, Statistical Committee, Canadian Health Insurance Association 19:47, 19:48, 19:69-72, 19:82, 19:83
–Russell, Ross, Director of Organization, United Electrical, Radio and Machine Workers of America 17:67-72, 17:74-76, 17:78-94
–Smith, Bruce, Business Agent, Local 523, Welland-United Electrical, Radio and Machine Workers of America 17:72, 17:73, 17:92
– Steadman, Mlle S., Première Vice-Présidente, Agent liaison avec Gouvernement canadien, Conseil national Femmes du Canada 15:3, 15:54–56, 15:60–61
– Steele, M. D., Directeur général planification, Commission Assurance-Chômage 11:4, 11:119–128
– Stein, M. Mark, Président sortant, Président Magil Construction Ltd., Association canadienne Construction 15:3, 15:5–9, 15:17–24, 15:28–32, 15:42–44, 15:48, 15:53–54
– Stevens, M. Peter, Directeur Services provinciaux, Association nationale Constructeurs Habitations 13:3, 13:32
– Sylvestre, M. Jean, Vice-Président adjoint, William M. Mercer Ltd. 14:5, 14:80–88, 14:90, 14:93–97, 14:105–110, 14:113–114
– Till, M. R.W.I., Président, Comité Prestations Invalidité, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:67-68, 19:74-75
– Tremblay, M. Ernest A., Président et Secrétaire Trésorier, Syndicat Travailleurs unis de Automobile 14:3, 14:7–8, 14:18, 14:44–45, 14:63–64
– Watson, M. G.M., Président sortant, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:48–49, 19:63–64, 19:73–79, 19:84–85, 19:87–88
– Wedge, M. N.H., Membre Comité relations travail, Association minière de l'Ontario 16:3, 16:12, 16:14–15, 16:18, 16:21, 16:31–32
– White, M. C.G., Vice-Président, Association canadienne d'Assurance-Santé 19:4, 19:50, 19:54, 19:58–60, 19:72–73, 19:75–76, 19:80–81, 19:83
– Wightman, M. W.H., Gérant, Division relations industrielles, Association Manufacturiers canadiens 12:3, 12:10–17, 12:20–29, 12:32–39
– Wilkes, M. R.P., Secrétaire exécutif, Association Chemins de Fer du Canada 19:3, 19:15–17
– Witney, M. C.E., Directeur exécutif, Association canadienne Syndics d'Ecole 12:3, 12:40–54
– Wright, M. John, Capitaine, Association canadienne Pilotes Lignes aériennes 13:3, 13:42, 13:44–45, 13:49–50

–Steadman, S. M., First Vice-President, National Council of Women of Canada 15:54-56, 15:60, 15:61
–Steele, D. J., Director, General Planning, Unemployment Insurance Commission 11:119-128
–Stein, Mark, Immediate Past President, Canadian Construction Association; President Magil Construction Limited, Montreal 15:5-9, 15:17-20, 15:24, 15:28-34, 15:42-45, 15:53, 15:54
–Stevens, Peter, Director of Provincial Services, National House Builders Association 13:32, 13:33
–Sylvestre, Jean, Assistant Vice-President, William M. Mercer Limited 14:80-97, 14:105-107, 14:110, 14:113
–Till, R. L. W., Chairman, Committee on Disability Benefits, Canadian Health Insurance Association 19:67, 19:68, 19:74, 19:75
–Tremblay, E. A., Chairman, United Auto Workers 14:7, 14:18, 14:44, 14:63, 14:64
–Watson, G. N., Past President, Canadian Health Insurance Association 19:48, 19:49, 19:52, 19:55, 19:63, 19:77-79, 19:84, 19:86-88
–Wedge, N. H., Ontario Mining Association 16:12, 16:13, 16:18, 16:21, 16:22, 16:31
–White, C. G., Vice-President, Canadian Health Insurance Association 19:50, 19:54, 19:58-60, 19:65, 19:72-76, 19:80-85
–Wightman, W. H., Manager, Canadian Manufacturers' Association, Industrial Relations Department 12:10-15, 12:17, 12:20-22, 12:24-29, 12:32-39
–Wilkes, R. P., Executive Secretary, Railway Association of Canada 19:15
–Witney, C. H., Executive Director, Canadian School Trustees' Association 12:40-54
–Wright, Captain John, Canadian Air Line Pilots Association 13:42-44, 13:49, 13:50

Queen's Printer for Canada, Ottawa, 1971
Imprimeur de la Reine pour le Canada, Ottawa, 1971