

[Texte]

• 1655

It is a pleasure to welcome Nick Mulder, who is the Deputy Minister, Employment and Immigration. Mr. Mulder, is this your first appearance before a parliamentary or legislative committee since you assumed your new duties? By the way, I wish to say congratulations on behalf of all committee members.

Mr. Nick Mulder (Deputy Minister of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. It is the first one since I took over, because I have only been back in Employment and Immigration for about three weeks. It is a pleasure to be back though. I spent two and a half years prior to this as Deputy Minister of Supply and Services, which is a very interesting department, but it's relatively quiet compared to the employment and immigration file. It's good to be back in a lot of substance and a lot of hot water. I really do look forward to working with you, Mr. Chairman.

Mrs. Sparrow: He says it with a straight face.

Mr. Mulder: Yes. Naturally everything I say, I say with a straight face. It is really a pleasure to be back in a parliamentary committee. Over my years I have spent a lot of time with parliamentary committees. It has always been a worthwhile experience and leads to a better product in Parliament through this whole process.

I have with me three of my colleagues in Employment and Immigration who are familiar with a lot of the details of the proposed amendments to the Unemployment Insurance Act. Julie Zahoruk-Tanner is the chief of unemployment insurance policy. Gordon McFee is the director of unemployment insurance policy, legislation and development. It is a long title. He is really the chief guru on a lot of legislative initiatives. He is not responsible for them, he just does all the work. Norine Smith is our director general of policy and program analysis.

• 1655

Since it is a technical briefing, we thought we would allow Mr. McFee first of all to walk you through an explanation of the elements of the legislation, the clauses, to give you some background on them and tell you what they're about. Then Julie Zahoruk-Tanner will explain how we manage the program for the four million claimants we have on and off throughout the year. Finally, Norine Smith will give you a brief description of the main sorts of issues and data with respect to the unemployment insurance program, particularly in the areas of voluntary quits and all those other issues. So there will be three technical presentations. Before that, though, I would like to make on brief comment, if I may, Mr. Chairman.

I know that in the debate in Parliament on Bills C-105 and C-113 a number of members and the public at large made comments about how our program has been managed. I would like to stress the fact that we think on balance we provide very good service. I would like to assure the committee that as part of our overall philosophy of management and way of doing business at Employment and Immigration, we give our clients good service and treat them with respect.

[Traduction]

Nous sommes heureux d'accueillir Nick Mulder, le sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Monsieur Mulder, est-ce votre première comparution devant le comité parlementaire ou législatif depuis votre nomination à ce nouveau poste? Permettez-moi d'ailleurs de vous féliciter au nom de tous les membres du comité.

M. Nick Mulder (sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président. C'est la première fois depuis ma nomination puisque celle-ci n'est vieille que de trois semaines. Je suis néanmoins heureux d'être de retour. Auparavant, j'ai été pendant deux ans et demi sous-ministre des Approvisionnements et des Services, ministère intéressant mais paisible comparativement à l'Emploi et à l'Immigration. Je suis content de me retrouver chargé d'un dossier complexe et délicat. Je suis véritablement impatient de travailler avec vous, monsieur le président.

Mme Sparrow: Il le dit sans rire.

M. Mulder: Oui. Tout ce que je dis, je le dis naturellement sans rire. Je suis vraiment heureux de me retrouver devant un comité parlementaire. Au cours de ma carrière, j'ai passé beaucoup de temps avec les comités parlementaires. C'est un exercice toujours fort utile qui permet d'améliorer les textes et les mesures proposés par le Parlement.

Je suis accompagné de trois de mes collègues d'Emploi et Immigration qui connaissent presque dans tous les détails les propositions d'amendement à la Loi sur l'assurance-chômage. Julie Zahoruk-Tanner est le chef de la politique d'assurance-chômage. Gordon McFee est le directeur de l'élaboration de la politique et de la législation de l'assurance-chômage. Le titre est long. En réalité, c'est notre grand gourou pour nombre d'initiatives législatives. Il n'en est pas responsable, il fait simplement tout le travail. Norine Smith est le directeur général chargé de l'analyse des politiques et des programmes.

Étant donné qu'il s'agit d'une séance d'information technique, nous avons pensé qu'il serait bon de laisser tout d'abord M. McFee vous donner des explications sur les divers éléments de la loi, sur les tenants et les aboutissants des articles modifiés. Ensuite, Julie Zahoruk-Tanner vous donnera des explications sur la manière dont nous gérons le programme d'assurance-chômage qui peut compter jusqu'à quatre millions de participants par an. Enfin, Norine Smith vous décrira brièvement les questions et les données principales concernant le programme d'assurance-chômage, entre autres celles relatives aux départs volontaires. Nous allons donc vous faire trois exposés techniques. Auparavant, avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais faire une petite déclaration.

Je sais qu'au cours du débat au Parlement sur les projets de loi C-105 et C-113, un certain nombre de députés et de membres du public ont fait des commentaires sur la manière dont nous gérons notre programme. J'aimerais rappeler que toutes choses étant égales, nous estimons offrir un très bon service. J'aimerais vous assurer qu'à Emploi et Immigration, donner un bon service à nos clients et les traiter avec respect est une des composantes de notre philosophie générale de gestion.

[Text]

We currently serve about four million unemployment insurance clients each year, and I am sure each of the members here know some claimants who perhaps haven't been treated as well as they would like to be treated. We aren't perfect yet, but on balance we try to make sure that our clients are treated promptly and as humanely as possible.

To make doubly sure that all of our claimants, not only now but in the future, are being treated adequately and with the best service possible, we are going to give additional training to all our employees across the department. We want to make sure that whenever Parliament deals with this legislation our employees understand these new provisions. We also want to make sure that all the claimants are dealt with humanely and considerately, particularly in the cases of harassment. We know that this was an issue with the public at large and with Parliament, how people like that would be affected. We are going to make doubly sure that our staff deals with those cases in the best way possible.

I know that this committee and Parliament may want to change some of these provisions that are being considered and so on, but whatever this committee and Parliament come up with, you have our commitment that we are going to try implement all these changes as effectively and as humanely and as considerately as we possibly can.

Those are my opening comments, Mr. Chairman. Naturally I will be around, and so will my colleagues, for questions and answers.

I would like to refer to a large grey book that has just been tabled, I believe, with all the members of the committee. You can see in the table of contents that we provided some information that we think will be helpful to the committee members over the next number of days when you are reviewing this proposed legislation. It has a section that describes the history of the unemployment insurance count. It starts off in 1939. When I saw that, I said that I was glad we didn't start off about two million years ago. The program is well over 50 years old and we've had a lot of experience managing it. That section talks about some of the major changes that have taken place over the last 40 to 50 years.

Then there is a copy of the bill itself, which I believe members already have. There is a clause-by-clause description as to what each is for, section 3. It explains what the intention of each clause is and the background behind the clauses.

Then we have a series of explanatory notes on what we think might be some of the key issues that members might be interested in, for example, on the premium holiday, on the various reason why people are allowed to quit for just cause, which is section 4(e), and various other areas.

There is also a reference to an exchange of letters between the minister and myself. The minister wrote me a week or so ago, reminding us of the necessity to implement this legislation as effectively as possible, as I have referred to just a few minutes ago. Tomorrow or Wednesday, I will be responding to him, as to how we will make sure that all our employees work on this bill whenever it is passed effectively.

[Translation]

À l'heure actuelle, nous servons chaque année environ quatre millions de chômeurs et je suis certain que chacun d'entre vous connaît des exemples de chômeurs qui n'ont peut-être pas été traités aussi bien qu'ils auraient aimé l'être. Nous ne sommes pas parfaits, mais dans l'ensemble, nous faisons en sorte que nos clients soient traités aussi promptement et humainement que possible.

Pour être doublement assurés que tous nos prestataires, non seulement ceux d'aujourd'hui mais ceux de demain, sont et seront traités de la meilleure manière possible, nous entendons donner une formation complémentaire à tous nos employés. Nous voulons être certains que chaque fois que le Parlement jugera bon de modifier cette loi, nos employés en comprennent immédiatement les implications. Nous voulons également être certains que tous les prestataires sont traités de manière humaine et compatissante, surtout dans les cas de harcèlement. Nous savons que c'est ce que réclament le Parlement et l'opinion publique. Nous allons tout faire pour que notre personnel s'occupe de ces dossiers de la meilleure manière possible.

Je sais que votre comité et le Parlement voudront peut-être modifier certaines des nouvelles dispositions proposées, mais quelle que soit la décision que vous prendrez, soyez assurés que nous essaierons d'appliquer ces changements de la manière la plus efficace, la plus humaine et la plus compatissante que nous le pourrions.

C'est tout ce que j'avais à dire pour le moment, monsieur le président. Bien entendu, je serai là ainsi que mes collègues, pour répondre à vos questions.

J'aimerais que vous ouvriez le gros classeur gris qui vient de vous être distribué. Comme vous pouvez le voir à la table des matières, nous vous fournissons des renseignements qui selon nous devraient vous être utiles au cours de vos délibérations. Il y a un chapitre consacré à l'histoire de la caisse d'assurance-chômage. Elle remonte à 1939. Quand j'ai vu cette date, je me suis estimé heureux que nous n'ayons pas créé cette caisse il y a deux millions d'années. Ce programme a plus de 50 ans et nous ne manquons pas d'expérience au niveau de sa gestion. Ce chapitre cite les principaux changements qui ont eu lieu au cours des 40 à 50 dernières années.

Ensuite il y a une copie du projet de loi lui-même que vous avez sûrement déjà. Le chapitre 3 est une étude article par article des intentions et des raisons.

Il y a ensuite une série de notes explicatives sur certaines des questions clés qui, selon nous, pourraient intéresser les députés, par exemple: les dépenses de cotisation, les différents motifs valables autorisant les départs volontaires, l'article 4(e) et bien d'autres.

Il y a aussi l'échange de correspondance que j'ai eu avec le ministre. Le ministre m'a écrit il y a environ une semaine nous rappelant la nécessité d'appliquer cette loi de manière aussi efficace que possible comme je vous l'ai moi-même dit il y a quelques instants. Demain ou mercredi, je lui répondrai pour l'informer de la manière dont nous nous assurerons que tous nos employés appliquent les nouvelles modalités de ce projet de loi dès qu'il aura été adopté.

[Texte]

There is also a note there, at the end, that explains the preparation we are currently doing for Bill C-113, on the assumption that Parliament will deal with it over the next number of weeks. So whenever the act has been proclaimed, we will be ready fairly soon thereafter. This explains what we are doing in order to get ready for this so that all of our employees know what is going on and indeed so that our claimants know the new provisions.

[Traduction]

Il y a aussi une note là, à la fin, expliquant les préparatifs auxquels nous nous livrons actuellement dans la perspective d'une adoption par le Parlement du projet de loi C-113 au cours des prochaines semaines. Nous serons donc prêts dès que la loi sera promulguée. Voilà donc ce que nous faisons pour nous préparer, pour que tous nos employés soient au courant de ce qui se passe et également pour faire connaître les nouvelles dispositions à nos prestataires.

• 1700

That is the book, Mr. Chairman, that we thought might of use to the members. Unless you think I should pause to answer questions now, we would prefer that Mr. McFee take the members of the committee through the changes in the Unemployment Insurance Act as provided in Bill C-113.

Mr. Gordon McFee (Director of Unemployment Insurance Policy, Legislation and Development, Department of Employment and Immigration): In addition to that book Mr. Mulder mentioned that was passed out a few minutes ago, there were two other documents passed out, one rather thick and one rather thin. I do not intend to go through the rather thick document. I am sure you will be glad to hear that. I do intend to go through the thin one very briefly. That is the description of the contents of Bill C-113 which Mr. Mulder just mentioned.

To put it in some kind of framework, I would like to make two general points. The first, and I know you are all aware of this anyway, is that unemployment insurance is an insurance program in the sense that workers and employers pay premiums, and if workers lose their employment through no fault of their own they receive temporary income support in the form of UI benefits. That has been the essence of the program since it started.

You are probably also aware that if claimants are unhappy with decisions the commission makes, they have an independent redress system, an appeal system, that they can access. It has four official levels and one unofficial level, the unofficial level being that the person who made the decision can always be contacted in an attempt to explain the claimant's point of view. Of the four official levels the one that will be the most familiar to us is the board of referees, which is the largest, and it is found just about everywhere in Canada. The appeal system goes all the way up to the Supreme Court of Canada.

All this information is in the thick document you were given, but I wanted to highlight those two brief points.

If I have your permission I would like to take you quickly through some of the major elements of Bill C-113, the unemployment insurance parts of it.

The first major one is the benefit rate amendment. The benefit rate, which currently is at 60%, will be struck at 57% following passage of this bill, should it be passed, and that provision would last for about two years, until April 1995.

Monsieur le président, voici le livre dont nous vous avons parlé qui pourrait être utile aux députés. Cela dit, à moins que vous ne souhaitiez poser des questions tout de suite, je préfère céder la parole à M. McFee qui va parcourir avec vous les changements à la Loi sur l'assurance-chômage qui sont contenus dans le projet de loi C-113.

M. Gordon McFee (directeur de l'Élaboration de la politique et de la législation, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): En plus du livre que M. Mulder a fait circuler il y a quelques minutes, vous avez sous les yeux deux autres documents, un assez épais, l'autre plutôt mince. Je n'ai pas l'intention de passer en revue le document épais, vous serez soulagés de l'entendre, mais par contre, je vais parcourir très rapidement le plus petit des deux. Il s'agit d'une description du contenu du projet de loi C-113 dont M. Mulder vient de vous parler.

Pour vous donner tout d'abord une idée d'ensemble, j'ai deux observations à faire. Premièrement, et je sais que vous êtes tous au courant, l'assurance-chômage est un programme d'assurance, en ce sens que les travailleurs et les employeurs paient des cotisations; par la suite, lorsqu'un travailleur perd son emploi et que ce n'est pas de sa faute, il touche des prestations d'assurance-chômage, qui sont un soutien temporaire du revenu. Voilà la base du programme depuis qu'il existe.

Vous devez savoir également que les prestataires qui ne sont pas satisfaits des décisions de la Commission peuvent se prévaloir d'un système d'appel. Ce système comporte quatre niveaux officiels et un niveau non officiel, et dans ce dernier cas, le prestataire peut toujours contacter la personne qui a fait la décision et essayer de défendre sa propre cause. Quant aux quatre niveaux officiels, celui que vous connaissez sans doute le mieux, le Conseil arbitral, est également le niveau le plus important, et il existe à peu près partout au Canada. Le système d'appel a plusieurs étapes et peut aller jusqu'à la Cour suprême du Canada.

Vous trouverez toutes ces informations dans le document épais qui vous a été distribué, mais je tenais à vous souligner ces deux points en particulier.

Avec votre permission, j'aimerais parcourir rapidement les principaux éléments du projet de loi C-113, du moins les éléments qui ont trait à l'assurance-chômage.

Le premier élément important est le changement du taux des prestations. Le taux des prestations se situe actuellement à 60 p. 100 et, après l'adoption de ce projet de loi, il devrait être ramené à 57 p. 100. Cette disposition serait maintenue pendant deux ans au moins, c'est-à-dire jusqu'en avril 1995.

[Text]

The second major provision, and I know you are all aware of this one, is the provision dealing with people who quit their employment without just cause—I would like to underscore the words “without just cause”—and persons who are fired because of their own misconduct. Those persons will be denied access to unemployment insurance benefits until they can requalify. In a nutshell, those are the two elements that have grabbed most of the attention.

There are some other important elements in Bill C-113 and in terms of the way it will be implemented that should be touched on at least briefly. The first is that the legislation you have before you has expanded the definition of “just cause”. Those of you familiar with the program will remember that up until 1990 just cause was not defined in the legislation at all. The guidelines used arose from the jurisprudence.

In 1990 five items were added to the legislation in Bill C-21, which were the first definitions of just cause. In the current bill that number is now up to around 14 or 15. I believe it is correct to say there have been about nine additions since the previous version you would have seen.

Those 14 reasons in fact incorporate a kind of summary of what is in the jurisprudence. The jurisprudence identifies around 40 reasons—if one works hard one can find more than that—actions that can be taken that are considered to be just cause for quitting employment. Those 40 reasons, to the extent possible, have been sort of encapsulated into the 13 or 14 reasons you will find in the legislation. You will also notice there is a provision in the bill that permits regulations to be written to add to the list should it be found to be wanting.

Another point you might find of interest is the fact that the policy directives to be issued by the commission, should the bill receive royal assent, will instruct that the benefit of the doubt in cases of this kind be given to the claimant.

Those of you familiar with the program are aware that in the fact-finding exercise, particularly when issues such as voluntary quit, just cause and so on are present, the fact-finding is somewhat complicated. It is complicated partially because there are two sides to the story. In those situations it will sometimes arise that the agent making the decision does not have a clear-cut avenue to follow, given the evidence that the agent has received from the claimant and the employer. In those cases where the fact-finding leads to an inconclusive decision, the benefit of the doubt will be given to the claimant.

One concern that has been expressed was whether or not the burden of proof in these cases would be put on the claimant so the claimant would have to go through a second kind of difficulty, having already either been forced to quit their job or been fired in a case where it really wasn't their fault. Bill C-113 contains a clause that obliges officers of the commission to hear both versions of the story before a decision is allowed to be made.

[Translation]

La deuxième disposition importante, et je sais que vous la connaissez tous, porte sur les gens qui quittent leurs emplois sans justification. Ici j'insiste sur l'expression «sans justification». L'amendement mentionne également les gens qui sont congédiés pour mauvaise conduite. Ces personnes-là ne peuvent toucher des prestations tant qu'elles ne redeviennent pas admissibles. Bref, voilà les deux éléments qui ont suscité le plus d'intérêt.

Cela dit, le projet de loi C-113 contient d'autres éléments importants, en particulier en ce qui concerne ses modalités d'application, des éléments qui méritent d'être mentionnés, ne serait-ce que rapidement. Premièrement, dans le projet de loi que vous avez sous les yeux, on a élargi la définition de la «justification». Ceux d'entre vous qui connaissent le programme doivent se souvenir que jusqu'en 1990, la loi ne donnait aucune définition du terme justification. Jusque-là, les directives étaient fondées sur la jurisprudence.

Les premières définitions de la notion de justification ont figuré dans le projet de loi C-21 qui a été adopté en 1990. Il y avait cinq éléments à cette définition. Dans le projet de loi que vous avez sous les yeux, il y en a 14 ou 15. Je crois pouvoir dire sans me tromper que depuis la version précédente, neuf nouveaux éléments de définition sont apparus.

Ces 14 raisons résument en quelque sorte ce qui figure déjà dans la jurisprudence. La jurisprudence identifie environ 40 motifs, et avec un peu d'efforts, on peut en trouver plus, 40 situations, donc, qui peuvent être considérées comme une justification pour quitter son emploi. Ces 40 raisons ont été regroupées, dans toute la mesure du possible, en 13 ou 14 motifs que vous trouverez dans le projet de loi. Vous constaterez également la présence d'une disposition qui permettra, le cas échéant, de compléter cette liste plus tard par réglementation.

Autre détail qui pourrait vous intéresser: les directives de nature politique émises par la Commission seront assujetties à la sanction royale et on prévoit que dans les cas de ce genre, c'est le prestataire qui aura le bénéfice du doute.

Ceux d'entre vous qui connaissent le programme doivent savoir que ce genre d'enquête est souvent compliqué, surtout lorsqu'il s'agit de vérifier la justification de démission volontaire. Et si c'est compliqué, c'est en partie parce que l'histoire a toujours deux versions. Dans ce genre de situations, il arrive parfois que la personne chargée de prendre la décision, après avoir entendu la version du prestataire et celle de l'employeur, ne possède toujours pas les éléments qui lui permettent de voir clairement la voie à suivre. Dans ces cas-là, lorsque l'enquête n'est pas concluante, on donnera le bénéfice du doute au prestataire.

Certains ont craint que cette méthode n'expose les prestataires à un second type de difficulté. En effet, ces gens-là ont déjà été forcés de quitter leur emploi, ou bien ils ont été congédiés alors que ce n'était vraiment pas de leur faute. Le projet de loi C-113 contient une disposition qui oblige les commissaires à entendre les deux versions avant qu'une décision ne soit prise.

[Texte]

In addition to that, to deal with delicate cases, in cases that are much more sensitive to people, including harassment, discrimination, and so on, there now are officers of the commission, called claimant services officers, who deal with these kinds of sensitive cases. They're specially trained to deal with them. Those officers will continue to do that. They will continue to specialize in harassment and discrimination cases, and more officers of that kind will be hired.

You're also aware, I'm sure, from the back and forth that has gone on on this issue, that the practice that exists now will be continued whereby claimants in these kinds of delicate situations will be offered access to an agent of the same gender if they so desire.

To ensure that commission staff understand exactly what they're supposed to do, they'll be given extensive training. The only kind of training I'd like to mention now is what is called awareness training. You'll hear the rest of it in a few minutes. What we mean by that is training to ensure that our staff have honed as sharply as possible their skills in the areas of dealing with sensitive and delicate situations, ensuring that all the facts are obtained fairly and compassionately and that the appropriate kind of decision is made. That training is being prepared now in collaboration with groups that are experts in the area; one example is Status of Women Canada.

In respect of the appeal system, a provision in the legislation will permit in camera hearings at the board of referees for these particularly sensitive cases. A second provision will allow regulations to be written that allow witnesses to be separated at board of referees hearings. The purpose behind that, of course, is to ensure that the person harassed is not obliged to have to face the harasser again in the appeal hearing.

Finally, regulations are being prepared based on one other clause in the bill, and that is the clause that deals with work force reduction programs. That clause is now in the bill. The regulations will permit persons to quit their job in work force reduction situations in a quid pro quo situation where their leaving protects the job of another person, or downsizing situations, things like that.

For your information, I shall just point out that the two aspects will continue to apply in that scenario. The first will be that severance pay will still delay the start of the UI claim, as it does now; secondly, the claimant, like all claimants—and this is nothing new, of course—will have to demonstrate that he or she is available for work.

That, in a sketchy fashion, is a bit of the highlights of what's in Bill C-113. We're prepared to answer questions whenever you want. With your indulgence, however, I think it's equally important to what's in the bill to consider how the commission, should the bill be passed, would propose to deliver it and, more importantly, how it delivers its services in general. If that meets with your approval, then I'd like to pass the baton to my colleague, Julie Zahoruk-Tanner.

[Traduction]

De plus, dans les cas les plus délicats, ceux qui mettent les gens beaucoup plus mal à l'aise, comme le harcèlement, la discrimination, etc., il y a des commissaires qui sont chargés des services aux prestataires, et c'est à eux qu'on confie ces affaires délicates. Ils ont reçu une formation spéciale et ils continueront dans cet office. Ils continueront à se spécialiser dans les affaires de harcèlement et de discrimination et leurs effectifs seront renforcés.

Comme vous le savez également, étant donné les discussions qui ont entouré cette affaire, à l'heure actuelle, les prestataires qui le souhaitent peuvent confier leur cause à un agent du même sexe lorsqu'il s'agit de ce genre de situation délicate. Cette possibilité va continuer à exister.

Pour s'assurer que le personnel de la Commission comprend parfaitement ce qu'il est censé faire, des séances de formation exhaustives seront organisées. Pour l'instant, je me contenterai de mentionner la formation en ce qui concerne la prise de conscience, et quant au reste, nous en parlerons dans quelques minutes. Cette formation permet de s'assurer que notre personnel est aussi compétent que possible dans tous les domaines qui mettent en cause des situations particulièrement délicates. Notre personnel doit savoir recueillir les faits dans un esprit de compassion et d'équité pour aboutir enfin à une décision justifiée. Ce programme de formation est en cours de préparation avec des groupes d'experts en la matière, par exemple, Condition féminine Canada.

En ce qui concerne le système d'appel, une disposition de la loi permet au conseil arbitral d'entendre certaines causes particulièrement délicates à huis clos. Une seconde disposition prévoit l'adoption de règlements qui permettront de séparer les témoins lors des audiences du conseil arbitral. Évidemment, on veut ainsi s'assurer qu'une victime de harcèlement ne sera pas forcée d'affronter encore une fois au moment de l'audience celui qui l'a harcelé.

Enfin, des règlements sont en cours de préparation en vertu d'un autre article du projet de loi, celui qui porte sur les programmes de compression des effectifs. Cet article figure maintenant dans le projet de loi et les règlements permettront aux gens de quitter leur emploi en cas de compression de la main-d'œuvre lorsque leur départ protégera l'emploi d'une autre personne. Il s'agit d'un compromis en cas de réduction des effectifs, etc.

Je vais maintenant vous parler de deux aspects qui seront maintenus dans ce scénario. Premièrement, les indemnités de fin d'emploi continueront, comme c'est actuellement le cas, à retarder le début des prestations d'assurance-chômage. Deuxièmement, le prestataire, comme tous les prestataires, et là, il n'y a bien sûr rien de nouveau, devra prouver qu'il ou elle est prêt à travailler.

Voilà donc, très schématiquement, les principaux aspects du projet de loi C-113. Maintenant, nous sommes prêts à répondre à vos questions. Toutefois, si vous le voulez bien, j'aimerais mentionner que si le projet de loi est adopté, la façon dont la Commission envisagerait les modalités d'application serait aussi importante que le contenu même du projet de loi. En effet, ce sont les modalités de l'ensemble du service qui sont cruciales. Si vous n'y voyez pas d'inconvénients, je vais céder la parole à ma collègue, Julie Zahoruk-Tanner.

[Text]

Ms Julie Zahoruk-Tanner (Chief, Unemployment Insurance Policy, Department of Employment and Immigration): Thank you. Right now we're having some slides on the overhead. We'll just follow through, and at the same time the hard copies of the slides are being passed out.

M. Mulder: Monsieur le président, nous avons aussi des copies en français pour les autres membres du Comité.

Ms Zahoruk-Tanner: Essentially, I'll be covering seven areas to show you how we have administrative processes in place to ensure that the provisions of Bill C-113 will be implemented fairly. I'll be talking slightly on the environment, service, staff training, processing, the relationship between the claimant and the agent, the appeals, and the UI staff profile.

• 1710

We have 450 CECs across Canada, and we don't render decisions at all of them. We actually render decisions on claims in 250 of these CECs.

We have over 9,000 UI staff across Canada to administer almost 4 million claims in 1992. That means approximately 7 million entitlement decisions are made on those claims, equalling approximately 41 million cheques or a pay-out of approximately \$19 billion.

Our services are available in both languages to the public, the claimants, and the employers. We have not only access at 450 CECs, but the first accessibility level for the claimant with the CECs is through the UI telemessages. These are automated voice response systems that are available seven days a week, 24 hours a day. Essentially, the claimant may telephone through a particular number and with a touch-tone telephone can access several general information messages, such as what is required in order to qualify, certain conditions, and where the local CECs are located.

Additionally, the claimant may also access particular information about their claim seven days a week and for approximately 16 to 18 hours a day. With a touch-tone phone they can punch in their social insurance number and their own individual telephone access code and may obtain information specific to their claim, such as when their cheque was issued, whether we received their information, or that we are now in the process of dealing with the information they mailed.

In terms of the UI telemessages, claimants can also access what we would call a human receptionist. There are people they can reach by simply using their touch-tone phone, gaining access to a service representative. These people are in 29 of our UI telecentres and cover generally all the metro areas of Canada.

In 1992 the telecentres answered 8.65 million calls. These telecentres are generally available to the public during regular office hours. Again, the representatives at the UI telecentres are also hooked up to the on-line system, so they have access to all the information of a claim.

[Translation]

Mme Julie Zahoruk-Tanner (chef, politique d'Assurance-chômage, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci. Nous sommes en train de projeter des diapositives. Nous allons les suivre sur l'écran, mais en même temps, nous vous en distribuons des exemplaires sur papier.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, we also have French copies for the other members of the Committee.

Mme Zahoruk-Tanner: Je vais maintenant vous montrer en sept étapes, quels sont les processus administratifs qui permettront d'appliquer équitablement les dispositions du projet de loi C-113. Je vous parlerai très rapidement de l'environnement, des services, de la formation du personnel, du traitement des demandes, des relations entre agents et prestataires, des appels et, enfin, du personnel de l'Assurance-chômage.

Nous avons 450 CEC dans tout le Canada, mais nous ne rendons pas de décision à tous ces centres. Nous rendons des décisions concernant les demandes à 250 d'entre eux.

Nous avons plus de 9 000 employés de l'assurance-chômage au Canada. En 1992, ils ont administré presque quatre millions de demandes. Ce qui signifie qu'ils ont dû rendre environ sept millions de décisions sur le droit aux prestations, l'équivalent de 41 millions de chèques représentant 19 milliards de dollars.

Nos services sont offerts au public, aux prestataires et aux employeurs dans les deux langues officielles. Nous offrons l'accès à nos services non pas seulement à nos 450 CEC, mais également en première ligne par l'intermédiaire de nos télémessages informatisés. Ils sont livrés au moyen de systèmes de réponse téléphonique automatisés accessibles sept jours par semaine, 24 heures par jour. S'il dispose d'un téléphone à clavier, le prestataire peut recevoir plusieurs messages de portée générale concernant, par exemple, les conditions d'admissibilité et autres ainsi que l'adresse des CEC locaux.

En outre, le prestataire peut avoir accès à l'information concernant sa demande sept jours par semaine, de 16 à 18 heures par jour environ. Au moyen d'un téléphone à clavier, il peut composer son numéro d'assurance-sociale et son code d'accès téléphonique individuel; il est alors en mesure d'obtenir l'information concernant sa demande comme la date d'émission de son chèque, la réception ou la non-réception des données pertinentes ou l'étape de traitement.

Avec les télémessages de l'assurance-chômage, il est également possible de parler à un ou une réceptionniste en chair et en os. Encore une fois, le demandeur n'a qu'à utiliser le téléphone à clavier pour avoir accès à un préposé ou une préposée au service. Il y en a un ou une dans 29 info-centres de l'assurance-chômage répartis dans les grands centres du pays.

En 1992, les info-centres ont répondu à 8,65 millions d'appels. Les info-centres sont normalement ouverts aux heures de bureau normales. Les représentants de l'assurance-chômage aux info-centres sont reliés au système principal de sorte qu'ils ont constamment accès à tous les renseignements pertinents.

[Texte]

In terms of processing, we do have what we call targets and endeavour to process claims to a decision point within 21 days. That does not necessarily mean they are processed to the point of payment, but simply that when a claim is received in a local office we try to make a decision on that claim within 21 days. Our target is 80% and we are meeting it at 77% right now.

I should point out that there are a couple factors that affect our reaching that target. One could be that we are waiting for information from the claimant, such as additional information on a medical claim, or for a record of employment form or an insurability ruling. There are also workload volumes that may have an effect.

Appeals to a board of referees are given priority in the local offices and whenever an appeal letter is received it is actioned very quickly. There are two steps to this procedure. First, the agent will look at that letter and endeavour to ascertain whether the decision can be changed without having the claimant go through an appeal process. If it cannot be changed the target is to have that appeal heard within 30 days. Our target is to have 90% of those appeals heard within 30 days and we are at 79%.

To touch on the staff training, all our officers at the local office level are trained. The reception and inquiries clerks, who are the people at the local CECs that the claimant will meet at the front desk, receive a 13-day classroom training, covering such issues as the psychology of the unemployed, technical information, communication skills, and sensitive questioning techniques.

An agent 1 deals with the initial adjudication at a non-contentious level of the claim and does some of the initial fact-finding. These agents receive four weeks of classroom training, including the psychology of the unemployed and sensitive questioning techniques.

An agent 2 is the person you have been receiving a lot of information about. This is a person who will render the decision on voluntary quits and misconduct cases, as well as on other contentious issues. Our agents receive five weeks of adjudication principles training, as well as interviewing skills and fact-finding and writing skills.

• 1715

Front-line client-services training is for people who deal with the contact. They get four and a half days of interpersonal skills. In particular, as Mr. McFee mentioned, our claimant services officers are specialists who receive nine days of concentrated training on three elements: the psychology of the unemployed, technical training, and skills elements and communication.

On C-113, specifically, you will notice in Mr. McFee's book a couple of areas on training. The technical input training, that is more or less clause-by-clause, making sure the staff know the correct legislative references.

One of the more important areas is on the adjudication principles and practices. This, again, is related to our agents. We ensure that we elaborate the sensitivity of the issues related to voluntary quitting; that agents do not label a

[Traduction]

En ce qui concerne le traitement des demandes, nous avons bel et bien des objectifs, car nous essayons de rendre une décision dans les 21 jours. Ce qui ne veut pas dire que le paiement est nécessairement effectué dans ce délai. Les décisions concernant les demandes sont simplement prises dans les 21 jours qui suivent leur réception. Nous voulons en arriver à traiter 80 p. 100 des cas dans ce délai. Nous sommes actuellement à 77 p. 100.

Il y a un certain nombre de facteurs qui peuvent entrer en ligne de compte. Par exemple, nous pouvons attendre des renseignements supplémentaires, relativement à une demande présentée pour des raisons de santé, au relevé d'emploi, ou encore à une décision concernant l'assurabilité. Les volumes de travail aux divers endroits ont également un impact.

Les appels au Conseil arbitral reçoivent la priorité aux bureaux locaux; dès qu'une lettre d'appel est reçue, les mesures appropriées sont prises. Il y a deux étapes. D'abord, un agent prend connaissance de la lettre et détermine si la décision qui a été prise peut être changée en vue d'éviter le processus d'appel. Si la première décision ne peut pas être modifiée, l'objectif est de faire en sorte que l'appel soit entendu dans les trente jours. Notre objectif est d'en arriver à un taux de 90 p. 100 à cet égard. Nous sommes actuellement à 79 p. 100.

En ce qui concerne la formation de notre personnel, elle vise tous nos agents aux bureaux locaux. Nos préposés à la réception et aux demandes, qui sont les premiers à voir les prestataires aux CEC locaux, reçoivent une formation théorique de 13 jours portant sur des sujets comme la psychologie des chômeurs et la formation technique, les aptitudes de communication et les techniques d'interrogation délicate.

Le préposé 1 s'occupe des décisions initiales non litigieuses concernant les demandes et examine les faits à un premier niveau. Il reçoit quatre semaines de formation théorique, y compris des cours de psychologie des chômeurs et d'interrogation délicate.

Le préposé 2 est celui dont vous avez beaucoup entendu parler. C'est lui qui doit prendre les décisions concernant les départs volontaires, les cas de mauvaise conduite et les autres questions litigieuses. Il reçoit cinq semaines de cours sur les techniques de prise de décision, d'entrevue, de recherche des faits et de rédaction.

La formation relative aux services aux clients de première ligne vise tout le personnel qui a des contacts avec les clients. Celui-ci reçoit quatre jours et demi de formation en communications interpersonnelles. Comme M. McFee l'a indiqué, nos agents des services aux prestataires, en particulier, sont des spécialistes qui ont reçu neuf jours de formation concentrée dans trois domaines: la psychologie des chômeurs, la formation technique, les aptitudes et la communication.

En ce qui concerne le projet de loi C-113, tout particulièrement, il y a deux endroits où il est question de formation dans le livre de M. McFee. Il y a d'abord la formation technique de base, qui n'est rien d'autre que l'examen article par article, afin que le personnel puisse citer la loi correctement.

En outre, l'accent est mis sur les principes et les pratiques entourant la prise de décision. Nous voulons nous assurer que nos agents sont sensibilisés à la question particulière des départs volontaires, qu'ils n'ont pas d'idées

[Text]

situation as soon as the claimant comes through the door; that they leave the lines of communication open so they can identify a situation where there might be just cause for leaving the employment, to recognize these situations and clarify any kind of conflicting information. Of course, this is where we'll be emphasizing the principles on the benefit of the doubt.

In particular, the awareness training, which Mr. McFee referred to earlier, was developed with the Status of Women and various consultants. It is going to be taken by all CEC staff who deal with the public. And this includes managers at the local CEC.

It's a video-driven training, including methodologies for responding to issues and dealing with claimants in such sensitive situations as sexual harassment, discrimination, child care, dangerous working conditions, or even accompanying a spouse. The training includes role-playing, group discussions and problem-solving. As well, local community groups are invited to participate in these sessions.

The commission has undertaken a pre- and post-survey to ensure that the awareness training is meeting its objective. This will be done by an independent firm.

Very briefly, in terms of processing a claim, the CEC staff are there to assist a claimant when they come in. When they file a claim for benefit, we try to make sure that all the information is there so we do not have delays in the claim. They verify whether the application for benefits is complete, whether there is information missing or information that should be clarified.

The claimants services officer is certainly there to help claimants when we run into situations such as sexual harassment or any kind of discrimination. The claimant is invited to speak to an agent of the same gender, and, if they wish, in a more private environment.

Additionally, the local office will have information explaining to claimants what some of their rights are and what some of their responsibilities are in terms of unemployment insurance, explaining the appeal process, as well as having some informative material dealing with the issues of voluntary leaving and what could constitute just cause.

One of the more important relationships in the local offices is between the agent and the claimant, particularly in terms of collecting the facts. The agents are instructed to remain neutral and objective. They must always be respectful toward the claimant, and the agent must use discretion and judgment to obtain only as much information as necessary to make a decision for the purposes of unemployment insurance entitlement. They are not there to cross-examine or ask any questions that could be viewed as distasteful.

In terms of collecting information, it's not a question of the agent judging the person's behaviour or their actions, whether they are guilty or innocent, whether somebody was right or wrong. The questions have to be pertinent, and they must be asked, as the law will be requiring us to do, of both the employer and the claimant. The questions are adapted to the circumstances. The agent has to try to understand what happened. And who else but the claimant can put the agent in the context of what happened and in what way other alternatives were not reasonable and the person had to leave that employment.

[Translation]

préconçues en voyant apparaître les prestataires, qu'ils laissent les lignes de communication ouvertes de façon à pouvoir identifier les situations où les départs sont justifiés ou encore où les données sont confuses. Ce sont évidemment les 4 situations où il faut faire ressortir l'importance du principe du bénéfice du doute.

En particulier, les cours de sensibilisation, auxquels M. McFee a fait allusion plus tôt, ont été mis au point avec l'aide du Comité national sur le statut de la femme et divers experts-conseils. Ils seront donnés à tout le personnel des CEC qui traite avec le public, y compris les directeurs.

La formation est donnée à l'aide de vidéos. Elle comprend des méthodologies pour faire face aux situations et traiter avec les prestataires aux prises avec des problèmes difficiles comme le harcèlement sexuel, la discrimination, la garde des enfants, les conditions de travail dangereuses ou même l'accompagnement du conjoint. Elle fait appel aux jeux de rôle, aux discussions de groupes et à la résolution des problèmes. Les groupes communautaires locaux sont invités à participer aux séances de formation.

La commission a prévu une étude préliminaire et un suivi pour s'assurer que les cours de sensibilisation atteignent bien leur objectif. C'est une maison indépendante qui s'en chargera.

Très brièvement, en ce qui concerne le traitement des demandes, le personnel des CEC est là pour aider les demandeurs lorsqu'ils se présentent. Il essaie de s'assurer que toute l'information pertinente est donnée de façon à ce qu'il n'y ait pas de retard dans le traitement. Il vérifie si les demandes sont complètes, s'il y a des omissions ou des imprécisions.

Lorsqu'il s'agit de cas de harcèlement sexuel ou de discrimination, les préposés aux services aux prestataires sont là pour aider les personnes en cause. Elles sont invitées à s'adresser à un préposé du même sexe ou à discuter de leur demande dans un endroit plus privé.

De même, les bureaux locaux offrent de l'information aux prestataires sur leurs droits et leurs responsabilités en matière d'assurance-chômage, le processus d'appel, la question des départs volontaires et ce qui constitue un motif valable.

Le contact le plus important qui s'établit au bureau local est celui entre l'agent et le prestataire, surtout pour ce qui est de la collecte des données. L'agent doit demeurer neutre et objectif. Il doit toujours faire preuve de respect à l'endroit du prestataire et faire preuve de jugement en ne demandant que l'information nécessaire à la prise de décision dans le contexte de l'admissibilité à l'assurance-chômage. L'agent n'est pas censé mener un contre-interrogatoire ou poser des questions qui pourraient être considérées comme disgracieuses.

Dans le contexte de la collecte d'informations, l'agent n'est pas censé juger le comportement ou les actions de la personne, en vue de déterminer si elle est coupable ou innocente, si elle a tort ou si elle a raison. Ses questions doivent être pertinentes et elles doivent s'adresser, selon la loi, à l'employeur comme au prestataire. Les questions doivent être adaptées aux circonstances. L'agent doit essayer de comprendre ce qui s'est passé. Seul le prestataire peut dire à l'agent ce qui s'est passé, pourquoi il n'y avait pas d'autres possibilités raisonnables et pourquoi il a dû quitter son emploi.

[Texte]

For example, the claimant might be asked whether the person had spoken to the employer about a particular situation or to an association or to a union. Did they seek a transfer to another division, to another supervisor? Did they ask for a leave of absence until adequate arrangements could be made? Did they try to get the work schedule modified? Or did they even try to use the provisions of the collective agreement? Again, it's very important that both the claimant and the employer provide full information, and we give them the opportunity.

• 1720

Once the information is collected, the agent is the one who has to make the decision. It is not the employer, it is not the employee, but the agent who must make that decision. It is an objective evaluation of the facts, and it must take into consideration the individual circumstances of the claimant. It is very important that we do not label claimants leaving situations for any particular reason. Everyone has their own reasons and their own circumstances related to it. Some people are not necessarily aware of some of their redress rights. They don't have experience in the labour market, or they might not have had any opportunity to seek any other avenues of redress. It is very important that it is individualized and not generalized.

When the agent has this type of information, they base their decision on the guidelines. The act, the regulations, and the jurisprudence essentially provide the framework for the fact-finding and the consideration of what could be considered as just cause for the voluntary leaving. The agent assesses the credibility of the information received, weighs it and determines on a balance of probabilities whether the decision was with or without just cause. When the evidence from one side contradicts the other and no information is uncovered that would tip the scale, then accordingly the agents are instructed that benefit of the doubt must always go to the claimant.

When a decision is made on a claim, the agent will inform the claimant by a letter, and the letter has an accompanying pamphlet advising how to proceed in an appeal. Again, our CEC staff are there to assist claimants when they need to provide information. When they want access to our guidelines, when they want access to our jurisprudence, we will make that available to them.

We have 99 board centres and just under a thousand board members. The centres are located throughout Canada, in most areas that are accessible to claimants. Claimants in remote areas can even have their appeals heard by a telephone conference. The commission encourages claimants to attend. It also invites them to have their own representative if they so wish. They are always advised in advance of the time, the place, and the date of the hearing.

The board of referees judges the commission's decision. They can accept additional information and facts at the hearing. This of course would have a bearing on the decision. Sometimes they may allow the case and find that on the basis

[Traduction]

Le prestataire se verra peut-être demander s'il a parlé à l'employeur, à une association ou à un syndicat au sujet de certaines choses. A-t-il demandé à travailler dans un autre service, sous les ordres d'un autre surveillant? A-t-il demandé un congé en attendant que des dispositions adéquates soient prises? A-t-il demandé une modification de son horaire de travail? A-t-on seulement essayé d'invoquer les dispositions de la convention collective? Là encore, il est essentiel que le prestataire et l'employeur fournissent des renseignements complets et nous leur en donnons la possibilité.

Une fois les renseignements recueillis, c'est à l'agent qu'il incombe de prendre la décision. Ce n'est ni l'employeur ni l'employé, mais l'agent qui doit prendre cette décision. Elle se fonde sur une évaluation objective des faits et doit tenir compte de la situation personnelle du prestataire. Il importe de ne pas cataloguer les prestataires qui quittent leur emploi pour une raison donnée. Chacun a ses raisons personnelles et une situation qui lui est propre. Certaines personnes ne connaissent pas nécessairement leurs droits de recours. Elles n'ont pas l'expérience du marché du travail ou n'ont peut-être pas eu l'occasion de chercher d'autres moyens de recours. Il est essentiel d'examiner chaque cas individuellement au lieu de généraliser la question.

Lorsque l'agent possède ce genre de renseignements, il fonde sa décision sur les lignes directrices. La loi, les règlements et la jurisprudence prévoient essentiellement les grandes lignes selon lesquelles doivent se faire l'enquête et l'étude de ce que l'on peut considérer comme un motif valable de quitter volontairement son emploi. L'agent évalue la crédibilité des renseignements obtenus, pèse le pour et le contre et détermine en fonction de probabilités si la décision de l'employé était ou non fondée. Lorsque les témoignages relatifs aux circonstances du départ sont contradictoires et qu'aucun nouveau renseignement obtenu ne permet de faire pencher la balance, les agents ont pour consigne de toujours accorder le bénéfice du doute au prestataire.

Lorsqu'une décision est prise relativement à une demande de prestations, l'agent doit informer le prestataire par écrit, et cette lettre est accompagnée d'une brochure l'informant de la façon d'interjeter appel. Là encore, le personnel des CEC est là pour aider les prestataires qui ont besoin d'un complément d'information. Qu'ils veuillent consulter nos lignes directrices ou la jurisprudence, nous mettons toute cette documentation à leur disposition.

Nous avons 99 centres de conseil arbitral qui comptent un peu moins de 1 000 membres. Ces centres sont éparpillés dans tout le Canada, dans la plupart des régions accessibles aux prestataires. Ceux qui habitent dans des régions isolées peuvent même faire entendre leur appel par conférence téléphonique. La commission encourage vivement les prestataires à assister à l'audience. Elle les invite également à se faire représenter s'ils le désirent. Les prestataires sont toujours informés à l'avance de l'heure, de l'endroit et de la date de l'audience.

Le conseil arbitral juge la décision de la commission. Il peut accepter un complément d'information et la présentation de nouveaux faits lors de l'audience. Cela aura évidemment une incidence sur sa décision. Parfois, il fait droit

[Text]

of the additional facts there was just cause for the leaving. The hearings before the board of referees are very informal. The board accepts additional information. In sexual or other harassment cases, as Mr. McFee had indicated, the chairperson may exclude people while evidence is being given. The evidence may be given in camera and evidence given in the absence of the claimant or the employer will be provided to the claimant and the employer, at which time they will be able to comment and provide the opportunity to respond to the evidence.

The last slide is a UI staff profile of our agents 1, our agents 2, and the supervisor. It's a gender breakdown.

Mrs. Sparrow: [*Inaudible—Editor*]. . . a woman, and that's why you have so many women up there.

The Chairman: That's why it's run very well, too.

Mrs. Sparrow: Okay.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I don't know whether there is a vote scheduled, but if there isn't, we thought we'd just get Norine Smith to give you a quick highlight of. . . Again, we will circulate copies of some of the main facts associated with the unemployment insurance program, and also numbers about how many claimants there are and voluntary quitters, etc.

The Chairman: Mr. Mulder, it appears very obvious that we're not going to get a chance to ask you an adequate number of questions before 6 p.m. I understand Mr. Bevilacqua has a problem coming back immediately after the vote. It has been a long day. Tomorrow morning we have a witness at 9 a.m., another one at 10 a.m., and another one at 3:30 p.m. and 4:30 p.m. Would you be available and would the committee be receptive to letting you continue at 11 a.m. tomorrow? We will continue until the bell and then pick up at 11:30 a.m. tomorrow after the other two witness groups.

• 1725

Mr. Mulder: Tomorrow morning, yes, at whatever time you wish, Mr. Chairman.

The Chairman: The other way would be to come back tonight, but with Mr. Bevilacqua being tied up, I don't want to impose it on him.

Mr. Bevilacqua: I could be back at 8 p.m.

Mr. Samson: I must confess to the committee that I am a little bit under the weather.

The Chairman: I'm glad you're sitting over there instead of close to me.

Mr. Samson: If everybody wants to come back tonight at 8 o'clock, then I guess I'll come back. What I would like to ask is if we're going to hear a final presentation but we will not go into any questions at this point.

[Translation]

à l'appel et constate que, en fonction des nouveaux faits mis au jour, le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Les audiences du conseil arbitral sont très informelles. Le conseil accepte les compléments d'information. Dans les cas de harcèlement sexuel ou autre, comme l'a dit M. McFee, la présidente ou le président peut exclure certaines personnes pendant l'audition des témoignages. Le témoignage peut être donné à huis clos et tout témoignage reçu en l'absence du prestataire ou de l'employeur sera mis à la disposition de ces derniers, lesquels pourront donner leur avis et y répondre.

La dernière diapositive présente le profil des employés de l'assurance-chômage, et notamment de nos agents 1, de nos agents 2 et du superviseur. Il s'agit d'une ventilation par sexe.

Mme Sparrow: [*Inaudible—Éditeur*] . . . une femme, et c'est pourquoi elles sont si nombreuses à ce niveau.

Le président: Et c'est pourquoi les choses sont menées rondement.

Mme Sparrow: Entendu.

M. Mulder: Monsieur le président, je ne sais pas si un vote est prévu, mais au cas contraire, nous avons pensé demander à Norine Smith de vous présenter brièvement les grandes lignes de. . . Encore une fois, nous allons distribuer des exemplaires des données principales relatives au programme d'assurance-chômage, ainsi que des chiffres sur le nombre de prestataires et de personnes qui abandonnent volontairement leur emploi, etc.

Le président: Monsieur Mulder, de toute évidence, nous n'aurons pas le temps de vous poser suffisamment de questions avant 18 heures. Sauf erreur, M. Bevilacqua sera dans l'impossibilité de revenir tout de suite après le vote. La journée a été longue. Demain matin, nous entendrons un témoin à 9 heures, un autre à 10 heures et deux autres à 15h30 et 16h30 respectivement. Si vous êtes disponibles, nous pourrions poursuivre votre témoignage demain matin à 11 heures, si les membres du comité sont d'accord. Nous allons poursuivre jusqu'à ce que la cloche sonne et nous reprendrons à 11h30 demain après avoir entendu les deux autres groupes de témoins.

M. Mulder: Demain matin, entendu, à l'heure qui vous convient, monsieur le président.

Le président: Autrement, nous pourrions revenir ce soir, mais puisque M. Bevilacqua a d'autres engagements, je ne veux pas lui imposer.

M. Bevilacqua: Je pourrais être de retour à 20 heures.

M. Samson: Je dois avouer au comité que je ne me sens pas très bien.

Le président: Je suis heureux que vous ne soyez pas assis à mes côtés.

M. Samson: Si tout le monde est prêt à reprendre la séance ce soir à 20 heures, je suivrai l'exemple. J'aimerais savoir si nous allons maintenant entendre une dernière intervention sans aborder du tout la période des questions.

[Texte]

The Chairman: Given the hour, that would appear quite likely.

Mr. Samson: Thanks. That's fine with me.

The Chairman: At 11 a.m. tomorrow. Everyone should be aware that we shall have a group of witnesses at 9 a.m. and another at 10 a.m. We'll then hear the departmental officials at 11 a.m. Be prepared for a long day tomorrow.

I'm sorry; I hope I didn't throw you off your train of thought.

Ms Norine Smith (Director General, Policy and Program Analysis, Department of Employment and Immigration): You've had circulated to you a fairly thick package with some background information with respect to the unemployment insurance program and the provisions within Bill C-113. My presentation is going to cover off a few of the highlights within that bigger package.

First, the package is divided into three parts. Section 1 emphasizes the financial situation within the UI program and the financial analysis of Bill C-113 measures; section 2 provides a bit of information about who are voluntary quitters and those who are fired for misconduct; and section 3 provides some very selected operational statistics on the UI program.

I've a few slides that deal with the financial side of it. The first slide shows how the costs of the UI program have increased since its inception in 1945. You can see that up until the early 1970s it was a very small costing program. It started to increase in cost significantly at that time partly because of the changes that were brought into the UI program in the 1970s and partly because of the very different nature of the labour market today than in the earlier decades.

The increase you can see between 1990 and 1992 was the increase that was driving the decisions behind Bill C-113.

The next chart shows a little bit more detail with respect to the period since 1973. It shows how expenditures and revenues were steadily climbing, and the bar chart across the bottom shows the cumulative surpluses or deficits within the UI account. You can see that in 1993 and 1994 the estimates in this chart are those that were anticipated without Bill C-113, cumulative deficits in the order of \$8.2 billion in 1993 and somewhere around \$10 billion by 1994. Even expressed in constant dollars, those were significantly worse deficit positions than were seen during the previous recession.

In considering alternatives to the measures in Bill C-113, two proposals are often suggested. One is that the maximum insurable earnings should have been frozen, or potentially even reduced; the second is that premium rates should have been increased. The next two slides provide a bit of information as to why those proposals were not chosen.

With respect to the maximum insurable earnings, it is indeed the case that about in 1983 maximum insurable earnings started to diverge from the growth rate in average weekly earnings. This is because of the way in which the

[Traduction]

Le président: Étant donné l'heure, c'est fort probable.

M. Samson: Merci. Cela me va très bien.

Le président: Nous reprendrons à 11 heures demain matin. Sachez bien que nous entendrons un premier groupe de témoins à 9 heures et un autre à 10 heures. Puis nous entendrons les fonctionnaires du ministère à 11 heures. Préparez-vous en vue d'une longue journée demain.

Je regrette, j'espère ne pas vous avoir fait perdre le fil.

Mme Norine Smith (directrice générale, Analyse de la politique et des programmes, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Nous avons distribué une documentation assez volumineuse renfermant des renseignements de base concernant le programme d'assurance-chômage et les dispositions du projet de loi C-113. Mon exposé vise à faire ressortir certaines grandes lignes de cette épaisse documentation.

Tout d'abord, les documents sont divisés en trois parties. Dans la partie 1, nous présentons la situation financière du programme d'assurance-chômage et l'analyse financière des dispositions du projet de loi C-113; dans la partie 2, nous fournissons des renseignements sur les prestataires qui quittent volontairement leur emploi et ceux qui sont renvoyés pour mauvaise conduite; enfin, la partie 3 présente des statistiques opérationnelles précises concernant le programme d'assurance-chômage.

J'ai quelques diapositives portant sur la question financière. La première nous montre l'augmentation des coûts du programme d'assurance-chômage depuis sa mise en oeuvre en 1945. Vous pouvez voir que jusqu'au début des années soixante-dix, les dépenses liées à ce programme étaient très faibles. Elles ont commencé à augmenter considérablement à cette époque, notamment en raison des modifications apportées au programme d'assurance-chômage dans les années soixante-dix et aussi du fait que le marché du travail a beaucoup évolué depuis lors.

L'augmentation que vous constatez entre 1990 et 1992 est à l'origine des décisions qui ont mené à la proposition du projet de loi C-113.

Le tableau suivant nous montre un peu plus en détails les données relatives à la période écoulée depuis 1973. On constate une augmentation régulière des dépenses et des recettes et le tableau à barres en bas indique l'excédent ou le déficit cumulé du compte de l'assurance-chômage. Vous constaterez que, en 1993 et 1994, les prévisions figurant dans ce tableau, établies avant la présentation du projet de loi C-113, correspondent à des déficits cumulatifs de l'ordre de 8,2 milliards de dollars en 1993 et de près de 10 milliards l'année suivante. Même exprimés en dollars constants, ces déficits sont nettement supérieurs à ceux que l'on a connus au cours de la récession précédente.

Lorsqu'on considère des solutions de rechange aux mesures prévues dans le projet de loi C-113, deux idées sont souvent mises de l'avant. D'une part, on aurait dû geler, voire réduire, le maximum de la rémunération assurable; deuxièmement, on aurait dû augmenter les taux de cotisation. Les deux diapositives suivantes expliquent en gros pourquoi ces deux options n'ont pas été retenues.

En ce qui concerne le maximum de la rémunération assurable, il est un fait que vers 1983, ce montant a commencé à ne plus suivre le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne. C'est dû à la façon

[Text]

maximum insurable earnings for each year are calculated. It's an eight-year rolling average, which means that the high wage-rate growth that we saw in the early 1980s has been compounded a number of times over the last decade. However, this is one of the areas where the UI program is a little bit counter-intuitive. In fact, it is a net contributor to revenues for the maximum insurable earnings to grow, because claimants who are at that margin are not contributors to the program. They pay more in premiums than they collect in benefits as a group.

• 1730

Mrs. Sparrow: This happens.

Ms Smith: Yes.

The next chart shows the history of UI premium rates. It has been a pretty well steady climb since the early 1970s, and premium payers were very strongly indicating their displeasure with the high rate of payroll taxes.

The next chart is in section 2 of the background package, that attempts to put the voluntary quit and —

Mr. Mulder: It's page 17.

Ms Smith: It's page 17 in your package. It attempts to put the voluntary quits and misconduct cases in the perspective of the overall dynamics of the labour market.

In particular, there are something on the order of 7 million job separations in a representative year. These statistics are taken from 1991. Just slightly more than half of those job separations lead to someone applying for unemployment insurance, and in fact lead to about 3 million UI claims. The reason there are more job separations than claims is that sometimes people who have very short duration work attachment might need two or maybe three jobs in order to get enough employment in order to qualify for UI.

Of the 3 million new UI claims in 1991, over 2 million were people who were laid off for one reason or another, and about 650,000 of them were people who quit their job, with cause or without cause. For example, a large portion of those people would be maternity or sickness claimants. In fact, of that 650,000, 460,000 had cause, and the cause would be one of the 40 reasons in the jurisprudence that Mr. McFee mentioned, or the larger categories of maternity, sickness, parental or adoption benefits, and about 190,000 were without cause or had been fired for misconduct. Overall that group of people is just under 3% of all job separations.

This chart shows a bit of the historical pattern of benefit payments to those who voluntarily quit or are fired for misconduct. It's been also a pretty steady march upwards until 1990, and the decrease there is the effect of Bill C-21, at which time in November 1990 the penalties for voluntarily quitting one's job without cause were increased.

[Translation]

dont on calcule chaque année le maximum de la rémunération assurable. On se fonde sur une moyenne mobile sur une période de huit ans, ce qui signifie que la forte croissance du taux de rémunération que nous avons connue au début des années quatre-vingt a augmenté à maintes reprises au cours des dix dernières années. Toutefois, c'est là un des domaines où le programme d'assurance-chômage est quelque peu contre-intuitif. En fait, les hauts salariés alimentent les recettes de l'assurance-chômage et permettent au maximum de la rémunération assurable d'augmenter car les ceux qui se trouvent dans cette fourchette salariale ne touchent pas d'assurance-chômage. En tant que groupe, ils paient davantage en cotisations que ce qu'ils perçoivent en prestations.

Mme Sparrow: Cela arrive.

Mme Smith: Oui.

Le graphique qui suit fait l'historique des taux de cotisation de l'assurance-chômage. On voit une montée continue depuis le début des années soixante-dix, et les cotisants étaient très mécontents du taux élevé des cotisations sociales.

Le prochain graphique, deuxième partie de la trousse d'information, décrit les départs volontaires, etc. . .

M. Mulder: C'est à la page 17.

Mme Smith: C'est à la page 17 dans votre trousse. On montre ici les abandons volontaires et les cas d'inconduite dans l'optique de la dynamique générale du marché du travail.

On voit que dans une année typique, quelque 7 millions de personnes quittent leur emploi. Ces statistiques sont celles de l'année 1991. Dans un peu plus de la moitié de ces cas, la personne fait une demande d'assurance-chômage, ce qui donne environ 3 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage. S'il y a plus de personnes qui quittent leur emploi que de demandes de prestation, c'est que parfois les gens ont occupé leur emploi pendant très peu de temps et ont besoin de deux ou trois emplois afin d'être admissibles à l'assurance-chômage.

Des 3 millions de demandes nouvelles d'assurance-chômage en 1991, plus de 2 millions ont été faites par des personnes qui ont été mises à pied pour une raison ou une autre, et environ 650 000 ont été faites par des personnes qui ont quitté leur emploi, avec ou sans motif. Par exemple, une grande partie de ces personnes ont fait une demande pour motif de maternité ou de maladie. En fait, de ces 650 000 personnes, 460 000 avaient des motifs qui comptaient parmi les 40 raisons énumérées dans la jurisprudence que M. McFee a mentionnée, soit les grandes catégories de prestations de maternité, de maladie, d'adoption ou parentales, et environ 190 000 demandes n'étaient pas motivées ou venaient de personnes qui avaient été congédiées pour inconduite. Globalement, ce groupe de personnes ne compte que pour un peu moins de 3 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté leur emploi.

Ce graphique donne une idée partielle des tendances historiques des prestations versées à ceux qui quittent volontairement leur emploi ou sont congédiés pour inconduite. On voit aussi une augmentation assez graduelle jusqu'en 1990, et la baisse commence avec l'adoption du projet de loi C-21 de novembre 1990 qui prévoyait une augmentation des pénalités pour ceux qui quittaient volontairement leur emploi sans motif.

[Texte]

Mr. Samson: That chart is not in this.

Mrs. Sparrow: I didn't find it in there either.

The Chairman: The chairman couldn't find it either.

Ms Smith: My apologies. It got—

Mr. Samson: We go up to chart 6 in here.

Ms Smith: I'm sure that copies are provided. . . Oh, sorry. Excuse me. You're right. That chart is not in it, but the data behind that chart is on page 14.

The Chairman: This just shows the graph.

Ms Smith: Because you wouldn't be able to read the numbers on an overhead. Overall we estimated that in 1993 and 1994 about \$1 billion worth of benefits would have been paid to this group of claimants.

• 1735

I won't be speaking to the next slide particularly, but we have been asked often for statistics about the appeal process. You'll find this in your package. It's page 27.

The final chart, on page 29 of the package, provides a very cursory comparison between Canada's unemployment insurance program and that of other countries. Again, it's a question we are asked about very often.

I do want to sort of put in a word of caution about the interpretation and analysis behind this chart. It's very difficult to get a good sense of how Canada's unemployment insurance program stacks up with other countries by looking at the core parameters of the programs. Other countries have different ways in which they integrate their concept of unemployment insurance with their concept of social assistance. They may or may not include things like maternity and sickness benefits within their UI program. They have different ways in which they provide income replacement. For example, it shows here that the United Kingdom has only a 16% benefit rate. However, in the United Kingdom they have a completely integrated social assistance and UI program, so that low-income claimants will be getting some core level of income regardless of their earnings; and they provide unemployment insurance benefits on the basis of the number of dependants you might have in your household.

It is a good example of how it's very difficult to tell from this kind of chart exactly how Canada's system compares to other countries. Without really getting into not only the detail of the legislation but also all the administrative procedures behind the legislation, it's very difficult to make comparisons.

There are quite a few more tables and charts within the package and we can deal with those through questions.

The Chairman: Mr. Couture had a short point.

Mr. Couture: Yes, it has to do with the last chart. It's true that it might be very difficult to compare two countries, but when we use the unemployment against the *produit intérieur brut*, this is a fact. This is true, this is perfect. So if I'm taking *Royaume-Uni* at 135 versus Canada at 225, we see exactly the difference between the two, no matter what other types of packages they might have, in terms of helping them to live and—

[Traduction]

M. Samson: Nous n'avons pas ce graphique.

Mme Sparrow: Je ne l'ai pas trouvé moi non plus.

Le président: Le président ne l'a pas trouvé non plus.

Mme Smith: Toutes mes excuses. Il s'est. . .

M. Samson: Dans ma trousse, on s'arrête au graphique 6.

Mme Smith: Je suis pourtant certaine que des copies vous ont été remises. . . Oh, désolé. Excusez-moi. Vous avez raison. Ce graphique ne se trouve pas dans votre trousse, mais les données de ce graphique sont à la page 14.

Le président: On ne voit que le graphique.

Mme Smith: C'est parce que vous n'auriez pas pu lire les chiffres avec un projecteur. De manière générale, nous estimons qu'en 1993 et en 1994, ce groupe de demandeurs aura touché des prestations de l'ordre d'environ 1 milliard de dollars.

Je n'ai rien de particulier à dire à propos de la prochaine diapo, mais on nous demande souvent des statistiques sur le processus d'appel. Vous les trouverez dans votre trousse, page 27.

Le dernier graphique, page 29 de votre trousse, donne une comparaison très superficielle du programme d'assurance-chômage du Canada avec celui d'autres pays. Encore là, c'est une question qu'on nous pose très souvent.

Je dois faire une mise en garde au sujet de l'interprétation et de l'analyse de ce graphique. Il est très difficile de comparer le programme d'assurance-chômage du Canada avec celui d'autres pays par le seul examen des paramètres fondamentaux. Les autres pays ont différentes façons d'intégrer l'idée d'assurance-chômage à leur idée d'assistance sociale. Les programmes d'assurance-chômage étrangers n'intègrent pas toujours les prestations de maternité et de maladie. Ils ont différentes façons d'assurer le remplacement du revenu. Par exemple, on voit ici que le Royaume-Uni n'offre qu'un taux de prestations de 16 p. 100. Il faut savoir toutefois que le Royaume-Uni offre un programme complètement intégré d'assistance sociale et d'assurance-chômage, si bien que les demandeurs à faible revenu touchent une forme quelconque de revenu garanti peu importe leurs gains; et les prestations d'assurance-chômage sont fonction du nombre de personnes que le ménage a à sa charge.

Ce graphique est un bon exemple de la difficulté considérable qu'il y a à comparer le système canadien à celui d'autres pays. Sans même entrer non seulement dans le détail de la loi mais aussi dans toute la réglementation administrative en appui à la loi, il est très difficile de faire des comparaisons.

La trousse contient quelques autres tableaux et graphiques et nous pourrions en parler pendant la période de questions.

Le président: M. Couture a une brève observation à faire.

M. Couture: Oui, je voulais parler du dernier graphique. Il est vrai qu'il est peut-être très difficile de comparer deux pays, mais lorsqu'on situe le chômage dans le contexte général du produit intérieur brut, on se retrouve devant un fait. C'est un fait irréfutable. Donc si je prends le Royaume-Uni à 135 par rapport au Canada à 225, on voit exactement la différence qu'il y a entre les deux, peu importe les autres formes d'assistance sociale qu'il peut y avoir, pour aider les gens à vivre et. . .

[Text]

Ms Smith: That's true, except that these other countries might include in their concept of unemployment insurance quite different benefit packages. For example, we have within the Canadian unemployment insurance program over \$2 billion that is spent on training and other adjustment measures to help the unemployed get back into the labour market. I don't know whether they have that in the United Kingdom. I don't believe that is an integrated part of their unemployment insurance program. They have those sorts of adjustment programs. They have a very comprehensive set of adjustment programs in England, but I don't believe it's part of their unemployment insurance program per se.

Mr. Couture: All right.

Ms Smith: Another example would be that in many of these other countries the employment service would be considered a separate entity. It would not be charged and not be considered part of their unemployment insurance program. In Canada, it's an integrated part of the unemployment insurance program. So it's very hard to make judgments.

Mr. Couture: All right. Thank you.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I would like to make one explanation, because we have already had requests. I would like to tell the members and the committee at large that we do not have data on exactly why people quit voluntarily. We have had requests from the Canadian Labour Congress and others about that. But we do not keep track as to why people quit. We don't record it—it could be because of harassment, transportation problems, sick children and so on. We are now thinking that starting April 1, or whenever this legislation goes through, we will keep it, but we don't have it now.

The Chairman: Starting April 1, you won't have a choice, I'm afraid.

• 1740

M. Robitaille: J'aimerais avoir une précision sur le graphique ayant trait aux comparaisons internationales des régimes d'assurance-chômage pour le Groupe des sept. Sous le titre «Semaines assurables», on dit: «Canada: 10 à 20». En Allemagne, c'est 52 semaines. Est-ce que cela veut dire que, pour obtenir des prestations, une personne doit avoir travaillé 52 semaines?

M. Mulder: Oui, c'est cela.

M. Robitaille: Merci.

Ms Smith: Yes, that's the distinction. Over the course of the previous three-year period someone would have had to have worked for 52 weeks, whereas in Canada over the course of a 52-week period someone would have had to have worked for 10 to 20 weeks.

The Chairman: Rather than getting into a detailed question in the time that's left for us, did members want to bring up any other points of clarification? No?

I hate to waste even five minutes with you, but I know that you're going to have a very busy hour or hour and a half tomorrow morning.

[Translation]

Mme Smith: C'est exact, sauf que ces autres pays peuvent inclure dans leur conception de l'assurance-chômage des prestations tout à fait différentes. Par exemple, le Programme d'assurance-chômage du Canada consacre plus de deux milliards de dollars à la formation et autres mesures de relèvement visant à aider les chômeurs à réintégrer le marché du travail. J'ignore si le programme du Royaume-Uni prévoit la même chose. Je ne crois pas que cela fasse partie intégrante du programme d'assurance-chômage là-bas. Ils ont d'autres types de programmes de relèvement. Il existe en Angleterre un ensemble très considérable de programmes de relèvement, mais je ne crois pas que cela fasse partie du programme d'assurance-chômage proprement dit.

M. Couture: Très bien.

Mme Smith: Il faut aussi savoir que dans de nombreux autres pays, le service de l'emploi est considéré comme une entité séparée. On ne le prend pas en compte et on ne considère pas que cela fait partie du programme d'assurance-chômage. Au Canada, cela fait partie intégrante du programme d'assurance-chômage. Il est donc très difficile de faire des comparaisons.

M. Couture: Très bien. Merci.

M. Mulder: Monsieur le président, j'aimerais ajouter une explication parce que nous avons déjà eu des demandes en ce sens. Je tiens à dire aux membres du comité que nous n'avons pas de données sur les motifs précis pour lesquels les gens quittent volontairement leurs emplois. Nous avons reçu des demandes du Congrès du Travail du Canada et d'autres organismes à ce sujet. Mais nous ne conservons pas de statistiques sur les motifs d'abandon. Nous ne les consignons pas. Le motif pourrait être le harcèlement, les problèmes de transport, les enfants qui sont malades et ainsi de suite. Nous songeons maintenant à conserver ces statistiques à compter du 1^{er} avril, ou après que la loi aura été adoptée, mais pour le moment nous n'en avons pas.

Le président: À compter du 1^{er} avril, vous n'aurez pas le choix, je crains bien.

Mr. Robitaille: I would like a precision concerning the chart on international comparisons of UI programs for G-7 countries. Under "Employment Record", it says: "Canada: 10-20 weeks". In Germany, it is 52 weeks. Does that mean that to be able to receive UI, someone must have worked for 52 weeks?

Mr. Mulder: Yes, that is it.

Mr. Robitaille: Thank you.

Mme Smith: Oui, c'est la différence qui existe. En Allemagne, quelqu'un devra avoir travaillé pendant 52 semaines au cours des trois années précédentes, tandis qu'au Canada, il faut avoir travaillé de 10 à 20 semaines au cours des 52 dernières semaines.

Le président: Plutôt que de nous embarquer dans d'autres questions détaillées, compte tenu du temps qu'il nous reste, je demanderais aux membres du comité s'ils ont d'autres éclaircissements à demander. Non?

Il me répugne vraiment de perdre ne serait-ce que cinq minutes avec vous, mais je sais que vous allez avoir droit à une autre heure ou heure et demie très occupée avec nous demain matin.

[Texte]

Mr. Mulder: Or more.

The Chairman: And everyone now has all night to get ready for you. So be prepared to get into some detail, please.

Mr. Mulder: We are well equipped.

The Chairman: I thank you. This has been an excellent overview, and I know that there will be a lot of questions tomorrow morning.

I would like to thank all of the members for their cooperation. I shall just indicate to you that you have four other groups appearing tomorrow, one at 9 a.m. and one at 10 a.m. These people will be back at 11 a.m. We also have a meeting scheduled at 3:30 p.m. and 4:30 p.m. Please be prepared for a long day tomorrow.

An hon. member: Here?

The Chairman: In Room 308 tomorrow morning.

This meeting stands adjourned.

[Traduction]

M. Mulder: Ou même davantage.

Le président: Et tout le monde a la nuit entière pour préparer des questions. Donc, soyez prêts à nous fournir quelques détails.

M. Mulder: Nous sommes bien équipés.

Le président: Je vous remercie. Nous avons fait un excellent tour d'horizon, et je sais qu'il y aura de très nombreuses questions qui seront posées demain matin.

Je remercie tous les membres du comité de leur collaboration. Je vous rappelle que nous recevons quatre autres groupes de témoins demain, un premier à 9 heures et un autre à 10 heures. Ces gens nous reviennent demain à 11 heures. Nous recevons un autre groupe de témoins à 15h30, et encore un autre à 16h30. Attendez-vous à une longue journée demain.

Une voix: Ici?

Le président: À la salle 308, demain matin.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail**Poste-lettre****K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES*From Agriculture Canada:*

Brian Paddock, Director,
Commodity Coordination and Planning.

From Transport Canada:

Clyde McElman, Director, Railway Policy Programs.

From the Treasury Board:

Jean St-Marie, General Counsel, Legal Services;
Don Love, Director, Policy Development and Legislation.

From the Department of Finance:

Geoff Hughes, Chief, Tax Harmonization and Payments;
Doug Wyatt, General Counsel, General Legal Services.

From the Department of Employment and Immigration:

Nick Mulder, Deputy Minister;
Gordon McFee, Director of Unemployment Insurance Policy,
Legislation and Development;
Julie Zahoruk-Tanner, Chief,
Unemployment Insurance Policy;
Norine Smith, Director General, Policy and Program Analysis.

TÉMOINS*De l'Agriculture Canada:*

Brian Paddock, directeur,
Planification et coordination sectorielles;

De Transports Canada:

Clyde McElman, directeur,
Division de la politique et programmes -voie ferrée.

Du Conseil du Trésor:

Jean St-Marie, Avocat général, Services juridiques;
Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation;

Du ministère des Finances:

Geoff Hughes, chef, Harmonisation fiscales et paiements
de transferts;
Doug Wyatt, Avocat général, Division des services
juridiques généraux.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Nick Mulder, sous-ministre;
Gordon McFee, directeur, Politique de l'assurance-chômage;
Législation et développement;
Julie Zahoruk-Tanner, chef,
Politique de l'assurance-chômage;
Norine Smith, directrice générale,
Analyse de la politique et des programmes.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

APPENDIX "C-113/2"**PRESENTATION****HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE****ON BILL C-113****AN ACT TO PROVIDE FOR GOVERNMENT****EXPENDITURE RESTRAINT****BY THE****CANADIAN LABOUR CONGRESS****MARCH 11, 1993**

INTRODUCTION

On behalf of its 2.4 million members, the Canadian Labour Congress welcomes the opportunity to present its views to the Legislative Committee on Bill C-113.

On December 11, 1992, less than twenty four hours before the Commons rose for an extended Christmas recess, the Minister of Finance introduced Bill C-105, an omnibus bill to freeze the wages of federal government workers, roll-back the Crow Rate transportation subsidy for farmers and implement a \$2.5 billion cut in unemployment insurance benefits. The UI changes include a cut in the benefit rate from sixty per cent of earnings to fifty-seven per cent and a permanent change which will disqualify 300,000 unemployed who quit or are fired for alleged misconduct from claiming UI. This Bill was re-introduced as Bill C-113 with minor changes.

The real problem facing the country is unemployment, not unemployment insurance. Federal policies of free trade, the G.S.T. and high interest rates have pushed Canada into the worst recession since the 1930's, throwing hundreds of thousands of people out of jobs. Unlike the recession of 1981-82, this time most of the job losses are permanent. A major program which has prevented this recession from equalling that of the Great Depression has been unemployment insurance. Yet, rather than expanding this program to assist the victims of the recession, this Bill proposes to punish the unemployed. It is an attempt to shift the burden and blame onto the victims for the failure of government policy.

Inherent in this Bill is the assumption that people don't want to work, that they want to collect UI. Nothing could be further from the truth. During this recession, job destruction has vastly exceeded job creation. There are no new jobs for the unemployed to go to. Week after week, countless stories in the media have revealed the hopelessness of the unemployed and their families: how they have lined up by the thousands and even camped out overnight at various locations across the country when a few jobs have been advertised. The truth is that the unemployed want jobs, not UI, and they want to put the nightmare of unemployment behind them.

It is clear that government favours business, not the victims of unemployment. A key element of the government's UI strategy is to give small business a UI premium holiday for new hires in 1993. While recognizing the real problems of small business, it is fundamentally unfair to cut benefits for workers and at the same time pay, out of general government revenues, \$495 million in premiums for employers. This government is willing to use public tax dollars to pay business obligations, but it is not willing to allow unemployed workers to collect UI benefits for which they have paid out of their wages.

Part I of this Bill continues the assault against federal employees which began with the 1991 federal budget. Federal employees salaries were frozen by legislation in 1991. At that time, average earnings of government employees, who are members of the Public Service Alliance of Canada, were a mere \$30,000 a year. Public employees' earnings had been below those in the private sector for more than five years and had also not kept pace with inflation over

the same period. Federal workers have already made sacrifices yet, this Bill will extend the 1991 wage freeze through 1994. This is not only a violation of federal workers' rights to negotiate salaries, it is once again a clear violation of International Labour Organization (ILO) Conventions.

In a 1992 ruling on the federal wage freeze, the ILO concluded that the federal government had severely restricted collective bargaining and urged it to refrain from adopting measures of this kind in future. The amendment to the Public Sector Compensation Act included in Bill C-113 is a dismissal of the ILO ruling and a flagrant violation of international labour standards.

In the CLC's view the pay freeze is part of the strategy to build up public hostility towards federal workers and government services because of the Conservative philosophy that less government is good government.

The cynicism of the government's economic agenda is again displayed in Part III of this Bill which slashes the "Crow Rate" transportation subsidy by ten per cent. This will have a severe impact on farmers whose incomes are already lower than production costs.

Never in the fifty-two year history of the Unemployment Insurance program has a change of this magnitude been introduced without extensive consultation with workers and employers, and never without cross country public hearings. Never have permanent changes to Unemployment Insurance been made in an omnibus bill advertised as temporary restraint measures. Not since 1935, when the federal government used force to stop the trek of the unemployed to Ottawa, has there been such an attack on the unemployed.

The unfairness and brutality of the attack has outraged Canadians. Employed and unemployed across the country have tried to have their voices heard. Employed and unemployed workers across the country have braved the bitter cold expressing their opposition. The depth of this outrage was demonstrated in one of the largest marches in Montreal's history. Fifty thousand people filled city streets on Sunday, February 7, 1993.

The government's response to the anguish of the unemployed was to hurl insults at Quebec workers and to step up its campaign to slander UI claimants and the unemployed. To the shock and dismay of all Canadians, the Minister publicly endorsed a scheme associated with non-democratic regimes of having citizens snitch on their family, neighbours, friends and fellow workers, although they were forced to back down on this. The government's response to the concerns about the effect of the punitive treatment of workers forced to quit because of sexual harassment was to denounce the women who raised the concern. Women will suffer not only because of how sexual harassment is addressed, but also because of the reduction in the benefit rate and the child care related issues associated with quits and firings. Based on discussions with our membership, some firings are related to the lack of available childcare.

The amendments to this Bill covering the defining of just cause, private hearings for sexual harassment cases and allowing employers to package lay-offs as voluntary quitting were in response to concerns raised by employers and do not improve this legislation.

The addition of eight new items to the definition of "just cause" in Section 28 (4) of the UI Act does not add one single reason to the list of justifiable reasons for quitting. On the contrary, the definition of "just cause" is more restrictive than the reasons which are currently accepted and defined by jurisprudence for quitting with cause or being fired "without cause."

The second change in C-113 on sexual harassment fails to address the real issue. Women may be even less protected. Allowing sexual harassment appeal cases to be heard in private and giving the chair of the Board of Referees the power to exclude the claimant herself resembles some of the features of 17th Century justice. The issue in the case of sexual harassment claims is that the administrative procedures, right from the first step of filing a claim, deny the principles of natural justice. The onus of proof is on the victim - even where the loss of employment is due to the violation of an individual's human rights (eg. discrimination) or the most basic of labour standards (eg. health and safety).

THE SUSTAINED ATTACK ON THE UNEMPLOYED

This Bill is clearly part of single-minded and relentless effort to strip away worker rights and the income security of workers. The attack has centered on the Unemployment Insurance system and unemployed workers. Tragically for workers and the country, it is just one of many brutal attacks on the unemployed which started nine years ago - only two months after this government was first elected.

Following the 1981-82 recession, when older workers were hard hit by permanent job loss and long-term unemployment, government advisory bodies warned the government of an older worker crisis. The response to this crisis was delivered in the government's first Economic Statement, November 1984. Severance pay, pension income and vacation pay would be treated as earnings for the purpose of denying UI to older workers. This was later modified to delay UI entitlement to force older workers to exhaust their severance. The government also took the occasion to hint at a comprehensive review of the program.

The Forget Commission was launched the next year with an agenda to gut the UI system. It is now clear that Forget's master plan for UI was not rejected by the government as it declared in 1987, but only delayed until the election was safely out of the way.

Using the same tactics, after having promised workers displaced by free trade the finest adjustment programs in the world, the government failed to act on the recommendations of its own Commission on Adjustment, headed by Jean de Grandpré. Within weeks of the release of the de Grandpré report in the spring of 1989, the government unveiled plans for another attack on the Unemployment Insurance system, Bill C-21.

With the passage of Bill C-21 in 1990, the government cancelled its obligation to finance extended UI benefits resulting from high unemployment. For the first fifty years of UI, the federal government, with workers and employers, pooled the risk of unemployment. Since 1971 the government defined its share as that portion of UI benefits due to high unemployment. Specifically, the government paid for extended UI benefits in local regions where the

unemployment rate was greater than 4 per cent. It was accepted that because the risk of unemployment is determined in large measure by federal economic policy (fiscal, monetary, international trade), the federal government should contribute directly to the financing of UI. The cost of extended benefits was \$3 billion in 1988 - the year with the lowest unemployment rate during the 1980's.

In its intense study of Bill C-21 in 1990, the Senate correctly predicted that the withdrawal of the government contribution and the failure to pool the risk would threaten the Unemployment Insurance system. To mask the erosion of UI and the abandonment of full employment as the foundation of economic and social policy, the political right has used the questionable strategy of blaming the victim.

Free Trade, the GST and punishing monetary policy along with Bill C-21 have laid the groundwork for this current Bill. Now that these policies have created massive unemployment, thereby heavily increasing UI expenditures, the government is proposing to further attack the very program designed to protect people from such policies. Unemployment is so extensive, that even with the last changes to UI which resulted in fewer unemployed qualifying and in claims being exhausted faster, expenditures for UI have increased dramatically. Clearly, this legislation is designed to make the victims pay.

This legislation, like Bill C-21, is part of the larger government agenda to increase the power of business and diminish workers' rights and their income security. It is part of the Free Trade agenda to force workers to stay in low-paid, dead-end jobs, and to harmonize Canada's labour and social standards with lower American standards. The per cent of unemployed protected by Unemployment Insurance has already dropped. If this Bill passes, the proportion of unemployed entitled to UI would drop even further. In the United States, less than forty per cent of the unemployed receive UI, and the maximum benefit period is twenty six weeks.

The proposal to decrease the benefit rate from sixty per cent to fifty-seven per cent is clearly part of the same free trade harmonization strategy. In the U.S., most state-run UI programs have a fifty per cent benefit rate or lower.

THE CHANGES TO UNEMPLOYMENT INSURANCE

Clause 17 of this Bill would slash the benefit rate from 60 per cent of earnings to 57 per cent costing four million UI claimants hundreds of dollars each. Over the next two years, this will cost the unemployed \$1.6 billion. This reduction in the benefit rate is the first step in the harmonization of the Canadian rate with that of the U.S. The UI system in the U.S. has been cited by the Prime Minister in defending the cuts. There can be no justification for cutting UI benefits in the midst of the worst economic crisis in decades.

The five per cent reduction in the benefit rate from 60% of earnings to 57% will cost the average claimant earning \$400 a week more than \$240 in lost benefits over twenty weeks. The average duration of unemployment is now close to six months.

Older workers who typically are unemployed for over a year and exhaust their UI benefits will lose more than a thousand dollars in benefits. An older worker earning \$700 a week (\$36,400 a year) who lives in an area where benefits are paid for up to fifty weeks will lose \$1,050.

A woman on maternity leave earning as low as \$300 a week (\$15,600 a year) will lose \$135. If she exercises her right to take an additional ten weeks parental leave she will lose an additional \$90 in benefits. The combined reduction would amount to \$215, a large part of the child tax credit that was supposed to help reduce her level of poverty.

Contrary to the folklore relied upon by the government and business critics, the weekly earnings of sixty per cent of UI claimants are below \$500 as the table below shows.

PER CENT DISTRIBUTION OF UI CLAIMANT'S BY WEEKLY EARNINGS	
Weekly Earnings \$	Per Cent of Total Claimants
0 - 199	7%
200 - 299	18%
300 - 399	19%
400 - 499	17%
500 - 710	39%
TOTAL	100%

Source: Statistics Canada Cat # 73-001

The losses are large for all categories of claimants. The longer the period of unemployment the greater the loss. Even for a worker earning as little as \$200 a week (\$10,400 a year) the loss in benefits will be \$6.00 a week - the cost of public transit for one and a half days. Over five months of job hunting the loss would amount to \$120 and over 10 months the loss would be \$240.

The greatest burden of the \$1.6 billion cut in benefits will be borne by over 2 million claimants, who earn less than \$500 a week. As the table above shows, nearly 44% earn less than \$400. This is well below the poverty line for a family of four. The impact will be to push even larger numbers of Canadians workers into poverty.

IMPACT OF REDUCED BENEFIT RATE FROM 60% TO 57%

<i>Weekly Earnings of Worker (\$)</i>	<i>Reduced Weekly Benefit (\$)</i>	<i># of Weeks Unemployed</i>	<i>Total Lost Benefits (\$)</i>
200	6	20	120
200	6	40	240
300	9	20	180
300	9	40	360
400	12	20	240
400	12	40	480
500	15	20	300
500	15	40	600
600	18	20	360
600	18	40	720
700	21	20	420
700	21	40	840

TOTAL DISQUALIFICATION FOR QUILTS AND FIRES

The Bill proposes to totally disqualify from receiving benefits workers who voluntarily quit a job or who are fired for "just cause". The government has packaged this measure to the public in a way which suggests that workers who quit a job are abusers of the unemployment insurance system, and that workers who are fired, are in every case, correctly fired with "just cause". This is a thoroughly unjust characterization of all workers in Canada, not only those who become unemployed. This legislation subverts a fundamental fact: Canadians want to work!

It also distorts the reality that for a huge variety of reasons, workers can rightly come to the conclusion that they can no longer tolerate the job which they presently hold. In a free and democratic society, workers should have the right to quit their jobs and collect the unemployment insurance benefits for which they have paid.

There are many reasons why people feel unable to put down the real reason for leaving employment: the potential negative impact for obtaining good references for a future job; the difficulty of proving sexual harassment, the fact that a person may totally reject the values at work in the company; etc. In the CLC's view, total disqualification is an unreasonable penalty to pay for leaving a job which has simply become untenable. Total disqualification for being

fired with just cause provided the adjudication process is fair, efficient and error free is reasonable.

Total disqualification from UI benefits presumes that the administrative system which makes the determination as to whether or not a claimant should or should not receive benefits is without flaw. The reality is that this is simply not the case.

The determination process rests on three fundamental principles: the onus of proof for a claim lies with the claimant; there must be a determination of *"just cause"*, in order to qualify for benefits and the initial judgement can be appealed by the claimant.

Placing the onus of proof on the claimant puts an onerous task on the unemployed claimant, particularly when the reason for leaving is sexual harassment, harassment, a human rights violation or other often difficult to prove situations. What employer is going to say "yes, I sexually harassed her" or "yes, I don't like his colour"? It comes down to the employee's word against the employer's.

In determining *"just cause"*, the person assessing the claim is faced with an inherent conflict of interest by having to act as a policeperson on behalf of the public for the use of the UI funds; as advocate to the claimant in gathering information and then as prosecutor. The process also demands that the person assessing the claim be an expert in a wide variety of fields; health and safety, human rights, labour legislation, medicine, collective agreements, sexual harassment, ethics, etc. As it now stands, assessing claims requires an incredible amount of wisdom which is almost impossible, and certainly unreasonable to expect.

Thus, total disqualification, rather than a penalty in terms of weeks, makes the gathering of proof and evaluating the claim absolutely crucial. The consequences of making a wrong judgement become horrific under a system of total disqualification.

It is quite true that present system assumes that just because claimants have been penalized does not necessarily mean that they have quit without cause or have been fired with cause. Because the actual penalty imposed is most often close to the minimum, the number of penalties is as much a measure of a flawed claims determination process and a very slow and costly appeals process as it is a measure of voluntary quitting and firing with cause. Approximately 20,000 penalties are rescinded at a later date.

To accurately address the issue of voluntary quits and firings with cause, it is necessary to have access to information (statistics) on the reasons why workers quit or are fired. The government has been publishing the number of claimants penalized for quitting or fired since 1945. However, the reasons for the claim and the reasons for the penalty have never been published. Equally unacceptable is the fact that the government does not keep count of quits or firings which are not penalized. The Canadian Labour Congress asked for these statistics on December 3rd, the day after the Minister of Finance delivered his Economic Statement, but have yet to receive them.

Up until 1990, the maximum penalty for workers who quit or were fired was a six week wait for the payment of benefits. In 1990, the government increased the penalty to a minimum of seven weeks and a maximum of twelve weeks. On top of this, the benefit rate was lowered to fifty per cent of earnings from sixty per cent.

There are about forty reasons which allow a worker to quit and claim UI benefits without receiving a penalty. The reasons have evolved over the fifty-two years of the UI program (jurisprudence). Only the first five are currently listed in the Act.

- 1) Sexual or other harassment.
- 2) Obligation to accompany spouse or dependent child to another residence.
- 3) Discrimination prohibited by the Human Rights Act.
- 4) Dangerous working conditions.
- 5) Obligation to care for a child or immediate family members.
- 6) Reasonable assurance of another job in the immediate future.
- 7) Significant changes in working conditions.
- 8) Promise of increased salary or wages not fulfilled.
- 9) Hiring conditions not honoured.
- 10) Unjustified reduction in wages.
- 11) Loss in wages due to employer's financial difficulties.
- 12) Wages or salary less than those provided by law.
- 13) Excessive hours of overtime.
- 14) Failure to pay for overtime.
- 15) Duties - intolerable situation.
- 16) Relations with authority - hostile atmosphere created by superiors.
- 17) Unreasonably restrictive work conditions.
- 18) Moral objections - employer's practices contrary to professional ethics, law, regulations.
- 19) Moral objections - illegal activities or contrary to fundamental ethical values.
- 20) Union relations - employer's abusive treatment.
- 21) Work away from family - serious sickness in the family.
- 22) Excessive pressure to retire.
- 23) Serious illness in immediate family - presence required in family and leave refused.
- 24) Health adversely affected - on doctor's advice.
- 25) Health adversely affected - on credible and convincing explanations from the claimant.
- 26) Health adversely affected by work or working environment.
- 27) Work away from family - after a reasonable period of absence.
- 28) Moving because of an anticipated marriage.
- 29) To start a business or to become self-employed in near future.
- 30) Union relations - no longer acting as strike-breaker.
- 31) Pregnancy - incapacity to work and leave not granted.
- 32) Adoption - leave not granted.
- 33) To attend course of instruction referred by the Commission and starting with a short term.
- 34) Moral objections based on religious beliefs.

- 35) Failure to re-enlist for a further term of service in the Armed Forces.
- 36) Conflict with co-workers - abusive treatment from co-workers.
- 37) Serious, even insolvable transportation problems.
- 38) A minor having to move with parents.
- 39) Intolerable situations - living accommodations, food, facilities, employment amenities.
- 40) Disciplinary action - penalty clearly disproportionate.

The eight more reasons to be added to Section 28 (4) of the UI Act do not add to any of the above reasons which have been accepted as reasons to qualify for UI. They have been added to distract debate from much more serious questions. These include questions such as what is voluntary? What is misconduct? Who should bear the burden of proof? Shouldn't "just cause" include reasons which are accepted practices in a free and democratic society? How are the different administrative roles to be separated or combined?

THE ONUS OF PROOF

The denial of natural justice to UI claimants has been an issue for fifty years. Guilty until proven innocent has been an operating principle of the program which has been criticized but never addressed. As a minimum, UI claimants should be treated with the same presumption that is applied in criminal law.

The excuse that the Commission accepts reasonable explanations at face value is simply not good enough. A variation of this excuse has been used to defend the handling of sexual harassment claims. The benefit of the doubt is supposed to be given to the claimant. However, where there exists a serious doubt as to whether the claimant's story is true, the Commission has the unusual power to decide against the claimant since the onus of proving that just cause exists lies with the person applying for benefits. This "*guilty until proven innocent*" results in an unfair penalty. The debate, therefore, should not be about cheaters but the denial of natural justice to hundreds of thousand of unemployed who are unfairly penalized.

We believe that all administration procedures which place the burden of proof on UI claimants must be replaced by procedures which respect the principles of natural justice. Claimants should be required only to present to the Commission the facts at their disposal necessary to establish the claim. Once the claimant supplies the facts the onus should be on the Commission to disprove entitlement.

We therefore would like to repeat recommendations made by the Soboda/Munro report:

- that references to "*proof*" of claim be replaced with conditions of eligibility stated in more neutral language;
- that each claim be treated as honest, reasonable and legitimate, until the facts demonstrate otherwise.

- That claimants be provided with reasonable assistance in marshalling of the facts necessary to support claims.

VOLUNTARY AND INVOLUNTARY UNEMPLOYMENT

The government's reversal on the question of considering employees who agree to a lay-off as part of a retirement package offered by employers as voluntary quitters, which has been recently used to circumvent the application of UI severance rules, shows how difficult it is to define what is an involuntary vs. voluntary quit. Clause 22 in Bill C-113 will still consider employees taking advantage of lay-off packages as voluntary quits but exempt from disqualification. Aside from having taken the ludicrous position that a lay-off is voluntary, this change in C-113 demonstrates the fundamental problem of the unavoidable ambiguity implicit in any attempt to definitively define voluntary and involuntary quits.

Thus, the government's attempt to package the total disqualification of voluntary quitters from receiving UI benefits as a measure to discourage "cheaters" is exposed for what it really is -- a political strategy rather than an economic or social strategy.

Working from the premise that workers have the right to leave a job to find a more rewarding and suitable job, regardless of the reason, this legislation should attempt to clearly define voluntary leaves which are eligible for UI, subject to the requirement to be available for work and to be actively looking for work.

Clearly, the total disqualification for voluntary quits is misguided, unreasonably punitive and unfair. Rather than call lay-offs voluntary to avoid severance regulations, this legislation should be repealing the rules which treat all workers' severance pay and pension income as earnings.

JUST CAUSE

When the government increased the penalty on quits and firings in the 1990 legislation, the Act was also amended to define five of the reasons for "just cause" in the Act itself, but it did not add one single reason to those that were already accepted and part of UI jurisprudence. The amendment in 1990, like Clause 18, is a cynical manoeuvre to justify harsh penalties on the claimant and to whip up public hostility towards workers who quit or are fired.

The addition of Clause 18 is not intended to clarify who can claim. The Prime Minister, in listing the accepted forty reasons in the Commons, made it clear that these reasons are already accepted and have been accepted for decades. We believe him. Why then is the government reintroducing four reasons that are already in the Act and nine others that are defined in jurisprudence? With this manoeuvre, the government may have succeeded in convincing its own caucus members that these changes addressed their concerns. While some members appear to have bought this deception, others did not. They correctly saw the total disqualification as the issue, and they correctly described it as extreme and right wing.

According to Clause 18, "*Just Cause*" for voluntarily leaving an employment will exist where, having regard to all the circumstances, including any of the following circumstances, the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment.

- (a) sexual or other harassment;
- (b) obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence;
- (c) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act;
- (d) working conditions that constitute a danger to health or safety;
- (e) obligation to care for a child or a member of the immediate family;
- (f) reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- (g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- (h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- (i) significant changes in work duties;
- (j) antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- (k) practices of an employer that are contrary to law;
- (l) discrimination with regards to employment because of membership in any association, organization or union of workers;
- (m) undue pressure by an employer or employees to leave their employment; and
- (n) such other reasonable circumstances as are prescribed.

Clause 24 which allows for private hearings of sexual harassment cases before the Board of Referees may be laudable, but Clause 23 raises profound legal questions. Both raise equally profound practical questions.

Clause 23 which allows the Chair of the Board of Referees to exclude the claimant herself from the private hearing is an appalling provision. It defeats the very purpose of providing an appeal process which is fairer to women. The UI appeals system needs reform, but the unjust treatment begins much earlier in the process. Ensuring fair treatment of sexual harassment claims begins with the actual filing of the claim and removing the burden of proof from the claimant.

In the two years since this provision was inserted in Section 28 (4) of the UI Act, the government was not willing to put in place an administrative procedure to provide any real protection. Insisting that claimants are given the "*benefit of the doubt*" is no substitute for authentic legal protection. The claimants must still legally demonstrate that they have exhausted all avenues of trying to retain their jobs no matter how degrading it is. If the benefit of the doubt is given, legally it is given to the harasser.

Clause 24, like Clause 18 which spells out just cause in the Act, are devices to detract from the key issues of denying workers the right to voluntarily leave a job, and the denial of natural justice, particularly in the case of human rights violations like sexual harassment and discrimination.

When Clause 18 is compared to existing jurisprudence, claimants will be no better off. In several areas claimants may be worse off.

For example, the provision of this Bill related to family responsibilities appears to be much more restrictive than found in jurisprudence. Of the thirteen reasons in the Bill for quitting with cause, only two are related to family responsibilities. Section 28 (4) (b) *the obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence* is already in the UI Act. The second family related provision is *the obligation to care for a child or a member of the immediate family*. But what is immediate family? Does it include a person who has lived with a family but not related by blood or marriage? Does it include same sex couples? Does it include the care of elderly parents or parents who are dependent but not living with the family? Do these two family reasons include housing problems and working away from home. Do these family related reasons which will now be defined in the Act exclude a man or woman who leaves employment to get married and change place of residence or does accompanying a spouse mean only if the quit occurred after the marriage? All of these have been accepted reasons for leaving employment. The new provisions appear to limit those.

Personal and family reasons are probably the most frequently cited reasons why people quit a job. Personal reasons for quitting a job range from career reasons (taking special course of instruction) to changes in place of residence, but these are nowhere in Clause 18. It could include many good cause reasons or will these be in (n) of Clause 18, *"such reasonable circumstances as are prescribed"*? Will this item allow workers forced to quit because of lack of tools to work whether the tools are provided by the employer or the worker?

Issues related to wages and salaries have been accepted reasons for leaving employment. These include the employer not honouring a promised wage increase, unsatisfactory wages, an unsatisfactory method of computing wages, cuts, rollbacks and reductions or because the employer has financial difficulties. Does the proposed Clause 18 (g) *"significant modification of terms and conditions respecting wages or salary"* cover non-wage and non-salary forms of compensation and/or associated employee benefits (eg. housing allowances and other benefits that are in fact part of the worker's pay). What will constitute the parameters of the word 'significant'?

An area familiar to every worker is disputes over hours of work. This includes issues like inconvenient hours, change in hours and overtime. Does the new provision in Clause (h) *"excessive overtime work or refusal to pay for overtime work"* preclude quitting because of inconvenient hours or changes in hours? The frequent conflict in the hours of work and family responsibilities and child care obligations increasingly forces workers out of their jobs. Overtime is certainly not the only issue.

Workers are frequently forced to leave their job because the employer changes their duties. It has long been accepted that no worker should be forced to stay in a workplace or perform duties that are unsafe or unhealthy, but UI Commission staff are not health and safety inspectors. Yet, commission staff will be making decisions on whether the claimant quit with just cause. This Bill reintroduces a provision in the current Clause 18 (d) *"working conditions that constitute a danger to health and safety."* We had the recent example of scallop fishermen being forced to quit because the employer insisted on fishing during dangerous weather. However, because the onus of proof is on the claimant, many claimants are unjustly penalized in the determination of what constitutes dangerous circumstances.

Dangerous assignments or duties are not the only reasons that workers must leave a job. Unsatisfactory duties, where a worker is faced with a change in duties, the requirement to perform additional duties or a demotion is cause to leave. Does the new provision Clause 18 (i) "*significant changes in work duties*" cover the many indirect circumstances? For example, where travel is required, there are numerous reasons why a worker is forced to leave. Again, what are the parameters of the word 'significant'?

The provision (j) in Clause 18 "*antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible*" appears to exclude other areas where workers have clear rights or where a worker is forced to leave because of an undesirable atmosphere among workers and antagonistic feelings between individuals at work.

The reasons for leaving because of antagonistic feelings should not be limited to a supervisor and the employee. There are a whole host of cases and circumstances where relations amongst workers or between management are such that a worker feels forced to leave. Relations with authority, conflict with co-workers, unreasonably restrictive conditions, practices which are contrary to professional ethics or the law, disciplinary action which is disproportionate to the offence, the violation of a worker's rights related to union activities are reasons that force workers out of their jobs. A worker's rights related to union activities, however, appears to be covered by (i) of Clause 18 "*prohibiting discrimination with regards to employment because of membership in any association, organization or union of workers.*"

Discrimination of any type, whether it be for reasons of race, sex, sexual orientation, or religion is undoubtably one of the most justifiable reasons for leaving an employer. It is difficult, if not impossible, to prove without investigation. Tens of thousands of workers suffer discrimination because they are women, because of colour, because of ethnic background, because of mother tongue, because of beliefs, and because of religion or disability. The burden of proof, however, is still on the victim. The UI Act makes no exceptions, even for a violation of human rights. Yet the victim would be out of a job and without earnings or unemployment insurance according to this legislation.

Clause 18 (c) allows a worker forced out because of *discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act*. Why only the Canadian Human Rights Act? If provincial human rights legislation at the provincial level provides a better standard, why should it not be used?

Like sexual harassment, UI claims for discrimination victimize the victim and assure no protection. The unjust treatment is rooted in a system which places the burden of proof on the claimant even if the task is impossible. An administrative procedure which denies natural justice coupled with total disqualification is destined to promote a denial of fundamental human rights. It will give claimants two choices: to be held hostage or risk no income relief or insurance while unemployed and searching for another job or to be without income while taking on the onerous task of proving the claim at the first level and later pursuing an appeal.

CONCLUSION

The proposal to totally disqualify workers who quit or are fired for alleged misconduct is based on flawed assumptions about workers, the workplace, how workers find jobs, why workers leave jobs and why workers are fired. This Bill is based on an appalling view of UI claimants, and how the UI system operates and ought to operate.

The statistics on the number of workers penalized is accepted at face value as a measure of claimants who have quit for frivolous reasons, or who have been fired. We saw in the government's confusion over on "*voluntary lay-offs*", that it does not know or understand the industrial relations system and where UI fits in that system. The very claimants who are now being accommodated in this Bill were only a few weeks ago being described as cheaters and abusers.

The government's plan to disqualify workers who quit is not only based on less than a full knowledge of industrial relations, it assumes that the current UI system for determining claims is fool proof. It assumes that the system for determining just cause and the reasons for leaving is fair and works efficiently. It assumes that any unfairness or inefficiency or errors in the determination process can be easily rectified by an appeal system. It assumes that the appeal system is speedy and costless to the claimant.

As those of us who live in the real world know, none of this is true. The determination process is unfair and badly flawed. We need to cite only the definition of just cause, the onus of proof and the perverse view that a worker should not be allowed to voluntarily leave a job as proof of this.

This Bill also assumes that stating the reason for leaving - even if it is for one of the forty reasons that is acceptable - is without cost or consequence. In the real world, a reference from the former employer is almost mandatory and stating the real reason often jeopardizes future job prospects. The real reasons do not have to be as grave as sexual harassment or discrimination for an employer to take advantage of a position of relative power over an employee.

The reasons workers quit in a free and democratic society are as simple as finding more suitable and rewarding work elsewhere. In fact, mobility, job satisfaction and motivated workers are all championed and valued in our society but apparently condemned in this Bill.

Even if the process for determining just cause was flawless and without any cost to the worker, we are opposed to eliminating earnings insurance for workers who voluntarily leave a job. We are opposed because this view is contrary to some very basic and democratic values. To leave a job without being placed in total financial hardship is fundamentally a worker's right. We don't punish people in powerful positions for leaving. On the contrary, we reward them with "*golden handshakes*," lucrative pensions, generous severance and other means to smooth the adjustment.

What about abuse and cheating? The safety valve against abuse in the UI system is the requirement that the claimant undertake an active job search. The benefits are paid weekly if the claimant demonstrates that he or she has actively looked for a job and was available for work. Even if there are no jobs available, the claimant must be actively looking for work. The labour movement has always supported this feature.

The fundamental purpose of Unemployment Insurance is to provide income support for the interruption of earnings. Workers pay premiums to insure against the total loss of income due to unemployment and, yes, for voluntarily leaving an unsuitable job.

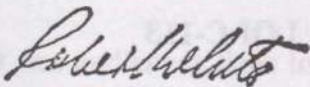
With a million and a half unemployed each month over the past three years, almost every worker has been touched by job loss. It is reflected in the rising level of UI payments.

The cutting of the benefit rate to 57% of earnings will move our UI system closer to the U.S. system, but away from virtually that of every other advanced industrial country.

The disqualification of workers who voluntarily quit or are fired from any UI benefits is an attack on the most fundamental rights of all workers. It will corrupt and poison our industrial relations system and victimize millions of women and men in the workplace. This Bill strikes at the heart of important Canadian ideals of fairness and compassion. In both good and bad times we expect our government to demonstrate those ideals in the treatment of all citizens, but particularly citizens who are most vulnerable. This is a concept which has been totally rejected by this government.

We are opposed to this Bill and ask that it be withdrawn. Its purpose is nothing more and nothing less than a political device to scapegoat unemployed workers, farmers and federal government workers. To confiscate the insurance of the unemployed to finance the debt is as fiscally foolish as it is morally repugnant.

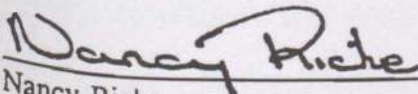
This document is respectfully submitted on behalf of the Canadian Labour Congress:



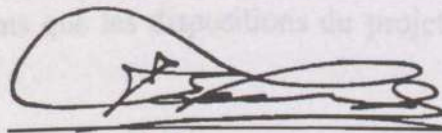
Robert White,
President.



Dick Martin,
Secretary-Treasurer.



Nancy Riche,
Executive Vice-President.



Jean-Claude Parrot,
Executive Vice-President.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, March 16, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le mardi 16 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of reference

INCLUDING:

The Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le rapport à la Chambre

APPEARING:

The Honourable Bernard Valcourt,
Minister of Employment and Immigration.

WITNESSES:

(See back cover)

COMPARAÎT:

L'honorable Bernard Valcourt,
ministre de l'Emploi et de l'Immigration

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Tuesday, March 16, 1993:

Peter McCreath replaced John Cole;

Maurizio Bevilacqua replaced Francis LeBlanc.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mardi 16 mars 1993:

Peter McCreath remplace John Cole;

Maurizio Bevilacqua remplace Francis LeBlanc.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

Wednesday, March 17, 1993

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Wednesday, February 24, 1993, your Committee has considered Bill C-113, and has agreed to report it without amendment.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 and 9 which includes this Report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président,

DOUGLAS FEE

Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mercredi 17 mars 1993

Le Comité législatif sur le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son Ordre de renvoi du mercredi le 24 février 1993, votre Comité a étudié le projet de loi C-113, et a convenu d'en faire rapport sans modification.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 16, 1993

(13)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 9:08 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Peter McCreath, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Public Bills Office: Santosh Sirpaul, Procedural Clerk. From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Appearing: The Honourable Bernard Valcourt, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Justice: James M. Mabbutt, Q.C., General Counsel, General Legal Services, Department of Finance. From Transport Canada: Emile Di Sanza, Senior Advisor, Strategic Policy, Motor Carrier Policy and Programs. From the Treasury Board of Canada Secretariat: Jean Ste-Marie, Q.C., General Counsel, Legal Services; Pierre Sutherland, Director of Collective Bargaining. From Employment and Immigration Canada: Martin Low, Q.C., Senior General Counsel; Luc Leduc, Counsel, Legal Services; Nick Mulder, Deputy Minister and Gordon McFee, Director, Policy and Legislation Development.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*).

The Minister made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

Clause 1 was allowed to stand.

After debate, Clause 2 was agreed to, on division.

Clauses 3 to 12 severally carried, on division.

After debate, clauses 13 and 14 carried, on division.

Clauses 15 and 16 carried, on division.

The Chairman called Clause 17

A point of order having been raised by Cid Samson as to the propriety of the Committee proceeding to the clause-by-clause consideration of Bill C-113 before the Speaker rules on the question of privilege that he raised in the House on Thursday, March 11, 1993;

And debate arising thereon;

Warren Allmand moved, —That clause-by-clause be suspended until the Speaker rules on Samson's question of privilege in the House of Commons. In the meanwhile we should continue with our questioning of the officials.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 16 MARS 1993

(13)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 9 h 08, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Peter McCreath, Cid Samson, René Soetens et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des projets de loi d'intérêt public: Santosh Sirpaul, greffière à la procédure. Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Comparaît: L'honorable Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de la Justice: James M. Mabbutt, c.r., avocat général, Services juridiques généraux, ministère des Finances. De Transports Canada: Emile Di Sanza, conseiller principal, Politiques stratégiques, Politique et programmes, Transporteurs routiers. Du Secrétariat du Conseil du Trésor: Jean Ste-Marie, c.r., avocat général, Services juridiques; Pierre Sutherland, directeur des négociations collectives. Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: Martin Low, avocat général principal; Luc Leduc, avocat, Services juridiques; Nick Mulder, sous-ministre; Gordon McFee, directeur, Élaboration de la politique et de la législation.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Le ministre fait une déclaration, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

L'article 1 est reporté.

Après débat, l'article 2 est adopté, avec dissidence.

Les articles 3 à 12 sont adoptés séparément, avec dissidence.

Après débat, les articles 13 et 14 sont adoptés, avec dissidence.

Les articles 15 et 16 sont adoptés, avec dissidence.

Le président appelle l'article 17

Cid Samson invoque le Règlement à propos de l'opportunité de poursuivre l'étude article par article du projet de loi C-113 avant que le Président de la Chambre ait statué sur la question de privilège que lui-même a soulevé en Chambre le jeudi 11 mars 1993.

Sur quoi, un débat s'ensuit.

Warren Allmand propose, —Que l'étude article par article soit suspendue en attendant que le Président de la Chambre ait statué sur la question de privilège soulevée par Cid Samson. Dans l'intervalle, l'audition des témoins pourra se poursuivre.

After debate thereon, the question being put on the motion, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

NAYS

Clément Couture	René Soetens
Peter McCreath	Barbara Sparrow—(5)
Jean-Marc Robitaille	

RULING BY THE CHAIRMAN

THE CHAIRMAN: The advice that I had been given from the Clerk in regard to the procedural question that was raised earlier is that it would be quite proper to continue with clause by clause. However, at the conclusion of the meeting, we should adjourn to the call of the Chair, in case the Speaker's ruling is such that we do have to re-open the committee. If clause by clause is completed which, under a previous motion of this Committee, is a requirement by five o'clock today the Bill will not be reported to the House until such time as the Speaker rules. If the Speaker rules that the Committee's actions are correct, then I will report the Bill; should the Speaker disagree with the actions of the Committee the Committee will then be recalled to do whatever the Speaker tells us to do.

After further debate, Clause 17 carried, on the following recorded division:

YEAS

Peter McCreath	René Soetens
Jean-Marc Robitaille	Barbara Sparrow—(4)

NAYS

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

Clauses 18 and 19 carried, on division.

After debate, Clause 20 carried, on the following recorded division:

YEAS

Clément Couture	René Soetens
Peter McCreath	Barbara Sparrow—(5)
Jean-Marc Robitaille	

NAYS

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

Clauses 21 and 22 carried, on division.

After debate, Clause 23 carried, on division.

Clauses 24, 25 and 26 carried.

Après débat, la motion est mise aux voix et rejetée:

POUR

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

CONTRE

Clément Couture	René Soetens
Peter McCreath	Barbara Sparrow—(5)
Jean-Marc Robitaille	

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Selon l'avis que je reçois du greffier en ce qui concerne la question de procédure soulevée tout à l'heure, l'étude article par article peut fort bien se poursuivre. À la fin de la réunion cependant, nous allons ajourner «jusqu'à nouvelle convocation du président», au cas où la décision du Président forcerait le Comité à se réunir de nouveau. Si l'examen détaillé est terminé à ce moment-là, — il doit l'être à 17 heures aujourd'hui selon une motion adoptée plus tôt — la présentation du rapport à la Chambre sera reportée en attendant la décision du Président. Si ce dernier approuve la procédure que nous avons suivie, le rapport sera alors présenté; dans le cas contraire, le Comité sera reconvoqué pour donner suite à la décision rendue par le Président.

Après débat, l'article 17 est adopté:

POUR

Peter McCreath	René Soetens
Jean-Marc Robitaille	Barbara Sparrow—(4)

CONTRE

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

Les articles 18 et 19 sont adoptés, avec dissidence.

Après débat, l'article 20 est adopté:

POUR

Clément Couture	René Soetens
Peter McCreath	Barbara Sparrow—(5)
Jean-Marc Robitaille	

CONTRE

Warren Allmand	Cid Samson—(3)
Maurizio Bevilacqua	

Les articles 21 et 22 sont adoptés, avec dissidence.

Après débat, l'article 23 est adopté, avec dissidence.

Les articles 24, 25 et 26 sont adoptés.

Clauses 27 and 28 carried, on division.

Clause 1 carried.

The Title carried.

The Bill carried on the following recorded division:

YEAS

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

NAYS

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

The question being put on the motion "That the Chairman report the Bill to the House", it was agreed to, on division.

At 11:50 o'clock a.m., it was agreed, —That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Les articles 27 et 28 sont adoptés, avec dissidence.

L'article 1 est adopté.

Le titre est adopté.

Le projet de loi est adopté:

POUR

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

CONTRE

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

La motion suivante: «Que le président fasse rapport à la Chambre du projet de loi», mise aux voix, est adoptée, avec dissidence.

À 11 h 50, il est convenu, —Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Texte]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 16, 1993

• 0908

The Chairman: I recognize that a quorum is present and would like to call the meeting to order.

I'm assuming everybody knows this by now, but this is the legislative committee looking at Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, and we are pleased to welcome as a witness this morning the Hon. Bernard Valcourt, the Minister of Employment and Immigration.

Mr. Valcourt, welcome. I understand you have some time restraints but that you also have a statement you would like to make, a very brief one, and then we will open the floor to questioning.

L'honorable Bernard Valcourt (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le président, j'avais pensé tout d'abord vous faire un beau grand discours qui durerait à peu près 40 minutes, ce qui aurait laissé moins de temps pour les questions. J'ai décidé de ne pas livrer de discours

but, rather, answer those questions. But before I do, Mr. Chairman, I think that as members of Parliament—because whoever we are in this government or in Parliament, whether we sit as a member of an opposition party or as a member of the party that supports the government or as a minister, we are all here as members of Parliament—and as members of Parliament, I'm going to ask you all this morning to reflect on what we do here. The reality, and the fact of the matter, is the changes that were made or proposed to the Unemployment Insurance Act arise in a fiscal situation that Canadians are facing.

We can beat around the bush, we can be nice, we can be partisan, we can do whatever we want. We can fancy about this as if this is not a problem. We can erect smokescreens or we can ask taxpayers and ourselves whether we are doing our job in their best interest. The fact of the matter is that the UI system is a vital social piece, a vital social program in this country. The fact of the matter is that this unemployment insurance program is under. It is accumulating a deficit for which workers and employers have to pay at some time.

• 0910

Some people around this table talk about government money, taxpayers' money, and workers' money as if these were different sources of funds. There is one taxpayer in this country: it is the Canadian citizen or the permanent resident of this country.

We had an option. Contrary to some who claim they never had any, we had an option. The option was to increase the premiums of workers and employers, to try to take steps to contain the deficit and at the same time increase the amount of money to retrain UI recipients, unemployed Canadians, or to do nothing. Well, we have not chosen to do nothing.

In 1992 this program paid out \$19.3 billion in UI benefits to Canadian people: \$15.4 billion in regular benefits; \$1.77 billion in special benefits—I'm talking about sickness, maternity leave, parental leave and adoption leave—\$1.84

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 16 mars 1993

Le président: Il y a quorum, et je déclare la séance ouverte.

Je présume que tout le monde sait déjà que nous sommes le comité législatif qui étudie le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques; ce matin, nous sommes heureux de recevoir comme témoin l'honorable Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Bienvenue, monsieur Valcourt. Je sais que vous avez des contraintes de temps, mais que vous avez aussi une très brève déclaration à faire; ensuite, ce sera la période des questions.

The Hon. Bernard Valcourt (Minister of Employment and Immigration): Mr. Chairman, first of all, I thought I would deliver a nice and great speech of about 40 minutes, which would have left less time for the questions. I have decided not to make any speech,

mais plutôt de répondre à ces questions. Avant de commencer, monsieur le président, en tant que député—car peu importe qui nous sommes au gouvernement ou au Parlement, que nous soyons députés de l'opposition, du parti gouvernemental, ou ministres, nous sommes tous députés—je vous demande donc ce matin de réfléchir sur ce que nous faisons ici. Ce qui nous intéresse, c'est que les changements qui ont été apportés ou proposés à la Loi sur l'assurance-chômage surviennent dans la situation financière que vivent les Canadiens.

On peut tourner autour du pot, être gentil, avoir un parti pris, ou faire ce qu'on veut. On peut faire l'autruche, ériger un écran de fumée, ou demander aux contribuables et à nous-mêmes si nous travaillons dans le sens de leurs intérêts. En réalité, notre système d'assurance-chômage est un programme social solide. En réalité, le programme d'assurance-chômage est en difficulté; il accumule un déficit que les travailleurs et les employeurs doivent combler à un moment donné.

Certaines personnes autour de cette table parlent de l'argent du gouvernement, de l'argent du contribuable et de l'argent des travailleurs, comme si c'était des choses différentes. En fait, il existe un contribuable dans ce pays: le citoyen canadien ou le résident permanent.

Nous avons un choix, contrairement à certaines personnes qui prétendent n'en avoir jamais eu. Il fallait, soit augmenter les primes des travailleurs et des employeurs, essayer de prendre des mesures pour contenir le déficit tout en augmentant les fonds consacrés au recyclage des bénéficiaires de l'assurance-chômage, c'est-à-dire des Canadiens sans emploi, soit ne rien faire. Eh bien, nous n'avons pas choisi la deuxième solution.

En 1992, le programme a déboursé 19,3 milliards de dollars à titre de prestations d'assurance-chômage, dont 15,4 milliards de dollars pour les prestations ordinaires; 1,77 milliard de dollars pour les prestations spéciales—je parle ici des congés de

[Text]

billion in developmental uses, which are training, work sharing, job creation, self-employment assistance; and \$296 million in fishermen's and women's benefits. More than 3.8 million claims for UI were received in 1992 because of these tough economic times we have been through on account of this double recession.

Je n'irai pas plus loin. Je vous dirai simplement qu'on peut faire croire aux Canadiens que tout va bien et qu'on n'a pas de choix difficiles à faire au niveau des coupures. On peut s'amuser à croire cela et passer une demi-heure à discuter des termes. Cependant, je vous dis bien sincèrement qu'il y a des choix difficiles à faire et que ce qu'on a proposé est conforme au principe de l'équité, au principe de la justice et au principe de la responsabilité financière.

Je sais qu'il y en a qui s'amuse à dire qu'on veut pénaliser le chômeur. Il ne s'agit pas de pénaliser le chômeur. Il s'agit de protéger un système, un filet de sécurité sociale qui est vital.

On est tous des députés et on a tous été élus. Souvenez-vous de l'émission de W5, il y a deux semaines, sur la Nouvelle-Zélande. Je vous invite à la regarder. Si vous pensez que le Canada est immunisé contre la réalité économique du monde, eh bien, je vous dis que ce n'est pas le cas.

C'est tout ce que j'ai à dire, monsieur le président. Je suis prêt à répondre à vos questions.

Je suis accompagné par mon sous-ministre, l'éminent M. Mulder, qui, j'en suis convaincu, voudra répondre aux questions de nature administrative.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Mr. Minister, you've asked us to look at this bill in a non-partisan way, considering the fiscal situation in the country and the deficit in the fund. I've been trying to do that. I'll try to keep my questioning and my response at that level.

• 0915

There is a serious deficit in the fund. But in 1990, at the time of Bill C-21, there was a large profit in the fund. At that time the government, your government, decided to pay for a large part of training with the money that was in the unemployment insurance fund. During the past number of years you've been paying billions of dollars on training out of that fund. I suggest to you the reason the fund is in the deficit position it's in is due to this additional burden put on the fund to pay not only for unemployment benefits but for training.

If one looks at the fund in past years, it usually ran a profit in good times which helped pay for unemployment insurance benefits in bad times when the fund went into a deficit. But in the long run it usually more or less came out even with the adjustment of premiums.

I submit to you very seriously the reason you're in the deficit position you're in with the fund is due to the fact that you're taking training, to the extent you do, out of the fund and not out of general revenue.

[Translation]

maladie, de maternité, parentaux et d'adoption—1,84 milliard de dollars pour les activités de développement, c'est-à-dire la formation, le travail partagé, la création d'emplois et l'aide à l'activité indépendante; et 296 millions de dollars pour les prestations aux pêcheurs et aux femmes. La même année, nous avons reçu plus de 3,8 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage à cause des difficultés économiques découlant de la double récession.

I won't go any further. Let me simply say that we can make Canadians believe that everything is fine and that there are no difficult choices to be made in terms of cuts. We can easily believe that and spend half an hour discussing the terms. However, let me tell you very honestly that there are tough choices to be made, and that our proposal meets the principles of equity, justice and fiscal responsibility.

I know there are some people who like to say that we want to penalize the unemployed. That is not our intention. We want to protect a system, a vital social safety net.

We are all Members of Parliament and we have all been elected. Remember the story on W5 two weeks ago, about New Zealand. I would like you to watch it. If you think Canada is immune to the global economic reality, well, let me tell you that you are wrong.

That concludes my introduction, Mr. Chairman. I am ready to answer your questions.

I am accompanied by my deputy minister, the eminent Mr. Mulder, who, I am sure, will gladly answer your questions about the administrative aspects of the bill.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur le ministre, vous nous avez demandé d'examiner ce projet de loi en toute objectivité, compte tenu de la situation financière du pays et du déficit qu'accuse le fonds. J'essaye de le faire. Je vais tâcher de formuler mes questions et mes interventions de façon objective.

Le fonds accuse un grave déficit. Cependant, en 1990, quand on a adopté le projet de loi C-21, il était largement excédentaire. À l'époque, le gouvernement, c'est-à-dire votre gouvernement, a décidé de financer une grande partie de la formation en puisant dans le fonds de l'assurance-chômage. Au cours des dernières années, vous y avez donc prélevé des milliards de dollars pour financer la formation. J'affirme que le fonds est déficitaire parce que vous l'avez assujéti à un fardeau supplémentaire en finançant non seulement les prestations d'assurance-chômage, mais aussi la formation.

Auparavant, le fonds était souvent excédentaire en période de prospérité, ce qui permettait de régler les prestations d'assurance-chômage en période de crise, lorsque le fonds devenait déficitaire. À long terme, tout s'équilibrait plus ou moins grâce au rajustement des primes.

Je vous dis très sérieusement que le fonds est actuellement déficitaire parce que vous y prélevez de l'argent au lieu de recourir au Trésor pour financer la formation, dans la mesure où vous le faites.

[Texte]

Now, the other day when we discussed that with the man from the Fraser Institute. . . and you suggested it again today, that a taxpayer is a taxpayer and it doesn't make any difference whether you pay for training out of the fund or if you pay for training out of general revenue.

Well, that is not so. A lot of people do not pay into the unemployment insurance fund. Professionals—doctors, lawyers, accountants—do not pay into the fund because they're self-employed. Small self-employed businessmen do not pay into the fund. My barber doesn't pay into the fund. The man who does my suits and my shirts does not pay into the fund. He has a small business. He doesn't pay into the fund. The people who get their income from rent, from shares, from bonds, from interest, don't pay into the fund. The people who pay into the fund are those who are employed on salaries and those who employ salaried workers.

What we're saying is that training should be paid only by those people, and not by those people who I referred to just a minute ago. The professionals, the self-employed—they don't pay into the fund, so they're not paying for that training, and that's not fair. It's equivalent to saying that training is equivalent to education, and we don't say that just those parents with children should pay for education and school taxes. Everybody pays for school taxes and for education because it benefits the entire society. Everybody benefits from training, yet everybody is not paying for it.

So what you've decided to do by deciding to pay for training, to the extent you do, out of the fund is to put the fund in a deficit, and you put the burden on employees and employers.

We had a lot of testimony before this committee. The government itself withdrew its contribution to the fund under Bill C-21. Before that the government used to contribute in a more substantial way to the fund. You've made these changes without consulting with the stakeholders in the fund, who are the Canadian employers and employees who are represented in the Unemployment Insurance Commission.

I'm willing to take this very seriously, but let's look at this thing honestly. You can't fool Canadians. They know you're taking this large amount for training out of the fund when the fund was originally meant to be for unemployment benefits and to cover people during these serious times of recession. Now, what you're doing is making these unilateral changes. So I want you to comment on that.

But the other question is this. In 1990 I was the critic for employment during Bill C-21. Your government—you weren't the minister then—argued very strongly for a seven- to twelve-week penalty period, saying that the previous one to six weeks weren't adequate. We opposed that. But you passed that bill and it became the penalty.

We've asked your officials, we've asked other people who work in the field, and they tell us the penalty range isn't even being used to its fullest extent, that it is very rare, that 11 or 12 weeks' penalty are given; that the average penalty is between 8

[Traduction]

L'autre jour, quand nous en parlions avec un témoin du Fraser Institute. . . et vous avez encore dit aujourd'hui qu'un contribuable est un contribuable, et que la source de financement de la formation importe peu, que ce soit le fonds ou le Trésor.

Eh bien, tel n'est pas le cas. Beaucoup de gens ne contribuent pas au fonds de l'assurance-chômage. Les professionnels—les médecins, les avocats et les comptables—n'y contribuent pas parce qu'ils travaillent à leur propre compte. Il en est de même des chefs de petites entreprises, notamment les coiffeurs, les blanchisseurs, les personnes dont les revenus proviennent de loyers, d'actions, d'obligations et d'intérêts. Ce sont les salariés et leurs employeurs qui contribuent au fonds.

Nous estimons que seuls ces derniers doivent bénéficier de la formation. En effet, les professionnels et les travailleurs indépendants ne contribuent pas au fonds. Ils ne financent donc pas la formation, et ce n'est pas juste. C'est comme si on disait que la formation équivaut à l'éducation, et nous ne disons pas que seuls les parents ayant des enfants doivent financer l'enseignement et payer les taxes scolaires. Tout le monde paie ces taxes et finance l'éducation parce que cela profite à toute la société. Tout le monde profite de la formation, mais tout le monde ne la finance pas.

Par conséquent, en décidant d'utiliser le fonds pour financer la formation, dans la mesure où vous le faites, vous avez créé le déficit et vous mettez le fardeau sur les employés et les employeurs.

Le comité a reçu beaucoup de témoignages. Avec le projet de loi C-21, le gouvernement lui-même a retiré sa contribution au fonds. Auparavant, il contribuait de façon plus substantielle. Vous avez effectué ces changements sans consulter les parties prenantes, à savoir les employeurs et les travailleurs canadiens qui sont représentés à la Commission de l'assurance-chômage.

Je veux bien prendre la question très au sérieux, mais soyons honnêtes. Vous ne pouvez pas tromper les Canadiens. Ils savent que vous puisez des sommes énormes dans le fonds pour assurer la formation, alors que ce fonds a été créé pour verser des prestations d'assurance-chômage aux citoyens et les protéger des difficultés inhérentes à la récession. Maintenant, vous changez le système de façon unilatérale. Expliquez-nous donc ce qui se passe.

J'en viens à ma deuxième question. En 1990, j'étais le porte-parole en matière d'emploi pendant l'étude du projet de loi C-21. Votre gouvernement—vous n'étiez pas le ministre responsable à l'époque—a défendu énergiquement l'adoption d'une période de pénalité allant de sept à 12 semaines, estimant que la pénalité antérieure allant de une à six semaines n'était pas appropriée. Nous avons contesté cette position, mais vous avez quand même adopté le projet de loi, et la pénalité est entrée en vigueur.

Nous nous sommes informés auprès de vos fonctionnaires et d'autres personnes travaillant sur le terrain, et nous avons appris que l'on n'utilise même pas toute la gamme des pénalités. En effet, il est très rare que l'on impose une pénalité

[Text]

and 9 weeks. Here you are doing away with a range of penalty, 7 to 12 weeks, replacing it with a total exclusion when, in fact, the present penalty range isn't being used to the fullest, the penalty range that your government put in place only a few years ago.

• 0920

It seems to me it is obvious that the change wasn't because the penalty period was inadequate. It is not inadequate; it just hasn't been used to its full extent. The real reason is that you're trying to deal with the deficit in the fund.

Why have you disposed entirely of a range of penalties? I might not accept it, but some people say that you could have at least raised the upper limit on the penalty, made it 7 to 15 weeks or 7 to 20 weeks or even 7 to total exclusion; but to replace 7 to 12 by a total exclusion and nothing else is Draconian.

Canadians would like some real answers to the issue I raised with you with respect to the deficit and the fund. Secondly, after you people argued in 1989 for a 7- to 12-week period—and that isn't even being fully used—why are you replacing it so quickly, having put it in place yourself?

Mr. Valcourt: Mr. Allmand, I am going to try to be brief. I take seriously your effort to deal with this positively.

Again, you refer to the fact that, for example, the government is not paying into the fund any more. "The government"—do you mean the taxpayers of Canada? Who do you think finances the \$7.5 billion deficit that will be in the fund this year? In 1992 who paid for the \$4.5 billion deficit? These are the taxpayers of Canada. These are not only the workers and the employers, as you say.

You had a long list of the people who don't pay into the fund, and I agree with that. The fact remains that 95% of the active labour force in Canada pays premiums. That is the reality.

Mr. Allmand: The labour force.

Mr. Valcourt: I suggest, with respect, that your claim, Mr. Allmand, that the deficit situation of the UI account is attributable to the changes of Bill C-21, which has seen the activation of a percentage of the UI account for training of unemployed Canadians, is erroneous. We are not in a deficit situation because of the training.

Mr. Allmand: I said in part.

Mr. Valcourt: Well, that part would be a very, very tiny one.

We have to look at Canada. If we could make these decisions in isolation from the reality and what is going on, it would be easier. When you look at the OECD members, just look at the industrialized nations, the G-7, for example. Look at their use of passive income security programs such as we have. The OECD members have activated some 75% of that money, where they have active measures to try to help people to get out of unemployment and onto the active labour market. That is

[Translation]

de 11 ou 12 semaines, et la moyenne se situe entre huit et neuf semaines. Vous supprimez la gamme de pénalités qui varie de sept à 12 semaines, et vous la remplacez par une exclusion totale, alors qu'en réalité, on n'utilise pas pleinement la gamme actuelle que votre gouvernement a mise en place il y a seulement quelques années.

Il me semble évident que le changement ne découle pas du fait que la période de pénalité n'était pas appropriée. Elle ne l'est pas; on ne l'a tout simplement pas utilisée dans toute sa plénitude. La véritable raison, c'est que vous essayez de combler le déficit du fonds.

Pourquoi avez-vous supprimé complètement la gamme de pénalités? Je ne serais peut-être pas d'accord, mais d'aucuns ont dit que vous auriez pu au moins augmenter le nombre maximum de semaines de pénalité, en proposant des gammes de sept à 15 semaines, de sept à 20 semaines, ou même de sept semaines à l'exclusion totale; mais la mesure qui consiste à remplacer la gamme de sept à 12 semaines par l'exclusion totale est tout simplement draconienne.

Les Canadiens aimeraient obtenir des réponses sérieuses à la question que je vous ai posée sur le déficit et le fonds. Deuxièmement, après avoir défendu en 1989 une période de pénalité allant de sept à 12 semaines—période qui n'est même pas utilisée pleinement—pourquoi la remplacez-vous si rapidement après l'avoir adoptée vous-même?

M. Valcourt: Monsieur Allmand, je vais essayer d'être très bref. Je comprends que vous vouliez aborder la question de façon positive.

Une fois de plus, vous mentionnez le fait que, par exemple, le gouvernement ne contribue plus au fonds. Quand vous parlez du gouvernement, voulez-vous dire les contribuables canadiens? À votre avis, qui finance le déficit de 7,5 milliards de dollars qu'accusera le fonds cette année? En 1992, qui a épongé le déficit de 4,5 milliards? Ce sont les contribuables canadiens. Ce ne sont pas seulement les travailleurs et les employeurs, comme vous le dites.

Vous avez donné une longue liste de personnes qui ne contribuent pas au fonds, et je suis d'accord là-dessus. Il demeure que 95 p. 100 de la main-d'oeuvre active au Canada paye des primes d'assurance-chômage. Telle est la réalité.

M. Allmand: La main-d'oeuvre.

M. Valcourt: Sauf votre respect, monsieur Allmand, votre déclaration selon laquelle le déficit actuel du fonds de l'assurance-chômage est attribuable aux changements découlant du projet de loi C-21, qui a permis l'augmentation des ressources de l'assurance-chômage consacrées à la formation des Canadiens sans emploi, est erronée. Le déficit n'est pas dû à la formation.

M. Allmand: J'ai dit en partie.

M. Valcourt: Eh bien, cette partie serait insignifiante.

Nous devons tenir compte de la situation du pays. Si nous pouvions prendre des décisions en faisant abstraction de la réalité, ce serait plus facile. Prenons par exemple les pays membres de l'OCDE, ou les pays industrialisés membres du G-7. Voyez comment ils utilisent le genre de programmes de sécurité du revenu que nous avons. Les pays de l'OCDE ont utilisé environ 75 p. 100 de cet argent pour essayer d'aider leurs chômeurs à trouver du travail. C'est ce que nous avons essayé

[Texte]

what we attempted to do with Bill C-21 in a tiny way, 15%, which we have not reached yet.

The savings to finance the increased costs were obtained by making changes, remember, on eligibility. We extended the period. We shortened the period of benefits. We introduced the 7 to 12 weeks as a means of containing the cost.

It is difficult. I have always said that this is not UI reform; this is a fiscal measure. I grant you that we should have a comprehensive look at the whole UI system, but it is dangerous to say that the deficit situation is because of the changes to the UI Act.

Mr. Allmand: How much are you paying out of the fund for development?

Mr. Valcourt: Last year it was \$1.8 billion, and we have increased that to \$2.21 billion. According to our statistics and according to the figures, the savings to the workers and employers under Bill C-21 are superior to this. That's why I can't accept that it is because of that.

• 0925

We have a deficit account for the very reason you stated. You said, listen, the fund in good times is supposed to do well to pay for the bad times. Unfortunately, the bad times have been going on for too long and the forecast and the projections are that unless these measures are taken we are going to have to increase the premium. We can't do that to protect the small business and the employers in Canada, and the workers who pay into the fund, because we think an increase in taxes at this time would not help the recovery.

That's the first point.

On the question of the 7 to 20 weeks—

Mr. Allmand: Seven to twelve.

Mr. Valcourt: Seven to twelve. There is a fiscal thing, but there's also something else here. In the act there is an incentive for a worker to say, well, I am going to put in my 10 weeks and then I am going to sit at home and do nothing and I am going to get my neighbour to pay for me. The incentive is there.

Mr. Allmand: You also have a provision in the act that one must be ready and available for work at all times.

Mr. Valcourt: Yes.

Mr. Allmand: If you just sit at home and don't accept offers of work, then you are disqualified totally any way.

Mr. Valcourt: We all know how this works. Many, many observers have condemned the negative incentives in the act.

[Traduction]

de faire avec le projet de loi C-21, dans une petite mesure, c'est-à-dire avec 15 p. 100 du fonds, objectif que nous n'avons pas encore atteint.

Afin de réaliser les économies nécessaires pour financer l'augmentation des coûts, nous avons apporté des changements aux conditions d'admissibilité, si vous vous en souvenez. Nous avons allongé la période. Nous avons raccourci la période de prestations. Nous avons prévu une période de pénalité allant de sept à 12 semaines pour contenir les coûts.

C'est difficile. J'ai toujours dit qu'il ne s'agit pas d'une réforme de l'assurance-chômage; c'est une mesure financière. Je conviens avec vous que nous devrions examiner l'ensemble du système de façon exhaustive, mais il est dangereux de dire que le déficit découle des changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage.

M. Allmand: Quel est le montant que vous avez prélevé du fonds de l'assurance-chômage pour financer les activités de perfectionnement?

M. Valcourt: L'année dernière, nous y avons consacré 1,8 milliard de dollars, et nous sommes passés à 2,21 milliards de dollars. D'après nos calculs, le projet de loi C-21 permettra aux travailleurs et aux employeurs de réaliser des économies supérieures à ce montant. C'est pour cela que nous contestons le fait que le déficit découle de ces changements.

Nous avons un compte déficitaire pour la raison même que vous avez énoncée. Vous avez déclaré qu'en période de prospérité, le fonds est censé accumuler assez d'excédent pour nous permettre de survivre en période d'austérité. Malheureusement, l'austérité a duré trop longtemps et, d'après les prévisions, si nous ne prenons pas ces mesures, il faudra bien augmenter les primes. Nous ne pouvons pas le faire afin de protéger les petites entreprises, les employeurs et les travailleurs canadiens qui contribuent au fonds, car, actuellement, une augmentation des taxes serait préjudiciable à la reprise.

Ça, c'est le premier point.

Pour ce qui est de la pénalité allant de sept à 20 semaines. . .

M. Allmand: De sept à douze.

M. Valcourt: De sept à douze semaines. Il s'agit d'une décision financière, mais il y a autre chose. En vertu de la loi actuelle, une personne peut décider de travailler pendant 10 semaines et de rester chez elle à ne rien faire pendant que le contribuable, lui, verse des primes d'assurance-chômage. C'est tout à fait possible.

M. Allmand: La loi prévoit aussi qu'il faut être prêt et disposé à travailler en tout temps.

M. Valcourt: En effet.

M. Allmand: Si quelqu'un reste chez lui et n'accepte pas d'offre d'emploi, il est disqualifié de toute façon.

M. Valcourt: Nous savons tous comment cela fonctionne. Bon nombre d'observateurs ont condamné les effets pervers de la loi.

[Text]

I think Canadians are reasonable people, and when I know that the law, the UI Act, says that a person who has no choice but to quit a job, no reasonable alternative. . . Maybe it is because of my background, but I think that the test of the reasonable person in this country has served Canada well. All we are saying—and the law says so especially—is if a person has no reasonable alternative but to quit, then that person is protected.

You can quarrel with me over the way this is administered, but I think we should unanimously approve the basic principle, unless we want to encourage freeloaders to take advantage of hard-working workers and employers. You say, as a reasonable proposition, listen, every person who has no alternative but to quit his or her job is protected and will get unemployment insurance benefits, which is a temporary income-security provision until that person finds a job.

Too often we forget or don't put in the window the fact that 70% of UI claimants find a job before their benefits expire. They are not all a bunch of freeloaders out there. It is a very small minority; but that small minority costs you, the workers and the employers of Canada, close to \$1 billion a year.

I know it is hard to save taxpayers' money for their own benefit, but I am determined to do it. On that one, that's why we did it, to save \$1 billion to the real people who work and pay taxes.

Some people want to condemn my government for it. I am ready to take the blame, but I think I will be rewarded by the hard-working Canadians out there, because they know that the test is not whether you want to take advantage of something and abuse it, because if that is not what you want to do, you are protected and you will get your benefits. If, however, all you have in mind is to get a free ride at the expense of the hard-working Canadians, I don't think it should be in the act.

That's why we have officials, and concerns were expressed. I remember my caucus bringing me a lot of situations. In this new version of Bill C-105 we have tried to address this and to be fair and sensitive to the issues that were raised, but not to throw the baby out with the bath water at the same time.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): I would like to express to Minister Valcourt my appreciation for his changing his schedule to allow him to appear before the committee to help us with this very difficult question we are facing today. I know that he had to make some changes to his schedule to do that, and it is appreciated.

• 0930

I would like to talk a little bit about the purpose of the bill and some of the problems we see coming as a result of some of these changes that are being proposed.

The purpose of the bill is to save some money to the taxpayers of Canada; to discourage people from leaving their employment without any reason at all, just to become couch potatoes.

First I would like to tell you that the witnesses we have heard represent millions of workers in Canada and I have asked the same question of just about all of them in one way or another, in that I asked them how many of their membership

[Translation]

Je pense que les Canadiens sont raisonnables, et quand je sais que la Loi sur l'assurance-chômage stipule qu'une personne qui n'a d'autre choix que de quitter son emploi, c'est-à-dire qui n'a pas d'autre option raisonnable. . . C'est peut-être à cause de ma formation, mais je pense que le critère de la personne raisonnable a été bien utile pour les Canadiens. Tout ce que nous disons—et la loi le stipule de façon précise—c'est que si une personne n'a pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi, elle est protégée.

Vous pouvez contester la façon dont le système est administré, mais je pense que nous devons approuver unanimement le principe de base, à moins de vouloir encourager les tricheurs à profiter des efforts des travailleurs et des employeurs. Vous dites, et vous avez raison, que toute personne qui n'a d'autre choix que de quitter son emploi doit être protégée et toucher des prestations d'assurance-chômage et bénéficier temporairement d'une sécurité du revenu jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi.

Trop souvent, nous oublions que 70 p. 100 des prestataires de l'assurance-chômage trouvent un emploi avant l'expiration de leurs prestations. Les prestataires ne sont pas tous des parasites. Ceux-ci ne représentent qu'une petite minorité; mais cette petite minorité coûte aux travailleurs et aux employeurs canadiens près d'un milliard de dollars par an.

Je sais qu'il est difficile d'économiser l'argent du contribuable pour qu'il en profite lui-même, mais je suis déterminé à le faire. C'est pour cela que nous avons effectué ces changements pour faire épargner un milliard de dollars aux personnes qui travaillent et qui paient des impôts.

D'aucuns veulent condamner mon gouvernement pour avoir pris cette mesure. Je suis prêt à en accepter le blâme, mais je pense que les travailleurs canadiens nous en seront reconnaissants, parce qu'ils savent que ce n'est pas dans leur intérêt d'abuser du système et que s'ils ne le font pas, ils seront protégés et toucheront leurs prestations. Cependant, ceux qui ont l'intention de tricher aux dépens des travailleurs canadiens ne devraient pas être protégés par la loi.

C'est pour cela que nous avons des fonctionnaires, et ils ont tenu compte des préoccupations qui ont été exprimées. Je me souviens que les membres de mon caucus m'ont rapporté bien des cas. Dans la nouvelle version du projet de loi C-105, nous avons essayé de régler la question et d'être justes et équitables en abordant les questions qui ont été soulevées, tout en évitant de jeter le bébé avec l'eau du bain.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Je tiens à remercier le ministre Valcourt d'avoir bien voulu modifier son emploi du temps pour comparaître devant le comité et nous aider à examiner cette question très difficile qui nous intéresse aujourd'hui. Je sais qu'il a dû modifier son emploi du temps pour le faire, et je l'en remercie.

Je voudrais parler un peu de l'objectif du projet de loi et de quelques problèmes pouvant découler de certains changements proposés.

Ce projet de loi vise à faire épargner des sous aux contribuables canadiens; à décourager les gens de quitter leur emploi sans aucune raison, pour simplement devenir des télézards.

Je tiens d'abord à vous signaler que les témoins que nous avons entendus représentent des millions de travailleurs au Canada, et je leur ai posé à tous, ou presque, la même question d'une façon ou d'une autre: à votre connaissance, combien de

[Texte]

they knew of who quit voluntarily without just cause, for no reason other than to become couch potatoes. None of them was able to tell me that they knew of any of their membership who did that. They testified that their membership wanted to work and that they were conscious of the situation that exists in Canada and that they didn't just quit without any reason.

I emphasize "voluntary". I would like not to insult your intelligence or to imply in any way that you don't know the meaning of the word—that is not my intent—but simply to remind you what the word "voluntary" means. According to the dictionary, it is "done acting or able to act of one's own free will; not constrained or compulsory or intentional".

In that context, Mr. Minister, do you really believe that there are Canadians who are voluntarily leaving their employment simply to do nothing, to be a burden?

Mr. Valcourt: Yes.

Mr. Samson: Do you have statistics that would show us that people are actually doing that and to give us the reasons why you can categorically say, given the definition of "voluntarily", that they are doing this voluntarily?

Mr. Valcourt: If "voluntarily" is interpreted to mean without any reason at all, then I guess I am going to be logical and say no. There is always a good reason.

I can give you anecdotal evidence. I know, for example, that in my own neck of the woods, with all due respect to my great people of Madawaska—Victoria, a mill owner in Clair, New Brunswick came in in the fall and he had

six scieurs de bardeaux. Vous savez de quoi je parle. Ils ont dit: Donne-moi mon bleu; on s'en va à la chasse. Il a répondu: Je ne peux pas vous donner votre bleu; j'ai besoin de vous. Ils ont dit: Tu fais mieux de me donner mon bleu; autrement, je ne reviens pas. Les gars s'en vont à la chasse. Ils ont une bonne raison: ils veulent aller à la chasse. C'est une anecdote.

M. Samson: Qu'est-ce qu'il écrivait sur le bleu?

M. Valcourt: Qu'est-ce qu'il écrivait sur le bleu? Il écrivait que les gars s'en allait à la chasse.

M. Samson: Et il avait ses prestations?

M. Valcourt: Non, il ne pouvait pas les avoir. Savez-vous ce qui arrivait? On n'ira pas dans les détails, mais à un moment donné, ces employeurs-là sont forcés de dire que la raison pour laquelle la personne quitte est le manque de travail. Autrement, ils ne reviendront pas. C'est une fraude. C'est une fraude de l'employeur dont est complice l'employé. On reçoit pour je ne sais combien de millions de prestations pour cela.

This is anecdotal, but the reality is that under the current system, with the 7 to 12 weeks, which is, as you know,

la mesure que privilégiait mes amis des syndicats du Québec, qui disent qu'on devrait avoir ces mesures pondérées de 7 à 12 semaines, et malgré ces semaines de pénalité, il y a encore 225 000 personnes, selon nos statistiques,

who quit voluntarily without just cause.

M. Samson: M. Mulder nous a dit qu'il ne pouvait pas nous dire quelles étaient les catégories.

[Traduction]

vos membres ont quitté volontairement leur emploi sans raison valable, sans autre raison que pour devenir des télézards? Aucun d'entre eux n'a pu me répondre qu'il en connaissait qui avaient fait cela. Ils ont témoigné que leurs membres voulaient travailler, qu'ils étaient au fait de la situation actuelle au Canada et qu'ils n'avaient pas quitté leur emploi sans raison.

J'attire votre attention sur le terme «volontaire». Je ne veux pas faire outrage à votre intelligence ni insinuer que vous ignorez le sens du mot—ce n'est pas mon intention—mais je voudrais juste vous rappeler la définition du terme «volontaire». Selon le dictionnaire, c'est ce «qui résulte d'un acte de volonté; qui n'est pas l'effet d'une contrainte, qui n'est pas forcé».

Monsieur le ministre, dans ce contexte-là, croyez-vous vraiment qu'il existe des Canadiens qui quittent leur emploi volontairement simplement pour ne rien faire, pour devenir un fardeau?

M. Valcourt: Oui.

M. Samson: Avez-vous des statistiques pour nous montrer que c'est bien le cas, et pouvez-vous nous donner les raisons pour lesquelles vous pouvez dire catégoriquement qu'ils le font volontairement, étant donné la définition de «volontaire»?

M. Valcourt: Si on interprète «volontaire» comme signifiant sans aucune raison, eh bien, je serai logique, et je vous dirai non. Il y a toujours une bonne raison.

Je peux vous citer des exemples. Je connais par exemple dans ma région, avec tout le respect que je dois aux braves gens de Madawaska—Victoria, un propriétaire d'usine de Clair, au Nouveau-Brunswick, qui est venu me voir à l'automne et qui avait

six shingle sawyers. You know what I mean. They said: Give me my pink slip; we are going hunting. He answered: I cannot give you your pink slip; I need you. They said: You had better give me my pink slip, otherwise I am not coming back. The guys are going hunting. They have a valid reason: They want to go hunting. That is one anecdote.

Mr. Samson: What did he write on the pink slip?

Mr. Valcourt: What did he write on the pink slip? He wrote that the guy was going hunting.

Mr. Samson: And did he get his benefits?

Mr. Valcourt: No, he could not get them. Do you know what would happen? I won't go into the details, but at some point, those employers were forced to say that the reason that the person left was because of lack of work. Otherwise, they wouldn't come back. It's a fraud. The employer cheats and the employee is his accomplice. I don't know how many millions of dollars of benefits that represents.

C'est une anecdote, mais c'est vraiment ce qui se passe en vertu du régime actuel, avec les sept à 12 semaines, qui est, comme vous le savez,

the measure that my Quebec union friends favoured, who say there should be this counterbalance of seven to twelve weeks, and despite those weeks of penalty, according to our statistics, there are still 225,000 people

qui quittent volontairement leur emploi sans motif valable.

Mr. Samson: Mr. Mulder told us that he could not tell us what the categories were.

[Text]

M. Valcourt: Non.

M. Samson: Il n'avait pas l'information. Donc, on ne sait pas avec certitude les raisons pour lesquelles ils quittent leur emploi.

M. Valcourt: C'est impossible. Tout ce qu'on peut dire, c'est qu'il y a 225 000 personnes qui quittent leur emploi pour des raisons qui ne constituent pas une cause raisonnable au sens de la loi telle que les tribunaux l'interprètent.

M. Samson: D'accord, mais au bout du compte, est-ce qu'on peut déterminer avec certitude le montant d'argent qu'on va épargner?

• 0935

On dit qu'on va épargner un milliard de dollars l'année prochaine et environ 850 millions de dollars cette année. M. Mulder nous a dit l'autre jour qu'on épargnerait peut-être 600 millions de dollars, mais que cela entraînerait des frais pour des mesures de sécurité et pour embaucher d'autres agents pour évaluer les cas. Il ne savait pas au juste combien tous ces projets-là allaient coûter. Donc, on ne peut pas affirmer en toute certitude qu'on va épargner de l'argent.

M. Valcourt: Absolument, monsieur Samson.

M. Samson: On le pense, mais on ne le sait pas.

M. Valcourt: On ne le pense pas. On le sait. Il ne faut pas mal interpréter les déclarations de mon sous-ministre.

M. Samson: D'accord.

M. Valcourt: Nous estimons que la première année, nous allons épargner 600 millions de dollars aux contribuables, aux travailleurs et aux employeurs.

M. Allmand: Combien?

M. Valcourt: Six cents millions de dollars.

That's the first year, \$600 million going to, in the second full year—

Mr. Samson: But it's \$600 million minus the expenses—

Mr. Valcourt: No, not minus.

Mr. Samson: —for the security measures, the extra agents to hear appeals, the extra—

Mr. Valcourt: No, no.

Mr. Samson: Yes.

Mr. Valcourt: No, no, no. Of course we have to administer the program and have the resources to do that, but to suggest that... They will be minimal. As stupid as I can be, do you think I would introduce or consent to a measure such as this being introduced unless there were savings? Come on!

Mr. Samson: Let me ask you this, then. You pointed out very correctly and very succinctly that there is only one taxpayer. Now these people are not entitled to unemployment insurance. There are many grey areas. We've been told that there's jurisprudence to establish 14 reasons and that they're being added to the bill and they already exist anyway. We know there have been a lot of problems with the whole program.

[Translation]

Mr. Valcourt: No.

Mr. Samson: He did not have the information. So we cannot know for sure why they left their job.

Mr. Valcourt: It is impossible. All we can say is that there are 225,000 people who leave their job for reasons that do not constitute just cause according to the legal interpretation of the bill.

Mr. Samson: All right, but can you say for sure how much money will be saved through all this?

It is thought that a billion dollars would be saved next year and approximately \$850 million this year. Mr. Mulder told us the other day that about \$600 million would be saved, but that costs would be incurred for security measures and to hire other officers to review the cases. He didn't know exactly how much all those projects would cost. So you cannot say for sure that money will be saved.

Mr. Valcourt: Absolutely, Mr. Samson.

Mr. Samson: You think so, but you do not know so.

Mr. Valcourt: We do not think so, we know so. You must not misinterpret my deputy minister's statements.

Mr. Samson: All right.

Mr. Valcourt: We estimate that in the first year, we will save taxpayers, workers and employers \$600 million.

Mr. Allmand: How much?

Mr. Valcourt: \$600 million.

Six cents millions de dollars pour la première année, et pour la deuxième année...

M. Samson: Mais c'est 600 millions de dollars moins les dépenses...

M. Valcourt: Non, pas moins.

M. Samson: ...pour les mesures de sécurité, les agents supplémentaires pour entendre les appels, les...

M. Valcourt: Non, non.

M. Samson: Oui.

M. Valcourt: Non, non, non. Nous devons, évidemment, administrer le programme, et nous avons les ressources pour le faire, mais dire que... Elles seront minimales. Vous me croyez peut-être stupide, mais pensez-vous vraiment que j'introduirais ou que j'accepterais une mesure comme celle-ci si cela ne produisait pas d'économies? Voyons!

M. Samson: Alors, je voudrais vous demander ceci. Vous avez bien dit de façon très succincte qu'il n'y a qu'un seul contribuable. Ces gens ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage. Il y a beaucoup de zones grises. On nous dit que la jurisprudence établit 14 raisons, qu'on les ajoute au projet de loi, et que ces raisons existent déjà de toute façon. Nous savons que ce programme a causé beaucoup de problèmes.

[Texte]

Has this been passed around? Did you get a copy of this?

Mr. Valcourt: I didn't see that.

Mr. Samson: This is something I've put together. It's just for the purposes of illustrating the difference between our criminal system and our unemployment insurance system, whereby the claimant now becomes a victim in that he has to bear the burden of proof, etc. It's in writing and it's easy to read it.

The point I'm making is that there are extreme difficulties with the jurisprudence, and all we are saying in this bill is that we are now going to put 13 or 14 of these reasons, established by jurisprudence, into the act.

We have heard testimony from numerous people who have come here and said to us that there are severe problems with the legislation as it exists.

Mr. Minister, this new program is going to do nothing to enhance the unemployment insurance system. The grey areas will still exist; the agents will make decisions inconsistently across the country, as they do now; the claimant will be even more victimized in that now we're being limited and it could be seen as a restriction on how the agent can come to a decision, by the fact that these 13 or 14 reasons are now in the bill.

As for the agents, you have said and your deputy minister has said that there will be training. You can't do this overnight; it takes years. These agents are not going to have the ability to make these kinds of decisions—because last night we heard from the Commissioner of Human Rights, Mr. Yalden, and he has offered the services of his department to assist. You can't just train these people overnight to make these kinds of decisions.

The problem that exists is that when these agents make a bad decision, now there is a penalty of a minimum of 7 to a maximum of 12 weeks. We've established that on average only about 8.3 or 8.4 weeks of penalty are being applied. They're not utilizing the system to the maximum, which implies that it's not as serious as we're making it appear.

• 0940

How are the agents going to be able to make these decisions in an expeditious way to ensure that the claimant is not put under undue hardship? There are no time limits; there's nothing. While the agents are making these decisions, while the appeal system is taking place, claimants are without funds.

You have said there is only one taxpayer, and you're right. While all this is going on, or while a person is being disqualified, where are they going to go to get funding? Where are they going to go to get assistance? Given the situation that exists in the country right now, in which there are no jobs, where are they going to go? Who is going to pay for their welfare? There's only one taxpayer, so what are we doing here? What are we doing in this bill? Are we, in a clouded way, passing our responsibility on to someone else?

The Chairman: The chair is being very lenient in watching the time, Mr. Minister. I think the question has been put.

[Traduction]

Ce document a-t-il été distribué? En avez-vous reçu un exemplaire?

M. Valcourt: Je ne l'ai pas vu.

M. Samson: C'est quelque chose que j'ai compilé. C'est juste pour illustrer la différence qui existe entre notre système pénal et notre régime d'assurance-chômage, où le bénéficiaire devient une victime parce qu'on lui impose la charge de la preuve, etc. C'est écrit noir sur blanc et c'est facile à lire.

Je m'explique. La jurisprudence pose de grands problèmes, et ce projet de loi fait en sorte que 13 ou 14 de ces raisons, établies par la jurisprudence, soient incorporées à la loi.

Nous avons entendu les témoignages de beaucoup de personnes qui sont venues nous dire que la loi actuelle pose de graves problèmes.

Monsieur le ministre, ce nouveau programme ne fera rien pour améliorer le régime d'assurance-chômage. Il y aura encore des zones grises; dans tout le pays, les agents vont continuer à prendre des décisions contradictoires, comme ils le font actuellement; le prestataire sera lésé encore davantage—puisque à l'heure actuelle nous sommes limités et que cela peut être perçu comme étant une restriction du pouvoir de décision des agents—parce que ces 13 ou 14 raisons figurent maintenant dans le projet de loi.

Pour ce qui est des agents, vous et votre sous-ministre avez dit qu'il y aura de la formation. Cela ne peut se faire du jour au lendemain; cela prend des années. Ces agents ne pourront pas prendre ce genre de décisions... parce qu'hier soir nous avons entendu le commissaire aux droits de la personne, M. Yalden, et il nous a offert les services de son organisme pour nous aider. On ne peut pas enseigner du jour au lendemain à ces gens à prendre ce genre de décisions.

Voici quel est le problème. Lorsque les agents prennent une décision erronée, il y a quand même une pénalité qui varie entre sept et 12 semaines. Nous avons calculé qu'en moyenne seulement 8,3 ou 8,4 semaines de pénalité s'appliquent. Ils n'utilisent pas le régime à son maximum, ce qui suppose que ce n'est pas aussi sérieux qu'on veut le laisser croire.

Comment les agents pourront-ils prendre rapidement ces décisions pour s'assurer que le prestataire ne soit pas assujéti à des difficultés inutiles? Il n'y a pas de limites de temps; il n'y a rien. Pendant que les agents prennent leurs décisions, pendant que la procédure d'appel se déroule, les requérants ne reçoivent pas de prestations.

Vous avez dit qu'il existe un seul contribuable, et vous avez raison. Pendant que tout cela se produit, ou pendant qu'on est train de disqualifier une personne, où peut-elle aller pour obtenir de l'argent? Où peut-elle se tourner pour obtenir de l'aide? Compte tenu de la situation qui prévaut au pays en ce moment, compte tenu du taux de chômage, où ira-t-elle? Qui va lui venir en aide? S'il n'existe qu'un contribuable, que faisons-nous ici? Que faisons-nous dans ce projet de loi? Sommes-nous en train de nous décharger subrepticement sur quelqu'un d'autre?

Le président: Monsieur le ministre, nous sommes très généreux en ce qui concerne l'allocation du temps. Je pense que la question a été posée.

[Text]

Mr. Samson: I'm sure you will show the same leniency for the other side, Mr. Chairman, as you always do.

The Chairman: The question has been asked, Mr. Minister. We'll give you an opportunity to respond.

Mr. Valcourt: I'm tempted to start by saying, "Cid, you disappoint me". It is incredible that you would equate an unemployed Canadian with a criminal.

Mr. Samson: I'm equating the systems.

Mr. Valcourt: But think about this now.

Mr. Samson: The systems.

Mr. Valcourt: But that's the premise of what this is about. This is the premise of what you state. Be careful. It would be partisan, but I could say that the NDP are claiming that these people are criminals; they treat them just like criminals. Do you want the same treatment —

Mr. Samson: It's the legislation that makes them criminal, not me.

Mr. Valcourt: I'm a lawyer too.

Mr. Samson: Well, I'm not. I'm a plumber; we've already established that. I recognize something that stinks.

Mr. Valcourt: I'm used to having smart ideas too.

The thing is that a social program such as UI cannot be administered according to criminal law principles because it is not a system to penalize. This is a benefit system that is administered according to the principles of natural justice, and the burden of proof required in instances such as this is on the balance of probabilities. He who claims must establish the facts supporting his claim. If the employer claims that he fired you for misconduct, then he has the burden; if you claim that you left because you had a big headache, then you have the burden of establishing your headache. There's nothing wrong; the doctor will do that.

So you have to be careful with that.

What is the percentage, Nick, or someone on my staff, of the cases that are dealt with within 30 days?

Mr. Nick Mulder (Deputy Minister of Employment and Immigration): It is 80%.

Mr. Valcourt: We have 80%, 3.8 million claims.

On peut faire une montagne du problème. Je ne vous dis pas qu'il n'y a pas des cas particuliers où il faut plus de temps. Oui, il y en a. Comment peut-on améliorer cela? C'est une question administrative.

It has nothing to do with the act; it has nothing to do with the change.

You ask what will happen to the person who quits. Where will he or she go? Well, that person will not quit his or her job without a valid reason. And if the person has one, Cid, then he or she is protected. So who has a problem?

[Translation]

M. Samson: Monsieur le président, je suis convaincu que vous serez tout aussi généreux pour nos collègues d'en face, comme vous l'avez toujours fait.

Le président: Monsieur le ministre, la question a été posée. Vous avez la parole.

M. Valcourt: Je suis tenté de commencer en disant à Cid qu'il me déçoit. Il est incroyable de comparer un chômeur à un criminel.

M. Samson: Je compare les systèmes.

M. Valcourt: Pensez-y maintenant.

M. Samson: Il s'agit des systèmes.

M. Valcourt: Mais c'est la prémisse de votre raisonnement. Faites attention. Vous avez peut-être un parti pris, mais je pourrais dire que le NPD prétend que les chômeurs sont des criminels; votre parti les compare à des criminels. Voulez-vous le même traitement. . .

M. Samson: C'est le projet de loi qui en fait des criminels, pas moi.

M. Valcourt: Moi aussi, je suis avocat.

M. Samson: Eh bien, je n'en suis pas un. Je suis plombier, c'est un fait établi. Je reconnais les choses qui sentent mauvais.

M. Valcourt: Moi aussi, je peux faire de l'esprit.

En tout cas, un programme social comme l'assurance-chômage ne peut pas être administré selon les principes du droit criminel, car il ne s'agit pas d'un système punitif. Il s'agit plutôt d'un système de prestations qui est administré selon les principes de justice naturelle, et le fardeau de la preuve qui est nécessaire dans des cas comme celui-ci est établi selon la prépondérance des probabilités. C'est le demandeur qui doit établir les faits pour appuyer sa demande. Si l'employeur prétend qu'il vous a congédié pour mauvaise conduite, il doit en apporter la preuve; si vous prétendez que vous avez quitté votre emploi parce que vous aviez très mal à la tête, vous devez établir la véracité de votre mal de tête. Il n'y a rien de mal à cela; le médecin peut le faire.

Il faut donc faire attention.

Nick, ou l'un de mes collaborateurs, peut vous dire quel est le pourcentage de cas qui sont réglés en l'espace de 30 jours.

M. Nick Mulder (sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration): C'est 80 p. 100.

M. Valcourt: Nous réglons 80 p. 100 des 3,8 millions de demandes en 30 jours.

You can inflate the problem. Of course, there are exceptional cases where more time is needed. Of course there are. How can we improve on that? It's an administrative matter.

Cela n'a rien à voir, ni avec la loi, ni avec le changement.

Vous demandez ce qui va arriver à la personne qui quitte son emploi, et où elle va aller. Eh bien, elle ne quittera pas son emploi sans motif valable. Et si elle a un tel motif, Cid, elle est protégée. Elle n'a donc pas de problème.

[Texte]

I respect fully that a person who chooses to become unemployed makes that decision, and I have no quarrel with it. The only thing I say is don't expect your neighbour to pay for you while you make that decision about quitting without just cause, period. If the person has a cause, then I have no problem, because the system is there to protect her or him. That will happen.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Thank you, Mr. Minister, for adjusting your schedule this morning.

My first question deals with clause 23, amending section 76, which is on page 11 of the bill:

The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

(a) authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer, or any representative thereof, or any person. . .

• 0945

We have heard from some witnesses who felt that it was most unfair to the claimant that they would not get the opportunity to present their case before the board. However, I believe—and I ask for your clarification on this—that this is specifically dealing with very, maybe, uncomfortable cases of proving or not proving sexual harassment and maybe the claimant did not want to appear or it was the claimant's decision himself or herself.

Is this a discretionary decision to be made by the chairperson? Could you just elaborate on that clause, please?

Mr. Valcourt: What we attempted to do here is because we are very sensitive to the claim by certain people that in cases of, specifically, sexual harassment, a claimant alleging that this is the reason to quit a job would be very uncomfortable making that claim in front of a person who could be the harasser or an employee of the harasser. So we are providing discretion to the chairman to exercise his or her judgment.

It's not a matter of proving. This is a total misconception. The claimant doesn't have to prove beyond a reasonable doubt; he or she has to explain why he or she left his or her job.

So the employer could also benefit from this, and that's why, the way it is worded, either can ask.

Mr. Samson: That's not what it says.

Mr. Valcourt: I can envisage a situation where a person would rather do this in private, and that's what we are providing for here.

It has an impact on the process, because under our system of natural justice you have to give the opportunity for the person to rebut.

Mrs. Sparrow: But the person will have that chance?

Mr. Valcourt: Yes, because of paragraph (b).

Mrs. Sparrow: As long as all of us within this committee, and indeed the House, are satisfied that the claimant or the employer will have the opportunity to be heard—

[Traduction]

Par contre, il est clair qu'une personne qui choisit le chômage est tout à fait libre de sa décision, et je n'en disconviens pas. Seulement, il ne faut pas qu'elle s'attende à ce que son voisin finance ses prestations quand elle a quitté son emploi sans motif valable, un point, c'est tout. Si la personne a un motif, il n'y a pas de problème, car le système est là pour la protéger, et il la protégera.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Merci, monsieur le ministre, d'avoir bien voulu modifier votre emploi du temps pour être ici ce matin.

Ma première question porte sur l'article 23, qui modifie l'article 76, et qui figure à la page 11 du projet de loi. Il stipule que:

Avec l'approbation du gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement

a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant, soit un témoin ou toute personne. . .

Certains témoins nous ont dit qu'ils trouvaient qu'il était très injuste de ne pas permettre au prestataire de présenter son cas devant le conseil arbitral. Je crois toutefois—et je vous demande de m'éclairer à ce sujet—qu'il s'agit là de cas bien particuliers, où il faudrait faire la preuve qu'il y a eu harcèlement sexuel, de sorte que le prestataire pourrait se sentir très mal à l'aise et ne pas vouloir se présenter devant le conseil.

Le président du conseil jouit-il d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard? Pourriez-vous nous donner plus de détails au sujet de cette disposition?

M. Valcourt: Nous avons essayé ici d'être très sensibles aux préoccupations de ceux qui estiment que, dans les cas de harcèlement sexuel, le prestataire qui invoquerait ce motif pour justifier son départ volontaire se sentirait très mal à l'aise de faire cette assertion devant le présumé auteur du harcèlement sexuel ou devant un de ses employés. Nous donnons donc au président du conseil un certain pouvoir discrétionnaire pour lui permettre d'exercer son jugement.

Il ne s'agit pas de faire la preuve du harcèlement sexuel. Cette perception est totalement fausse. Le prestataire n'a pas à en faire la preuve hors de tout doute raisonnable; il ou elle n'a qu'à donner les raisons qui l'ont amené à quitter son emploi.

C'est une possibilité qui est également offerte à l'employeur, et c'est pourquoi le libellé prévoit que l'un ou l'autre peut demander de ne pas être présent.

M. Samson: Ce n'est pas ce que dit le projet de loi.

M. Valcourt: Je peux imaginer qu'il y aurait des cas où la personne préférerait s'expliquer en privé, et c'est ce que nous prévoyons ici.

Cette possibilité n'est pas toutefois sans influencer sur le processus, car, selon le principe de la justice naturelle, l'autre partie doit avoir le droit de réplique.

Mme Sparrow: Mais l'autre partie aura ce droit?

M. Valcourt: Oui, en raison de l'alinéa b).

Mme Sparrow: Du moment que tous les membres du comité, voire tous les députés de la Chambre, sont persuadés que le prestataire et l'employeur auront tous deux la possibilité de se faire entendre. . .

[Text]

Mr. Valcourt: Absolutely.

Mrs. Sparrow: Regarding sexual harassment and your staff, could you enlighten us on what type of training might be available so these very difficult cases, which are not easy, might be handled with a great deal of sensitivity?

Mr. Valcourt: I'm going to ask Mr. Mulder to answer this, because at a point I wrote, and I think I made it clear, to the deputy minister and the other people in the department that this is indeed a very important issue.

Mrs. Sparrow: Difficult.

Mr. Valcourt: Yes. I'll ask Nick to answer this and say what they're going to do. Cid suggested that the training would take years; we have fast learners in the department and it will not take years.

Mr. Mulder: First, a number of difficult cases are being dealt with right now by our unemployment insurance agents, so it isn't a totally new experience to them. However, because of the changes in the legislation, we have significantly enhanced and changed our training program, which is going on right now.

What is being circulated is a document that we sent last week to our employees, a summary of what is being done to implement this legislation, what the main changes are, and particularly what the impact might be on the staff, on claimants, and so on.

Also, I have circulated a response to the letter to which the minister alluded, which he wrote to me a few weeks ago, asking if we would make sure that there's adequate training. What we've done in this letter is outline all of the various steps we're taking.

• 0950

To deal with the specific point that was raised by the member, we have worked with the Status of Women and other organizations to put together a three-part training package. One part is a video that illustrates various cases, including a sexual harassment case, as to how to deal with issues of that nature, which gives the staff an orientation towards the sensitivity surrounding those cases. Secondly, we have a part of our training program for all of our unemployment insurance agents, indeed 9,000 of them; we have detailed modules that will go through how to deal with various cases. The third part is that, on the specific provisions of the legislation, including the clause the member refers to, we have an explanation of how it intends to work.

So all this training is going on right now on the assumption that Parliament over the next few weeks will deal with this legislation. We are certainly conscious of the fact Mr. Samson refers to, that some people want to make sure that we shall do it properly. We will be monitoring and we will be working with the Canadian Human Rights Commission to make sure that we shall deal with cases of sexual harassment and so on effectively.

[Translation]

M. Valcourt: Absolument.

Mme Sparrow: Pour ce qui est du harcèlement sexuel et de votre personnel, pourriez-vous nous dire quel genre de formation serait offerte aux membres de votre personnel pour les aider à faire preuve de beaucoup de sensibilité dans ces cas très difficiles?

M. Valcourt: Je demanderais à M. Mulder de vous répondre, car je lui ai déjà écrit une lettre lui enjoignant expressément, en tant que sous-ministre, de sensibiliser les fonctionnaires du ministère au fait que nous considérons que cette question est très importante.

Mme Sparrow: Difficile.

M. Valcourt: En effet. Je demanderais à Nick de vous répondre et de vous dire ce que nous avons l'intention de faire. Cid a laissé entendre qu'il faudrait des années pour leur assurer la formation voulue; mais je vous signale que les fonctionnaires du ministère apprennent vite et qu'il ne faudra pas des années pour les former.

M. Mulder: Permettez-moi de dire, tout d'abord, que nos agents de l'assurance-chômage s'occupent déjà d'un certain nombre de cas difficiles; alors ce n'est pas quelque chose de tout à fait nouveau pour eux. Mais, à cause des modifications apportées à la loi, nous avons déjà apporté des améliorations et des changements importants à notre programme de formation.

Vous avez entre les mains le document que nous avons fait distribuer à nos employés la semaine dernière; nous y résumons les mesures que nous avons prises pour assurer la mise en oeuvre du projet de loi et nous y décrivons les principaux changements qui en découleront, avec une attention particulière aux conséquences pour le personnel, pour les prestataires, etc.

Je fais circuler également la lettre que j'ai écrite en réponse à celle que le ministre m'a envoyée il y a quelques semaines, comme il l'a indiqué, où il me demandait de veiller à ce que la formation réponde aux besoins. Dans cette lettre, je décris toutes les mesures prises à cet égard.

En réponse maintenant à la préoccupation soulevée par la députée, nous avons élaboré, de concert avec Condition féminine et d'autres organismes, un programme de formation en trois volets. Tout d'abord, nous avons une vidéo qui illustre divers cas, dont des cas de harcèlement sexuel, et la façon de réagir, avec sensibilité, aux problèmes qu'ils soulèvent. Puis, nous incluons dans notre programme de formation générale à l'intention des agents de l'assurance-chômage, qui sont au nombre de 9 000 en tout, des modules détaillés sur la façon de traiter les divers cas. Enfin, nous avons une activité de formation qui porte plus particulièrement sur les mesures législatives en question, y compris celle qui intéresse la députée, et sur les modalités d'application de ces dispositions.

Ainsi, toutes ces activités de formation sont déjà en oeuvre en prévision de l'adoption du projet de loi, que le Parlement devrait entériner d'ici quelques semaines. Nous sommes très conscients du fait que, comme l'a dit M. Samson, certaines personnes veulent s'assurer que nous appliquerons la loi comme il se doit. Nous suivrons la situation de près, en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne, pour vérifier l'efficacité de notre intervention dans les cas de harcèlement sexuel et dans d'autres cas difficiles.

[Texte]

Mrs. Sparrow: Then you'll evaluate that, sir?

Mr. Mulder: Yes, we certainly intend to. As I alluded to last week, we also intend to keep track of the detailed statistics on why people are claiming—

Mrs. Sparrow: Good.

Mr. Mulder:—including sexual harassment cases, and make sure that we have some monitoring system in place to see how they're being dealt with.

Mrs. Sparrow: Great.

On another issue, Mr. Minister, some of the witnesses we heard got into discussing the premium reductions for small business that Mr. Mazankowski announced on December 2 regarding UI contributions. Some of the witnesses claim that this will eventually increase the premium rate for the workers. I hope you can assure us that this isn't the intent. Do you have any facts or any evidence on this?

Mr. Valcourt: Just quickly, Mrs. Sparrow, it will not, because the government has made it clear that this costly measure to the UI program will be paid for out of the consolidated revenue fund. It will not be paid for by the UI account. This is a measure paid for by the consolidated revenue fund.

Mrs. Sparrow: But, Mr. Valcourt, I don't see that in any of the papers or documents.

Mr. Valcourt: I don't have the budget documents before me; but if it's not there, I can assure you and tell you categorically that this measure is not paid for by the UI account but by the consolidated revenue fund. That's why it is claimed that premiums will have to increase: because that is unsustainable because it's not paid for by the UI account.

Mr. Bevilacqua (York North): Mr. Minister, I certainly admire the determination you have to defend this bill. I know that has not been easy over the past couple of months. There have been measures at least contemplated by your government in the past, such as the UI snitch line and all that, that you so ably resolved.

One of the worst experiences as far as this bill is concerned is that I really feel that the relationship between government and the people of Canada has deteriorated to the point where, although your objectives were to reduce the deficit and the abuse, and there was also the whole notion of the Florida scenario, now we're actually talking about a possible increase in violence. You are addressing that by increasing security.

I'm just wondering, because I'm not happy with some of the answers you've given, specifically in relation to the reduction of abuse. When the maximum penalty is 12 weeks, the average penalty imposed is 8.5 weeks. So abuse cannot really be the issue.

On the reduction of the deficit, you've admitted yourself that during good times there will be a surplus and during bad times you will have a deficit. Does that mean that during good times you would increase the benefits? Would you get rid of this law if good times came back?

[Traduction]

Mme Sparrow: Vous évalueriez donc la situation, monsieur?

M. Mulder: Oui, c'est ce que nous avons l'intention de faire. Comme je l'ai dit la semaine dernière, nous prévoyons également de tenir des données statistiques bien détaillées sur les motifs invoqués par les prestataires. . .

Mme Sparrow: Très bien.

M. Mulder: . . .notamment dans les cas de harcèlement sexuel, et contrôler ainsi l'efficacité de notre intervention.

Mme Sparrow: Excellent.

Si vous me permettez de passer maintenant à une autre question, monsieur le ministre, certains des témoins que nous avons entendus ont soulevé la question de la baisse des cotisations des propriétaires de petites entreprises à la caisse d'assurance-chômage qui a été annoncée par M. Mazankowski le 2 décembre. Cette réduction finira par entraîner, disent-ils, une augmentation des cotisations des travailleurs. J'espère que vous pourrez nous donner l'assurance que ce n'est pas ce qui est prévu. Avez-vous des faits ou des données à ce sujet?

M. Valcourt: Très brièvement, madame Sparrow, cela ne se produira pas, parce que le gouvernement a bien indiqué que les fonds nécessaires pour financer cette mesure coûteuse seront pris, non pas sur le compte d'assurance-chômage, mais sur le Trésor public. La mesure sera financée par le Trésor public.

Mme Sparrow: Mais, monsieur Valcourt, je n'ai rien vu à cet effet dans les documents.

M. Valcourt: Je n'ai pas ici les documents budgétaires, mais, même s'ils ne comportent aucune mention à cet effet, je peux vous assurer catégoriquement que la mesure sera financée, non pas par le compte d'assurance-chômage, mais à même le Trésor public. L'argument selon lequel les cotisations devront augmenter ne tient pas debout, puisque la mesure ne sera pas financée par le compte d'assurance-chômage.

M. Bevilacqua (York-Nord): Monsieur le ministre, je dois vous dire que j'admire la détermination avec laquelle vous défendez ce projet de loi. Je sais que la tâche n'a pas été facile ces derniers mois. Vous avez bien su tirer votre épingle du jeu en ce qui concerne diverses mesures que votre gouvernement avait à tout le moins envisagé d'adopter, comme la mise sur pied d'une ligne téléphonique pour dénoncer les abus en matière d'assurance-chômage.

À mon avis, une des pires conséquences de ce projet de loi, c'est que les rapports entre le gouvernement et les Canadiens se sont détériorés à tel point que, même si votre objectif était de réduire le déficit et de mettre fin aux abus, notamment de la part de ceux qui, selon votre scénario, allaient se la couler douce en Floride, les actes de violence seraient maintenant à la hausse. Vous avez réagi à cela par la mise en place de mesures de sécurité accrues.

Je me demande, car je ne suis guère satisfait de certaines des réponses que vous avez données, s'il y a vraiment lieu de réduire les abus. La pénalité maximale est de 12 semaines, mais la pénalité effective est, en moyenne, de 8,5 semaines. Ainsi, ce ne sont pas vraiment les abus qui font problème.

Pour ce qui est de la réduction du déficit, vous avez vous-même reconnu que, pendant les années fastes, il y aura un excédent, et que, pendant les années difficiles, il y aura un déficit. Doit-on conclure que, pendant les années fastes, vous augmenteriez les prestations? Abrogeriez-vous cette loi si nous revenions aux belles années?

[Text]

[Translation]

• 0955

I'm just having a really hard time understanding what motivates this government to introduce this bill that (a) doesn't really solve the problems and (b) your system already addresses. If you're concerned about people going hunting or going to Florida, whatever your scenario may be, then you and I both know that in order to receive UI Canadians must be actively looking for employment.

Deep inside, I think you know that the real problem in this country is not the unemployed, but unemployment. It's terminations; it's lay-offs. These are the problems with which we as a country should be dealing.

You also admitted that we should be having UI reform rather than tinkering with the system. You have to admit that this is merely tinkering with the system. It's imposing unnecessary pain on Canadians, on the system, on people who work in your department, who now have to fear violence. What has this come to?

Mr. Valcourt: Why would 225,000 people in this country upset 27 million Canadians? Explain that to me, because that's what we're dealing with. We are not cutting benefits from anyone except 225,000 people a year who leave their job—

Mr. Bevilacqua: Why are you pitting Canadians against Canadians?

Mr. Valcourt: —without just cause, or who are fired for misconduct. This is the only one: 225,000 people who, under the current system, draw benefits who will no longer be able to do that, period.

Mr. Bevilacqua: Well, what are you saying? That all 28 million people should be on UI so you can deal with it?

Mr. Valcourt: Well, it's your logic—

Mr. Bevilacqua: It's an extreme example.

Mr. Valcourt: No, it's not an extreme example; it's a fact of life: 225,000 people quit their job or are fired for misconduct and they cost the workers and the employers \$1 billion. You say it's nothing. I understand and I respect that, but the workers out there, the real ones, the taxpayers, think \$1 billion is a lot of dough.

Mr. Bevilacqua: But in your system you can address these problems. Why are you introducing a new law to address problems that the current system can accommodate? I don't understand.

Mr. Valcourt: How can you claim—

The Chairman: Mr. Minister, I'll ask you to make a short response. I know that you've got to go.

Mr. Valcourt: Unfortunately, I've got other duties. If it were not for that cabinet meeting, I'd love to stay with you and try to help you to understand, because you have a big problem here. You're telling me—

J'ai vraiment beaucoup de mal à comprendre ce qui incite le gouvernement à présenter ce projet de loi si, d'une part, il ne règle pas vraiment les problèmes et si, d'autre part, le régime existant nous donne déjà les moyens d'intervenir. Si vous craignez que les prestataires profitent de leur période de chômage pour s'en aller à la chasse ou se la couler douce en Floride, quel que soit le scénario que vous envisagez, nous savons bien tous les deux que les Canadiens qui demandent des prestations d'assurance-chômage doivent chercher activement un emploi.

Je pense que vous savez bien, dans votre for intérieur, que le problème au Canada, ce ne sont pas les chômeurs, mais le chômage. Ce sont les cessations d'emploi, les mises-à-pied. Voilà quels sont les problèmes auxquels nous devrions nous attaquer.

Vous avez également reconnu que ce qu'il faut, ce ne sont pas des rajustements mineurs, mais bien une réforme en profondeur du régime d'assurance-chômage. Or, vous devez convenir avec moi que ces mesures ne sont que des rajustements. Vous en faites subir inutilement les conséquences aux Canadiens, au régime et aux fonctionnaires du ministère, qui ont maintenant à craindre des actes de violence. Où cela nous mène-t-il?

M. Valcourt: Pourquoi les 27 millions de Canadiens devraient-ils être dérangés par 225 000 personnes? J'attends vos explications, car voilà le problème auquel nous faisons face. Nous éliminons les prestations uniquement pour les 225 000 personnes qui, chaque année, quittent leur emploi. . .

M. Bevilacqua: Pourquoi semez-vous la discorde entre les Canadiens?

M. Valcourt: . . . sans motif valable ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite. Les seules visées sont ces 225 000 personnes qui touchent des prestations dans le cadre du régime actuel et qui n'y auront plus droit, un point c'est tout.

M. Bevilacqua: Alors, que dites-vous au juste? Que les 28 millions de Canadiens devraient tous être au chômage pour que vous puissiez vous attaquer au problème?

M. Valcourt: Eh bien, si c'est là votre logique. . .

M. Bevilacqua: Il s'agit d'un exemple extrême.

M. Valcourt: Non, il s'agit non pas d'un exemple extrême, mais d'un fait: 225 000 personnes quittent leur emploi ou sont congédiées pour mauvaise conduite, et il en coûte un milliard de dollars aux travailleurs et aux employeurs. Vous dites que ce n'est rien. Je comprends votre point de vue et je le respecte, mais les travailleurs, eux, les vrais, ceux qui paient des impôts, pensent qu'un milliard de dollars, c'est beaucoup d'argent.

M. Bevilacqua: mais le régime prévoit des mesures pour s'attaquer à ces problèmes. Pourquoi présentez-vous une nouvelle mesure législative pour régler des problèmes qui peuvent être réglés dans le cadre du régime existant? Je ne comprends pas.

M. Valcourt: Comment pouvez-vous prétendre. . .

Le président: Monsieur le ministre, j'aimerais que vous répondiez brièvement. Je sais que vous devez partir.

M. Valcourt: Malheureusement, j'ai d'autres obligations. Si ce n'était de cette réunion du cabinet, je ne demanderais pas mieux que de rester ici pour vous aider à comprendre, parce que vous avez un sérieux problème. Vous me dites. . .

[Texte]

Mr. Bevilacqua: I don't have a problem.

Mr. Valcourt: You have a big problem because you say that there is a system to take care of these 225,000 people. You might want to deny this, but it's a fact of life and a reality. The system says: Listen, Canadians, not the vast majority but the 225,000 of you, you can today, under this system, quit your job without just cause. Without just cause, without any reason whatsoever, you can do it, to sit at home and do nothing and pretend you are looking for work. Just declare and we will pay you benefits. All we say is that the incentive to do that is removed from the act.

I am not penalizing the unemployed. You talk about restructuring, massive lay-offs. Find me one person who is labelled as a voluntary quitter who has lost his job at GM in St. Catharines or any place. These are the real people I want to protect. I'm able to protect these persons only if I run the abuse out of the system, because the fiscal situation is such that unless we take steps to contain the deficit and manage it in a responsible way, we could lose much more than this.

When the IMF comes to rule this country, I don't want to be there, because then we shall be in deep you-know-what. That's what is facing us. We may ignore it; we may wish it away, but the reality is there. Look at the numbers; look at the cost; look at the revenues.

• 1000

I admit that, yes, it is tinkering. If it were up to only me, we would do much, much more comprehensive UI reform. We need it.

I trust that in our next mandate I'll be sitting here and you'll be asking me questions about UI reform.

Mr. McCreath (South Shore): I want you to know that my constituents agree with what you're doing. They've told me so in large numbers. They don't agree with the sanctimonious lecture you got from the other side.

Mr. Bevilacqua: Do you get a bonus for cheerleading?

The Chairman: There is going to be lots of opportunity for debate across the table. Mr. Minister, you're stirring it up.

Thank you very much for your attendance this morning. And thank you for Mr. Mulder; we're going to keep him and work him over all day.

Mr. Mulder: You are?

The Chairman: Yes. Aren't you staying around?

Mr. Mulder: I wasn't aware of it. But if you want it, then yes.

The Chairman: My agenda says that the officials, including you, are going to be here.

Mr. Mulder: Okay. I will be here.

[Traduction]

M. Bevilacqua: Ce n'est pas moi qui ai un problème.

M. Valcourt: Vous avez un sérieux problème, parce que vous dites qu'il existe déjà des mesures pour régler le cas de ces 225 000 personnes. Vous refusez peut-être de le reconnaître, mais c'est un fait, c'est la réalité. Pour les Canadiens, non pas la grande majorité d'entre eux, mais les 225 000 dont nous parlons, le régime actuel permet de quitter son emploi sans motif valable. Ils n'ont pas besoin d'avoir de motif valable ni même de raison; ils n'ont qu'à quitter leur emploi, rester chez eux et faire semblant de se chercher un emploi. Ils n'ont qu'à présenter une demande et ils toucheront des prestations. Tout ce que nous voulons, c'est faire en sorte que la loi n'incite plus les gens au chômage.

Je ne pénalise pas les chômeurs. Vous parlez de restructuration, de licenciements massifs. Je vous mets au défi de me citer le cas d'une seule personne, parmi celles qui ont perdu leur emploi à l'usine GM de St. Catharines ou ailleurs, dont on pourrait dire qu'elle a quitté volontairement son emploi. Ce sont ces gens-là que je veux protéger. Je ne peux les protéger que si j'élimine les abus, car la situation fiscale est telle qu'à moins de prendre des mesures pour réduire le déficit et le gérer de façon responsable, nous risquons de perdre beaucoup plus.

Je ne veux pas être là quand le FMI viendra faire la loi dans le pays, parce que ce sera alors la catastrophe. Voilà ce qui nous guette. Vous voulez peut-être faire l'autruche et attendre que le mal passe, mais les faits sont les faits. Il n'y a qu'à voir les chiffres, les coûts et les recettes.

Je reconnais qu'il s'agit effectivement de rajustements mineurs. Si ce n'était que de moi, nous entreprendrions une réforme bien plus complète de l'assurance-chômage. Nous en avons besoin.

J'ai bon espoir que, lorsque nous aurons obtenu notre prochain mandat, je reviendrai devant vous et que vous me poserez des questions au sujet de la réforme de l'assurance-chômage.

M. McCreath (South Shore): Je tiens à vous dire que mes électeurs approuvent ce que vous essayez de faire. Ils ont été très nombreux à me le dire. Ils n'approuvent pas les discours moralisateurs que vous servent l'opposition.

M. Bevilacqua: Avez-vous droit à une prime pour ce vote de confiance?

Le président: Je vois qu'il y aura amplement matière à débats des deux côtés de la table. Monsieur le ministre, vous avez donné le coup d'envoi.

Merci beaucoup d'être venu nous rencontrer ce matin. Et je tiens également à remercier monsieur Mulder; nous le gardons ici pour l'interroger sans relâche.

M. Mulder: C'est vrai?

Le président: Oui. Vous restez, n'est-ce pas?

M. Mulder: Je n'étais pas au courant. Mais si vous voulez que je reste, je resterai.

Le président: D'après l'ordre du jour, les fonctionnaires, et vous êtes de ce nombre, doivent rester.

M. Mulder: D'accord, je resterai.

[Text]

Mr. Valcourt: I kind of need Nick. I have other officials there—

The Chairman: If we have the other officials—

Mr. Valcourt: —if you could spare Nick. However, if you need him, you'll have him.

Mr. Allmand: We need people who can answer questions about the bill as we go through it clause by clause.

The Chairman: If we need him, we'll find him.

Thank you, Mr. Minister. We appreciate your attendance.

Mr. Valcourt: I thank you. Have a good day.

Mr. Soetens (Ontario): Fine job, Mr. Minister.

The Chairman: I should perhaps congratulate the new parliamentary secretary.

Mr. Robitaille has asked for a two-minute break while the officials make themselves available at the table.

• 1002

The Chairman: Order.

I notice that we have three officials sitting at the table. May I ask you to introduce yourselves for the record.

Mr. James Mabbutt (General Counsel, General Legal Services, Department of Finance): Yes, Mr. Chairman. My name is James Mabbutt, and I am General Counsel, General Legal Services from the Department of Finance. With me are Mr. Pearce Sutherland, the Director, Collective Bargaining, for the Treasury Board; and my colleague with the Department of Justice, Jean St. Marie, who is General Counsel, Legal Services, at the Treasury Board.

I might add that other officials for various aspects of the bill are present in the room and they can be called upon as necessary if questions are asked on the particular points.

The Chairman: Thank you very much.

We are at this point moving to clause-by-clause study.

Clause 1 allowed to stand

• 1010

On clause 2

Mr. Allmand: Could I put a question to the officials on this? I don't know whether they will be able to answer. They might say that this is a political matter and consequently they will not answer.

The main point of the witnesses we had before this committee on these clauses dealing with compensation was that we have a law dealing with collective bargaining in the public service, but despite that law, the government unilaterally came

[Translation]

M. Valcourt: C'est que j'ai besoin de Nick. Il y a d'autres fonctionnaires qui sont là. . .

Le président: Si les autres fonctionnaires sont là. . .

M. Valcourt: . . . si vous pouvez vous passer de Nick. mais, si vous en avez besoin, il pourra rester.

M. Allmand: Il nous faut des gens-là qui puissent répondre aux questions que nous aurons au sujet du projet de loi pendant que nous l'examinons article par article.

Le président: Si nous avons besoin de lui, nous irons le chercher.

Merci, monsieur le ministre. Nous vous savons gré d'être venu nous rencontrer.

M. Valcourt: C'est moi qui vous remercie. Bonne journée.

M. Soetens (Ontario): Beau travail, monsieur le ministre.

Le président: Je devrais peut-être féliciter le nouveau secrétaire parlementaire.

M. Robitaille demande que nous prenions une pause de deux minutes pour que les fonctionnaires puissent prendre place à la table.

Le président: A l'ordre.

Nous avons donc trois fonctionnaires qui ont pris place à la table. Puis-je vous demander de vous présenter pour que vos noms soient consignés.

M. James Mabbutt (avocat général, Services généraux, ministère des Finances): D'accord, monsieur le président, je m'appelle James Mabbutt, et je suis avocat général aux Services juridiques généraux du ministère des Finances. Je suis accompagné de M. Pearce Sutherland, directeur des Négociations collectives au Conseil du Trésor, ainsi que de mon collègue du ministère de la Justice, M. Jean St-Marie, qui est avocat général au Service du contentieux du Conseil du Trésor.

Je vous signale également qu'il y a d'autres fonctionnaires dans la salle qui pourront répondre, au besoin, aux questions que vous aurez sur des aspects particuliers du projet de loi.

Le président: Merci beaucoup.

Nous entamons maintenant notre examen article par article.

L'article 1 est réservé

Article 2

M. Allmand: Puis-je poser une question aux fonctionnaires au sujet de cet article? Je ne sais pas s'ils pourront y répondre. Ils diront peut-être qu'il s'agit d'une question politique et que, par conséquent, ils ne peuvent pas y répondre.

Le principal argument invoqué par les témoins que nous avons entendus sur ces dispositions concernant la rémunération est qu'il existe une loi qui régit les négociations collectives dans la fonction publique, mais qu'en dépit de cette loi, le

[Texte]

in and froze wages, without any attempt to do that at the bargaining table. Some of them said that if they had gone to the table and the government had put their points of view, then they probably could have worked something out that would have taken into account the financial problems of the government and they could have agreed upon certain matters, that in due course they could have reached agreement on a plan of action to acknowledge the difficult financial situation the government is in and still represent their members.

I appreciate that you might consider this a political question and therefore you won't answer, but why did the government ignore the law of the land that says that these matters are to be dealt with by collective bargaining under other statutes and simply unilaterally enact these wage measures?

Mr. Jean St. Marie (General Counsel, Legal Services, Treasury Board): I think, as you point out, that is a political question.

Mr. Allmand: All right. I have to accept that, but I had to put it on the record. That's the main issue here; there's no other issue.

Mr. Samson: On the same clause, under Bill C-29 the government in fact authorized wage increments of 0% and 3%. Now we're seeing legislation that will freeze those same wages. Why are we going against the existing legislation without any justification? Bill C-29 gave them 0% and 3%. Now we're saying, no, we're not going to abide by Bill C-29, we're going to freeze everything. We have a current piece of legislation that gives them 0% and 3%. Now we're freezing.

Mr. St. Marie: But this is an implementation of the new decision, as you know, flowing from the economic statement of December 2. So in fact it complements what you already have in Bill C-29.

A voice: Zero and 3% stands.

Mr. St. Marie: Yes.

Clauses 2 to 12 inclusive agreed to on division

On clause 13

Mr. Allmand: I want to ask the officials if this is the clause whereby the government has cut back on the payments to municipalities, the grants-in-lieu-of-taxes measure that was in Mr. Mazankowski's economic statement in December, the one that—I forget the exact figures—cut back the grants in lieu of taxes paid to Canadian municipalities. Does it come under this particular clause, and if not, could you point out the clause? I've been trying to find the clause in the bill.

[Traduction]

gouvernement a décidé unilatéralement de geler les salaires sans faire quelque effort que ce soit pour en discuter à la table des négociations. Et certains nous ont dit que, si le gouvernement était venu présenter ses arguments à la table des négociations, ils auraient sans doute pu s'entendre sur certaines mesures qui auraient permis de tenir compte des difficultés financières du gouvernement, qu'ils auraient pu, au moment opportun, se mettre d'accord sur un plan d'action qui aurait tenu compte à la fois du mauvais état des finances publiques et de l'intérêt des travailleurs.

Je comprends que vous pensiez qu'il puisse s'agir d'une question politique à laquelle vous ne pouvez pas répondre, mais pourquoi le gouvernement a-t-il fait fi de la loi qui précise que ces questions doivent être réglées par la voie de la négociation collective selon la procédure prévue dans d'autres lois et décidé unilatéralement d'adopter ces mesures concernant la rémunération?

M. Jean St. Marie (avocat général, Service du contentieux, Conseil du Trésor): Je crois que, comme vous l'avez indiqué, il s'agit là d'une question politique.

M. Allmand: Bon d'accord, je dois accepter votre réponse, mais il me fallait quand même poser la question pour qu'elle soit consignée dans le compte rendu. C'est là la question qui est au coeur de ce débat; il n'y en a pas d'autre.

M. Samson: Au sujet de ce même article, le gouvernement avait en fait autorisé des augmentations salariales de 0 p. 100 et de 3 p. 100 aux termes du projet de loi C-29. Voilà maintenant que nous sommes saisis d'un projet de loi qui gèle ces salaires. Pourquoi le gouvernement va-t-il à l'encontre de la loi existante sans aucune raison valable? Le projet de loi C-29 a accordé des augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100. Le gouvernement dit maintenant qu'il s'est ravisé, qu'il ne respectera pas les dispositions du projet de loi C-29 et qu'il gèle tous les salaires. Nous avons une loi en vigueur qui accorde aux fonctionnaires des augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100. Voilà maintenant que l'on veut geler leur salaire.

M. St. Marie: Mais il s'agit ici de mettre en oeuvre la nouvelle décision qui, comme vous le savez, découle de l'exposé économique du 2 décembre. Cette nouvelle mesure vient donc compléter les dispositions du projet de loi C-29.

Une voix: Les augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100 tiennent toujours.

M. St. Marie: Oui.

Les articles 2 à 12 inclusivement sont adoptés à la pluralité des voix

Article 13

M. Allmand: Je voudrais que les fonctionnaires me disent s'il s'agit-là de la disposition conformément à laquelle le gouvernement réduit les subventions aux municipalités, c'est-à-dire les contributions qu'il verse en remplacement des impôts exigibles, mesure qui avait été annoncée dans l'exposé économique présenté par M. Mazankowski au mois de décembre, celle qui—j'oublie les chiffres exacts—visait à réduire les subventions accordées aux municipalités canadiennes en remplacement des impôts exigibles. Est-ce bien de cet article qu'il s'agit et, si non, pourriez-vous me dire de quel article il s'agit? J'essaye de le trouver dans le projet de loi.

[Text]

I thought those payments are made under the Municipal Grants Act. This says the Public Utilities Income Tax Transfer Act. I can't find the Municipal Grants Act in this bill, and consequently I don't know under what section they are doing that.

• 1015

Mr. Mabbutt: Clause 13 deals with what is normally called PUITTA, the Public Utilities Income Tax Transfer Act, which deals with payments to provinces in respect of taxation of private power utilities. This provision has nothing to do with payments to municipalities from the federal government in lieu of taxes, which, as you point out correctly, is under the Municipal Grants Act.

You are quite correct that the legislation contains no provision dealing with the Municipal Grants Act. The adjustment to grants as provided for subsequent to the economic statement will be done administratively and not directly through legislation. There is no provision in this legislation dealing with the municipal grants issue. You are quite correct on that.

Mr. Allmand: I see. Just to be clear, that part of the statement by the Minister of Finance in December dealing with grants in lieu of taxes will be dealt with through administrative measures and not through legislation.

Mr. Mabbutt: Yes. Certainly not through this legislation; there is nothing in this legislation dealing with the point.

Mr. Allmand: Thank you. Fine. Well, I will simply oppose clause 13 on division.

Clause 13 agreed to on division

On clause 14

Mr. McCreath: On clause 14, I would like to make a brief comment that since the bill moved to committee there have been discussions between the Minister of Transport and his officials, on the one hand, and the representatives of the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Canadian Manufacturers' Association. Yesterday they were able to come to an agreement amongst themselves, between the two, on a basis by which the reductions would impact on the Atlantic and maritime freight rates that was acceptable. The cost saving to the Crown would be the same, but the manner in which the application would be made was there. That was why the Atlantic Provinces Transportation Commission people felt it was no longer necessary to appear before the committee last night and withdrew.

I anticipate that the government will be bringing forth in report stage such amendments as would be appropriate to see that the act reflects the new arrangements that have been agreed to the satisfaction of the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Minister of Transport.

Mr. Allmand: I was going to ask what was the outcome of those talks yesterday, because we were expecting the Atlantic Provinces Transportation Commission to appear before us and then it was announced that they had reached an agreement with the minister following discussions.

[Translation]

Je croyais que ces paiements étaient effectués en vertu de la Loi sur les subventions aux municipalités. Il est question ici de la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique. Je ne peux pas retrouver dans le projet de loi de mention relative à la Loi sur les subventions aux municipalités, et je ne sais pas, par conséquent, en vertu de quel article la réduction sera effectuée.

M. Mabbutt: L'article 13 porte sur la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique, qui régit les paiements que reçoivent les provinces à l'égard de l'impôt versé par les entreprises privées d'utilité publique. Cette disposition n'a rien à voir avec les subventions municipales tenant lieu d'impôts fonciers que verse le gouvernement fédéral qui sont régis, comme vous l'avez dit à juste titre, par la Loi sur les subventions aux municipalités.

Vous avez tout à fait raison de dire que ce projet de loi ne renferme aucune disposition concernant la Loi sur les subventions aux municipalités. Le rajustement des subventions, qui est prévu dans l'exposé financier, se fera au moyen de mesures administratives, et non directement par la loi. Ce projet de loi ne renferme donc aucune disposition au sujet des subventions municipales. Vous avez tout à fait raison.

M. Allmand: Je vois. Pour être plus clair, la partie de l'exposé financier de décembre du ministre des Finances concernant les subventions municipales tenant lieu d'impôts fonciers sera réglée au moyen de mesures administratives et non pas au moyen de ce projet de loi.

M. Mabbutt: Oui. Il n'y a en effet absolument rien à cet égard dans ce projet de loi.

M. Allmand: Merci. Très bien. Je vais donc tout simplement manifester mon opposition à l'égard de l'article 13.

L'article 13 est adopté à la majorité

Article 14

M. McCreath: Au sujet de l'article 14, je dirai tout simplement que depuis que le projet de loi a été renvoyé au comité, il y a eu des discussions entre le ministre des Transports et ses hauts fonctionnaires, d'une part, et les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique et de l'Association des manufacturiers canadiens, d'autre part. Hier, ils sont tombés d'accord sur une façon dont les réductions des taux de transport dans les Maritimes et dans la région atlantique s'appliqueraient. L'économie demeure la même pour la Couronne, mais ils se sont entendus sur la façon d'appliquer les réductions. C'est pourquoi les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique ont pensé qu'il n'était plus nécessaire de témoigner devant le comité hier soir, et se sont désistés.

Je prévois qu'à l'étape du rapport, le gouvernement proposera les amendements qui feront en sorte que la loi reflète les mesures sur lesquelles les représentants de la Commission des Transports des provinces de l'Atlantique et le ministre des Transports se sont entendus.

M. Allmand: J'allais justement demander ce qui était ressorti des discussions hier car nous devons recevoir les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique au comité, et nous avons appris qu'ils étaient parvenus à un accord avec le ministre.

[Texte]

I don't know whether I should ask this of the officials or of Mr. McCreath or the parliamentary secretary, but am I to understand that they want us to pass the bill as it is with respect to this clause and expect some kind of amendment? Do I understand there is a commitment that there will be some kind of amendment at the report stage on this clause? Is Mr. McCreath putting on the record that there is a commitment to amend this at the report stage in accordance with an agreement reached between the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Government of Canada?

The Chairman: I am not aware of any agreement, so we will ask Mr. McCreath.

Mr. McCreath: Really, I made my remarks merely for the information of the committee, in view of the fact that I had requested that the commission be heard as a witness. I understand that the legal beagles are now looking at the modification of arrangement.

Basically it was that the application—

Mr. Allmand: Could the officials answer this?

The Chairman: Mr. Dobson is here, I believe. Could we have him come to the table and perhaps respond to this.

Mr. Allmand: Maybe somebody was at the meeting yesterday and could give us a fuller answer on this.

Mr. McCreath: If you like, but actually I was the one who was at the meeting.

Mr. Allmand: You were at the meeting too.

Mr. McCreath: Perhaps Emile might like to give you the technicalities of the agreement and the procedure being followed.

Mr. Allmand: What I want to know is if we are going to be asked to pass this clause now, and if we shall, do we really have a commitment that amendments will be submitted at the report stage to reflect the discussions yesterday?

Mr. Emile Di Sanza (Senior Economic Adviser, Department of Transport): The agreement to which Mr. McCreath makes reference would require a change to what is presently in Bill C-113. We have not yet obtained full legal advice on the procedure whereby that will take place. This arrangement transpired only last night, so we haven't had a chance fully to evaluate the implications from a legal perspective.

• 1020

Mr. Allmand: I will continue to oppose clause 14 on behalf of my colleagues in the Atlantic caucus. I guess you can call the vote. If there is a change at report stage, all the better.

Clauses 14 to 16 inclusive agreed to on division

On clause 17

The Chairman: We have an amendment. It is being distributed now.

[Traduction]

Je ne sais pas si je dois poser cette question aux hauts fonctionnaires, à M. McCreath ou au secrétaire parlementaire, mais dois-je comprendre qu'ils veulent que nous adoptions le projet de loi tel qu'il est à l'heure actuelle moyennant la promesse que les modifications nécessaires seront apportées? Dois-je comprendre que le gouvernement s'engage à proposer les modifications en question à l'étape du rapport? M. McCreath déclare-t-il publiquement qu'il y a engagement selon lequel, à l'étape du rapport, cet article sera modifié de manière à refléter les conditions sur lesquelles les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique et le gouvernement du Canada se sont entendus?

Le président: Je n'ai entendu parler d'aucun accord. Nous allons donc poser la question à M. McCreath.

M. McCreath: Les observations que j'ai faites n'avaient vraiment pour but que d'informer les membres du comité, compte tenu du fait que j'avais demandé que les représentants de la commission soient entendus par le comité. Je pense que les rédacteurs juridiques ont entrepris d'examiner les modifications à apporter.

D'une manière générale, il s'agissait de la façon...

M. Allmand: Les hauts fonctionnaires pourraient-ils répondre à cette question?

Le président: M. Dobson est ici, je pense. Pourrait-il s'approcher et nous donner une réponse?

M. Allmand: Il y a peut-être quelqu'un qui était présent à la réunion, hier, et qui pourrait nous donner une réponse plus complète.

M. McCreath: Si vous voulez, mais c'est moi qui ai assisté à la réunion.

M. Allmand: Vous étiez aussi présent à la réunion.

M. McCreath: Emile pourrait peut-être vous donner les détails de l'accord qui est intervenu et de la procédure que l'on suit.

M. Allmand: Ce que je veux vraiment savoir, c'est si l'on va nous demander d'adopter cet article dès maintenant, et si nous acceptons de le faire, avons-nous vraiment un engagement selon lequel des modifications seront proposées, à l'étape du rapport, afin de refléter les conclusions de la réunion d'hier?

M. Emile Di Sanza (conseiller économique principal, ministère des Transports): Selon l'accord auquel M. McCreath fait allusion, il faudrait modifier le contenu actuel du projet de loi C-113. Nous n'avons pas encore obtenu tous les avis juridiques nécessaires sur la procédure à suivre pour le faire. Cet accord n'est intervenu qu'hier soir. Nous n'avons donc pas encore pu vraiment évaluer tout ce que cela suppose sur le plan juridique.

M. Allmand: Je vais donc continuer de m'opposer à l'article 14 au nom de mes collègues de la région de l'Atlantique. Je pense que vous pouvez mettre la question aux voix. Si des modifications sont proposées à l'étape du rapport, ce n'en sera que meilleur.

Les articles 14 à 16 inclusivement sont adoptés à la majorité

Article 17

Le président: Nous avons un amendement, que l'on est en train de distribuer.

[Text]

Mr. Samson, will you please read your amendment.

Mr. Samson: Before I read the amendment, I have a point of order. Rather than go through clause by clause, because of the amount of discussion and the number of witnesses we have had for this section I think we should go through it line by line.

Mr. Allmand: I have further technical questions that I didn't put to the minister. I put only political questions to the minister, but I have some technical questions arising out of the testimony we had that I want clarified. I see the officials from Unemployment Insurance back at the table. I would like a chance to put these questions to them. Other people might have similar questions.

The Chairman: I am looking for agreement from the committee rather than putting the question. The unemployment clauses are clauses 17 to 24. Mr. Samson has asked for a general discussion, and Mr. Allmand the same. Would there be any objections to having—

Mr. Allmand: I can ask my questions relating them to clauses, but some of them are general. Usually general questions are asked on the title of the bill, but there is no title to this section, so I don't know how you are going to deal with that. I have some questions that relate to particular clauses and others that relate to the entire section on unemployment insurance.

The Chairman: Mr. Samson, if you don't mind holding your amendment for a while, can we just start with Mr. Allmand's questions?

Mr. Samson: I also have some questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay.

Mr. Soetens: But we will restrict them to the unemployment insurance.

Mr. Allmand: Yes, sure.

The Chairman: Yes, that's correct.

Mr. Allmand: My first question has to do with the appeals. I would like to know for the last year for which you have statistics, either 1992 or 1991, how many cases were appealed to the board of referees on just cause interpretations.

Mr. Gordon McFee (Director, Policy and Legislation Development, Department of Employment and Immigration): I didn't quite understand the question. Was it how many were appealed on the issue of just cause?

Mr. Allmand: For your most recent year of statistics, how many decisions of your agents were appealed? Let's say where they denied that there was just cause: how many cases were appealed to the board of referees because the claimants did not agree with the decision of the UI agents?

Mr. McFee: We know how many disqualifications are imposed for having voluntarily quit without just cause and we know how many disqualifications are imposed for being fired for misconduct. As far as I am aware, no records are kept of boards of referees on any national basis that I have seen in the last 10 years that indicate the nature of the cases before the board of referees, so I can't answer that question.

[Translation]

M. Samson, veuillez nous lire votre amendement.

M. Samson: Avant cela, monsieur le président, j'invoque le règlement. Plutôt que de procéder à l'étude du projet de loi, article par article, compte tenu du nombre de discussions et du nombre de témoins que nous avons entendus au sujet de cet article, je pense que nous devrions l'examiner une ligne à la fois.

M. Allmand: J'ai d'autres questions techniques que je n'ai pas posées au Ministre. Je ne lui ai posé que des questions à caractère politique, en réalité, mais j'en ai quelques-unes à caractère technique, qui sont ressorties du témoignage. Je constate que les hauts fonctionnaires de l'assurance-chômage sont de retour à la table. Je voudrais bien pouvoir leur poser ces questions. D'autres personnes voudraient peut-être les interroger aussi.

Le président: Je veux savoir si le comité est d'accord. Les articles 17 à 24 concernent l'assurance-chômage. MM. Samson et Allmand ont réclamé une discussion générale. Y a-t-il des objections à ce que...

M. Allmand: Je peux bien m'arranger pour que mes questions aient l'air de porter sur des articles, mais certaines d'entre elles sont générales. Habituellement, des questions générales portent sur le titre du projet de loi, mais cette partie-ci n'a pas de titre. Je ne sais donc pas ce que vous allez faire. J'ai un certain nombre de questions sur des articles particuliers et d'autres sur l'ensemble de la section concernant l'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Samson, si vous n'avez pas d'objection à retenir votre amendement pendant quelques minutes, pouvons-nous permettre M. Allmand de poser ses questions pour débiter?

M. Samson: J'en ai aussi quelques-unes à poser, monsieur le président.

Le président: D'accord.

M. Soetens: Mais nous allons nous en tenir à l'assurance-chômage.

M. Allmand: Oui, bien sûr.

Le président: Oui, c'est bien.

M. Allmand: Ma première question concerne les appels. Je voudrais savoir, pour la dernière année sur laquelle vous avez des statistiques, 1992 ou 1991, combien d'appels ont été portés devant le conseil arbitral pour des motifs jugés valables.

M. Gordon McFee (directeur, Élaboration de la politique et de la législation, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Je n'ai pas vraiment bien compris la question. Vous voulez savoir combien de décisions ont été portées en appel pour un motif valable?

M. Allmand: Au cours de la dernière année sur laquelle vous avez des statistiques, combien de décisions prises par vos agents ont fait l'objet d'un appel? Dans les cas où l'agent a nié qu'il y avait motif valable. Combien de décisions ont été portées en appel devant le conseil arbitral, parce que le demandeur n'acceptait pas la décision rendue par un agent de l'assurance-chômage?

M. McFee: Nous savons combien d'exclusions sont imposées dans les cas où l'on a quitté volontairement son emploi sans motif valable et dans ceux où l'on a été renvoyé en raison d'inconduite. Que je sache, il n'existe aucune statistique, à l'échelle nationale, relativement à la nature des appels qui sont portés devant le conseil arbitral depuis 10 ans. Je ne peux donc pas répondre à cette question.

[Texte]

Mr. Allmand: That means you know how many disqualifications there are for those who leave without just cause, but you don't know if those figures include those who were disqualified at the first level, the agents, or disqualified on appeal or disqualified by the umpire.

What I am leading to is, to what extent do you expect the appeal process to be increased as a result of this bill? My gut feeling is that it would increase considerably.

• 1025

I would like to know what the number of appeals is now on just cause through the board of referees and to the umpire so we can measure the results of this bill. We heard there will be 200 new employees to work in the appeal system as referees, or whatever, to take care of the additional appeals expected. Have there been studies made? Are there impact studies? Has there been an assessment made of the need for further appeals employees as a result of this bill? That's why I felt some of the answers of the minister were misleading.

A lot of people who now quit accept the penalty because they don't want the hassle of going to appeal. But when they're totally disqualified they will probably go to appeal. They're willing to take seven or eight weeks and just go out and look for a new job. I'm trying to get some figures on how we measure the impact of this bill on the appeal process. What do you expect?

Mr. McFee: First of all, you've asked a variety of questions, Mr. Allmand. The first question whether or not appeals will increase cannot be simply answered. One can have an intuitive feeling as to whether they will or not, and you've expressed what yours is.

Mr. Allmand: By the way, I won't be able to find out next year either because you say you don't have any figures on the present number of appeals. There's no way we're ever going to be able to find out.

Mr. McFee: I was coming to that point. First of all, we have quantitative numbers on the number of appeals. The board of referees heard something like 36,003 appeals last year.

Mr. Allmand: But you don't know how many were on just cause?

Mr. McFee: It is not broken down under category. There are about 33 different reasons a person can be denied unemployment insurance benefits the last time I checked the list. The appeals of the board of referees are no longer broken down in those 33 categories. They used to be, 10 or 15 years ago. It has not been done since then as far as I am aware.

Mr. Mulder: As I indicated last week, on April 1 we will start collecting more detailed administrative data on that. So we will have that kind of data in the future.

[Traduction]

M. Allmand: Cela signifie que vous savez combien d'exclusions sont imposées aux gens qui quittent leur emploi sans motif valable, mais vous ne savez pas si ces chiffres comprennent ceux qui ont été exclus au premier niveau, sont celui des agents, au niveau du conseil arbitral, ou par l'arbitre.

Ce que je veux savoir, en réalité, c'est la mesure où vous vous attendez à ce que le processus d'appel s'amplifie par suite de l'adoption de ce projet de loi. J'ai le sentiment qu'il y aura beaucoup plus d'appels.

Je voudrais savoir combien d'appels sont portés devant le conseil arbitral et devant l'arbitre, relativement à la disposition du motif valable, afin de mesurer l'effet qu'aura ce projet de loi. Nous avons entendu dire qu'il y aura 200 nouveaux employés qui seront embauchés comme arbitres, dans le contexte du système d'appel, en prévision de l'augmentation des appels à laquelle on peut s'attendre. A-t-on fait des études à cet égard? S'est-on interrogé sur les conséquences? A-t-on évalué la nécessité d'embaucher d'autres employés pour entendre les appels à la suite de l'adoption de ce projet de loi? C'est pour cette raison que j'ai trouvé les réponses du ministre plutôt trompeuses.

À l'heure actuelle, un grand nombre de gens qui quittent leur emploi acceptent la pénalité, car ils ne veulent pas se soumettre à tous les problèmes qu'entraîne l'appel d'une décision. Mais lorsqu'ils seront totalement exclus, ils vont probablement faire appel. Ils veulent bien accepter de prendre sept ou huit semaines pour chercher un nouvel emploi. Je cherche seulement à déterminer comment mesurer l'effet qu'aura ce projet de loi sur le processus d'appel. À quoi vous attendez-vous?

M. McFee: Tout d'abord, M. Allmand, vous avez posé différentes questions. On ne peut donner de réponse simple à votre première question, à savoir si le nombre d'appels augmentera ou non. On peut bien s'en faire une idée plus ou moins objective, et vous avez exprimé la vôtre.

M. Allmand: Soit dit en passant, je ne pourrais pas le savoir non plus l'an prochain, car vous dites que vous n'avez aucun chiffre au sujet du nombre actuel d'appels. Nous ne pourrions jamais le savoir.

M. McFee: Oui j'y venais. Nous avons certains chiffres sur le nombre d'appels. L'année dernière, le conseil arbitral a entendu 36,003.

M. Allmand: Mais vous ne savez pas combien d'entre eux étaient liés à la disposition concernant le motif valable?

M. McFee: Les appels ne sont pas ventilés par catégorie. La dernière fois que je les ai comptés, il y avait environ 33 raisons différentes pour lesquelles une personne pouvait se voir refuser des prestations d'assurance-chômage. Les appels portés devant le conseil arbitral ne sont plus répartis dans ces 33 catégories. Ils l'étaient il y a 10 ou 15 ans. Mais on ne le fait plus depuis ce temps, autant que je sache.

M. Mulder: Ainsi que je l'ai mentionné la semaine dernière, le 1^{er} avril, nous allons commencer à recueillir plus de renseignements administratifs à cet égard. Nous aurons donc des statistiques à ce sujet à l'avenir.

[Text]

Mr. Allmand: I was going to ask a question about the appeals on just cause. I would like to know the breakdown according to the present five grounds. How many were on sexual harassment, how many were on obligations to accompany a spouse, etc.? I presume you don't have that either.

Mr. McFee: No, we don't. As Mr. Mulder has pointed out, that data will begin to be kept as of April 1. Until 1990 there were no reasons at all in the legislation for just cause.

Mr. Allmand: I know that.

Mr. McFee: Maybe we're a little slow starting to keep statistics.

Mr. Allmand: But it was in the jurisprudence?

Mr. McFee: That's correct.

Mr. Allmand: Do I understand from Mr. Mulder that you're going to start collecting statistics next week?

Mr. Mulder: With the implementation of this bill, we will start collecting the administrative data. As I indicated, the information is in the files now but nobody pulls it out. So we will start doing that.

Mr. Allmand: There was some evidence put to this committee, and I don't know whether it's reliable or not, that there were plans to hire 200 additional people in the unemployment insurance department.

Mr. Mulder: As Mr. McFee started to indicate, just from gross numbers there were 3,819,000 adjudications.

Mr. Allmand: In the board of referees?

Mr. Mulder: No, of the first level. They were decisions made in the Unemployment Insurance Commission by our agents. Of those, 36,000 were appealed and decisions were made by the board of referees. Less than 1% of all the cases went to the board of referees for a decision. Of those, 25% were ruled in favour of the agents of the departments and 25% of them were granted.

As Mr. McFee indicated, we do not keep administrative data on the exact reasons why they were being appealed and which ones were granted or not. We will have increased administrative data in the future. As to how much the workload will increase, as Mr. McFee said, we really don't know.

• 1030

As a matter of fact, some of us are having a bit of debate internally about how people might behave. While we're not 180 degrees apart, there's certainly some difference in point of view. We will be submitting some documentation, but we have decided to seek additional resources once we've finished the analysis with our regional unemployment insurance staff. We may need anywhere from 100 to 200 extra employees, on the assumption there will be more appeals.

[Translation]

M. Allmand: J'allais vous poser une question au sujet des appels liés à la règle du motif valable. Je voudrais savoir comment ils sont répartis entre les cinq motifs existants. Combien d'appels ont été portés en raison de harcèlement sexuel? Combien en raison de l'obligation d'accompagner un conjoint? etc. Je suppose que vous n'avez pas cela non plus.

M. McFee: Non. Comme M. Mulder l'a indiqué, nous allons commencer à recueillir ces renseignements le 1^{er} avril. Jusqu'en 1990, il n'y avait aucun motif valable qui était prévu dans la loi.

M. Allmand: Je sais.

M. McFee: Nous aurions peut-être dû commencer à recueillir des statistiques avant cela.

M. Allmand: Mais tout se trouvait dans la jurisprudence?

M. McFee: C'est juste.

M. Allmand: Donc, si j'en crois M. Mulder, vous allez commencer à recueillir des chiffres la semaine prochaine?

M. Mulder: Dès que ce projet de loi entrera en vigueur, nous allons commencer à recueillir des renseignements administratifs, oui. Comme je l'ai dit, tous les renseignements se trouvent dans les dossiers actuellement, mais personne n'a commencé à les en extraire. Nous allons donc commencer.

M. Allmand: Quelqu'un nous a dit, et je ne sais pas dans quelle mesure ce renseignement est fiable, que l'on prévoit embaucher 200 personnes de plus au service de l'assurance-chômage.

M. Mulder: Comme M. McFee avait commencé à vous le dire, uniquement à partir des chiffres bruts, 3,819,000 décisions ont été prises.

M. Allmand: Par le conseil arbitral?

M. Mulder: Non, au premier niveau. Il s'agit des décisions qui ont été prises par nos agents, à la Commission de l'assurance-chômage. Trente-six mille de ces décisions ont fait l'objet d'un appel, et le Conseil arbitral a dû entendre un certain nombre. Moins d'un pour cent de tous ces appels se sont rendus au Conseil arbitral. Sur ce nombre, 25 p. 100 des décisions ont été en faveur des agents du ministère, et 25 p. 100, en faveur du demandeur.

Comme M. McFee l'a indiqué, nous ne recueillons pas des renseignements administratifs sur les raisons exactes pour lesquelles ces décisions ont fait l'objet d'un appel, ni au sujet des appels qui ont été reçus ou non. Mais nous aurons plus de renseignements administratifs à l'avenir. Pour ce qui est de l'augmentation de la charge de travail, comme le disait M. McFee, nous ne savons vraiment pas.

Soit dit en passant, nous n'avons pas tous la même opinion, dans nos murs, sur la façon dont les gens vont réagir. Bien que nos avis ne divergent pas totalement, ils sont sûrement un peu différents. Nous allons présenter des documents à cet égard, mais nous avons décidé de chercher à obtenir des ressources supplémentaires uniquement lorsque nous aurons terminé l'analyse avec notre personnel en région. Nous aurons peut-être besoin de 100 à 200 employés de plus, en supposant que le nombre d'appels augmente.

[Texte]

Mr. Allmand: The advocacy groups that were before us, such as Mouvement Action-Chômage, which helped people with their appeals in Montreal, have indicated to us they expect to appeal a lot more cases.

Mr. Mulder: That may very well be true. If they help with the appeals on behalf of the claimants, we will have the resources available. We currently have 9,000 people to deal with the unemployment insurance program. An extra 100 to 200 is not a large percent increase. It's only one or two percent.

Mr. Allmand: I'm finished my questions on appeals. I have other questions, but I'll give way to other members of the committee who might have other general questions and come back.

I have other technical questions, but I don't want to occupy all the time at this moment.

Mr. Samson: Mr. Allmand has covered the area of appeals, so I'm not going to repeat that.

In proposed subsection (1.1) we talk about an established period beginning on or later than April 4, 1993. I have difficulty with that. Can you tell me if this will coincide with the date of the application?

Claimants may apply prior to when the legislation comes into effect. We know it's not going to be retroactive. We've been told that. But it may take two or three weeks for a decision on whether or not they're entitled to benefits. Since it's not going to be made retroactive, is it going to be as of the date they apply, or as of the date they get notification they are entitled or disentitled to benefits?

Mr. McFee: The short answer is that it will be as of the date their claim is considered to be effective, which is normally the date they apply. In other words, if it takes us two or three weeks to make the decision on the claim, as long as the claim was filed two or three weeks ago, it starts two or three weeks ago.

The reason for the April 4 date is that it happens to be a Sunday.

Mr. Samson: It's the beginning of the week. Okay, I think I'll just wait until we go further, Mr. Chairman.

The Chairman: Can we take a look, then, at clause 17, which specifically talks about the reduction in—

Mr. Allmand: I have some other general questions.

You were in the room when the minister gave his example of the people from his area who quit to go hunting. We didn't have time to explore that with the minister, but I got the impression these people did this almost every year. When it was time to hunt, they quit to go hunting.

In those cases, one would impose a 12-week penalty under the present law. If the people continued to stay away hunting, they would totally lose their benefits since they were not ready and available for work.

That's why I don't understand why this total exclusion is necessary. If the individual quits in the first place without just cause, I have no sympathy there. They want to go hunting. You give them the full penalty of 12 weeks. When the 12 weeks are

[Traduction]

M. Allmand: Les représentants des groupes qui ont témoigné devant le comité, comme ceux du mouvement Action-Chômage, qui ont aidé les gens à présenter leurs appels à Montréal, nous ont dit qu'ils prévoient d'aider encore beaucoup plus de gens à le faire.

M. Mulder: C'est fort possible. S'ils le font, nous aurons les ressources nécessaires. Nous avons actuellement 9000 personnes qui travaillent à l'application du programme de l'assurance-chômage. Cent à deux cents employés de plus, ce n'est pas une augmentation tellement importante en pourcentage, seulement de 1 ou 2 p. 100.

M. Allmand: Je n'ai plus de question à poser au sujet des appels. J'en ai d'autres, mais je vais laisser une chance à d'autres membres du comité de poser quelques questions peut-être un peu plus générales, puis je reprendrai la parole.

J'ai encore d'autres questions sur des points techniques à poser, mais je ne veux pas accaparer tout le temps dont nous disposons.

M. Samson: M. Allmand a couvert la question des appels. Je n'y reviendrai donc pas.

À l'alinéa (1.1), il est question d'une période de prestations établie commençant au plus tôt le 4 avril 1993. Je comprends mal. Pouvez-vous me dire si cela coïncidera avec la date de la demande?

Il y aura peut-être des demandes qui auront été faites avant que le projet de loi entre en vigueur. Nous savons que son application ne sera pas rétroactive. On nous l'a dit. Mais il faudra peut-être deux ou trois semaines avant qu'une décision ne soit prise quant à la possibilité que ces personnes reçoivent des prestations. Puisque le projet de loi ne s'appliquera pas de façon rétroactive, est-ce la date de la demande qui comptera ou plutôt celle à laquelle ils auront reçu un avis leur indiquant qu'ils ont droit ou non à des prestations d'assurance-chômage?

M. McFee: Ce sera à partir de la date où leur demande sera considérée comme ayant été enregistrée, soit habituellement la date figurant sur la demande. Autrement dit, s'il nous faut deux ou trois semaines pour rendre la décision au sujet de la demande, dans la mesure où elle aura été enregistrée deux ou trois semaines auparavant, ce sera à partir de ce moment-là.

Si l'on a choisi le 4 avril, c'est parce que cela tombe un dimanche.

M. Samson: Le premier jour de la semaine. Très bien. Je pense que je vais poser mes autres questions un peu plus tard, monsieur le président.

Le président: Pouvons-nous jeter un coup d'oeil, alors, à l'article 17, à l'endroit précis où il est question de la réduction...

M. Allmand: J'ai d'autres questions générales à poser.

Vous étiez là quand le Ministre a cité l'exemple des gens de sa région qui quittent leur emploi pour aller à la chasse. Nous n'avons pas eu le temps d'examiner cela davantage avec le Ministre, mais j'ai eu l'impression que ces personnes font cela presque chaque année. Dès qu'arrive la saison de la chasse, elles quittent leur emploi pour aller chasser.

Aux termes de la loi actuelle, ces gens se verraient imposer une pénalité de 12 semaines. S'ils étaient encore à la chasse après cela, ils perdraient complètement leurs prestations, puisqu'ils ne seraient pas disposés à travailler, ni disponibles.

C'est pourquoi je ne comprends pas pourquoi cette exclusion totale est nécessaire. Je n'ai absolument aucune sympathie pour la personne qui quitte son emploi sans raison valable. Ils veulent tout simplement aller à la chasse. Vous leur

[Text]

up and they're still off in God knows where hunting, northern Ontario, Anticosti Island or wherever, they're not ready and available for work and they lose. There are provisions in the law now that if you're not ready and available for work, you totally lose your benefits.

If people are in Florida, they can't collect benefits under the law now. They're not ready and available for work. Why then do you need a total exclusion if you have 12 weeks plus the ready and available for work rule?

Mr. McCreath: On a point of order, Mr. Chairman, that's a policy question.

Mr. Allmand: Well, no, earlier today —

The Chairman: On a point of order, Mr. Samson.

Mr. Allmand: If you feel it's a policy question —

• 1035

Mr. Samson: On a point of order, I really do apologize to you, Mr. Chairman, Mr. Allmand, and all the committee members, but I've just been reminded of something.

I'd like to point out to the committee that I rose on a question of privilege in the House. Because we have not received a response from the Speaker on that question of privilege, advisers have told me, and according to Beauchesne's, I think it would be unethical at this point for us to proceed with this clause by clause until we get a response from the Speaker on my question of privilege in the House.

Mrs. Sparrow: That's irrelevant.

Mr. McCreath: That's irrelevant.

Mr. Samson: I don't think it's irrelevant because we're talking about a witness's testimony that we may have to hear again pending the decision of the Speaker.

The Chairman: On the same point of order, Mr. Robitaille?

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, reprenons les événements que nous avons vécus. Au début des travaux de ce Comité, nous avons proposé une motion visant à entendre des témoins jusqu'à aujourd'hui et à débiter l'étude article par article aujourd'hui. C'est ce que nous faisons conformément à la motion que nous avons adoptée ici, au Comité.

Deuxièmement, après avoir demandé à trois reprises à un témoin de retirer des propos qui étaient jugés comme étant non admissibles ici, au Comité, nous avons déposé une motion et nous avons voté afin que, d'une part, nous passions aux témoins qui suivaient le témoin en question et que, d'autre part, nous retirions le témoignage.

Jusqu'à preuve du contraire, monsieur le président, vous aviez l'autorité de suivre une telle procédure. Bien que M. Samson ait, de son propre chef, à titre de député à la Chambre des communes, déposé une question de privilège en relation

[Translation]

imposez la pénalité maximale de 12 semaines. Une fois que les 12 semaines sont écoulées, s'ils sont toujours Dieu seul sait où, à la chasse, dans le nord de l'Ontario, à l'île d'Anticosti, où l'on voudra, c'est qu'ils ne sont ni disposés à travailler, ni disponibles; ils perdent donc leurs prestations. Il y a actuellement, dans la loi, des dispositions prévoyant que, lorsque l'on n'est pas disposé à travailler, ni disponible pour le faire, on n'a droit à aucune prestation.

Les gens qui sont en Floride ne peuvent recevoir des prestations en vertu de la loi actuelle. Ils ne sont pas disposés à travailler, ni disponibles pour le faire. Pourquoi, alors, avez-vous besoin d'une mesure d'exclusion totale, puisque vous disposez déjà de la pénalité de 12 semaines et de la règle selon laquelle quelqu'un doit être prêt à travailler et disponible pour le faire?

M. McCreath: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. C'est là est une question à caractère politique.

M. Allmand: Non. Plus tôt aujourd'hui. . .

Le président: Sur une question de règlement. . . Monsieur Samson.

M. Allmand: Si vous avez l'impression que c'est là une question à caractère politique. . .

M. Samson: J'invoque le Règlement, et je tiens à vous faire toutes mes excuses à vous, monsieur le président, M. Allmand, et à tous les membres du comité, mais on vient de me rappeler quelque chose.

Je tiens à rappeler au comité que j'ai soulevé une question de privilège en Chambre. Étant donné que nous n'avons pas reçu de réponse du président sur cette question de privilège, mes conseillers me disent, et le précis de Beauchesne le confirme, que nous aurions tort de poursuivre l'étude article par article du projet de loi tant que nous n'aurons pas reçu de réponse du président sur la question de privilège que j'ai soulevée en Chambre.

Mme Sparrow: Cela n'a rien à voir.

M. McCreath: Cela n'a rien à voir.

M. Samson: Je ne crois pas que cela n'ait rien à voir, étant donné qu'il s'agit d'un témoignage que nous serions peut-être obligés de réentendre si le président en décide ainsi.

Le président: Vous invoquez aussi le Règlement, monsieur Robitaille?

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, let us go back to the events we have been through. At the beginning of our work, this committee made a motion to hear witnesses until today and to begin the clause by clause today. This is what we are doing pursuant to the motion that was passed by this committee.

Secondly after having asked a witness three times to withdraw remarks that were considered as inappropriate by the committee, we made a motion on which we voted so that, on the one hand, we would hear the witnesses who were following the witness in question and that, on the other hand, we would withdraw the testimony.

Until we find evidence to the contrary, Mr. Chairman, you have authority to follow such procedure. Although Mr. Samson has, on his own initiative, as a member of the House of Commons, risen on a question of privilege regarding this

[Texte]

avec cette question-là, cela n'implique pas qu'on doive modifier la façon de procéder du Comité. Ce n'est pas le Comité qui a déposé une question de privilège, mais bien M. Samson à titre de député à la Chambre des communes.

Pour continuer nos travaux, monsieur le président, je suggérerais qu'on puisse continuer avec les fonctionnaires en posant des questions et en procédant, comme c'était prévu, à l'étude article par article.

Au cours de l'étude article par article, il nous sera possible, au fur et à mesure de l'avancement de nos travaux, de poser toutes les questions qu'on veut. Il faut revenir à une certaine discipline au niveau de l'étude article par article.

La question de privilège a été soulevée par le député Samson, et non par le Comité. Je répète que l'étude article par article fait l'objet d'une motion qui a été adoptée par le Comité. Bien que le Président de la Chambre n'ait pas encore rendu de jugement à la suite des multiples questions soulevées dans la question de privilège du député, je ne pense pas que cela doive modifier l'allure de nos travaux et le programme que nous nous sommes fixé à partir d'une motion qui a été adoptée, et donc d'une décision qui a été prise par le Comité.

The Chairman: Thank you, Mr. Robitaille.

On the same point of order, Mr. Allmand.

Mr. Allmand: I don't understand Mr. Robitaille. He doesn't seem to understand the rules with respect to privilege. Privilege is generally raised by individual members and not by committee, although it might be in some extraordinary circumstance. So his arguments are totally aside from the main point. The fact of the matter is that he raised a question of privilege in the House. It was taken seriously by the Speaker. The Speaker took it under deliberation. The action by this committee was an extraordinary action without precedent.

There have been times when committees asked witnesses to withdraw certain statements, and if they didn't they were struck from the record. But to strike out the entire record is, I believe, unprecedented. The Speaker will make a judgment and report on that.

I think Mr. Samson makes a very good point. What will be the position of the chair of this committee if the Speaker rules at 3 p.m. today that we acted improperly and we must reinstate that evidence or maybe even recall the witness and we've already gone through the clause by clause? Have you thought that through?

• 1040

I think the wisest action would be to suspend this clause by clause. I will dissociate myself from the committee because I didn't approve. We voted against that. But the committee is going to look pretty silly if they move ahead and totally adopt the bill before the Speaker rules. You're taking a chance, it would seem to me. If the Speaker rules that you have to reinstate that evidence and reconsider the witness, what's the position of the committee? Will the passage of the bill be null and void? I don't know. I am not too sure about that.

The Chairman: On the same point of order, Mr. McCreath.

[Traduction]

matter, this does not mean that we have to change the committee's procedure. It is not the committee that has risen on a question of privilege, but Mr. Samson as a member of the House of Commons.

To resume our work, Mr. Chairman, I suggest that we carry on with the officials by asking questions and by proceeding with the clause by clause, as expected.

During clause by clause, we will be able, as we go along, to ask all the questions we want. We will have to re-establish some discipline regarding the clause by clause.

It is Mr. Samson as a member who rose on a question of privilege and not the committee. I repeat that the clause by clause follows a motion that was passed by this committee. Although the speaker of the House has not made any decision regarding the vast number of questions that derived from the members question of privilege, I do not think this should change the pace of our work and the schedule that we established following a motion that was passed, therefore a decision that was made by this committee.

Le président: Merci, monsieur Robitaille.

Sur la même question, M. Allmand.

M. Allmand: Je ne comprends pas M. Robitaille. Il ne semble pas comprendre le règlement régissant les questions de privilège. La question de privilège est généralement soulevée par le député à titre personnel et non par le comité, sauf circonstance extraordinaire. Les arguments qu'il invoque n'ont donc rien à voir avec la question qui nous occupe. Le fait est que le député a soulevé une question de privilège en Chambre. Le président a pris l'affaire au sérieux. Le président étudie la question. La mesure prise par notre comité était une mesure extraordinaire, sans précédent.

Il y a eu des moments où des comités ont demandé à des témoins de retirer certaines remarques, et si les témoins refusaient, les remarques étaient retranchées du procès-verbal. Mais retrancher le procès-verbal en entier est une mesure, à mon avis, sans précédent.

Le président prendra une décision et remettra un rapport à ce sujet. Je crois que M. Samson a un argument très valide. Que fera le président de notre comité si nous achevons l'étude du projet de loi article par article et si le président de la Chambre décide aujourd'hui à 15 heures que nous avons mal agi et que nous devons rétablir le témoignage ou peut-être même rappeler le témoin? Avez-vous réfléchi à tout cela?

À mon avis, le plus sage serait de suspendre l'étude article par article. Je vais me dissocier du comité parce que je n'approuvais pas cette mesure. Nous avons voté contre. Mais le comité se couvrira de ridicule s'il va de l'avant et adopte le projet de loi intégralement avant que le Président ait rendu sa décision. Il me semble que vous prenez un risque. Si le Président décide qu'il vous faut rétablir ce témoignage et réentendre le témoin, que fera le comité? L'adoption du projet de loi sera-t-elle invalidée? Je l'ignore. Je me le demande.

Le président: Sur cette même question, monsieur McCreath.

[Text]

Mr. McCreath: Mr. Chairman, it is my understanding that the committee is master of its own affairs and the committee decides what witnesses it wishes to hear and what witnesses it does not wish to hear. I think the committee has acted properly. I think while Mr. Samson has every right to raise the question, with the greatest respect, I think the matter is before the House. It had best be left before the House. It seems to me that this committee's responsibility is to get on with the work for which it has been charged by the House. The committee is free to listen to any witnesses it wishes to hear or any witnesses it does not wish to hear. I was not present on that particular occasion and the committee decided to dismiss the testimony, as I understand it.

Mr. Samson: Isn't that wonderful. Give me a break!

Mr. Allmand: The committee decided to hear this witness.

Mr. McCreath: Well, there it is. The committee had that power, the committee made that power.

The Chairman: Let's keep this to the point of order, please, if we can.

Mr. McCreath: I am speaking to the point of order, Mr. Chairman, and I therefore suggest that you rule on this point of order in order that the committee may get on with its affairs. Or, if you want to accept his point of order—

The Chairman: There are two other members who wish to—

Mr. Couture (Saint-Jean): My question was that you rule on it as fast as possible so that we can continue our work.

Mr. Allmand: I wish to make a motion: I move that we continue with questioning the officials, the questions we have with respect to the bill, but that we suspend our voting on this bill until the Speaker has ruled on the question of privilege of Mr. Samson.

The Chairman: I am going to ask the clerk whether or not the chair has to rule on the point that was raised before we accept a motion.

The motion takes precedence. Could we get the motion in writing, please, Mr. Allmand.

Mr. Allmand: Why do I have to...? You don't understand my writing anyway. I don't have a typewriter.

The Chairman: The Standing Orders require that motions be put in writing.

Mr. Allmand: Even procedural ones?

The Chairman: Yes.

Mr. Robitaille: Can you put a motion on a point of order?

The Chairman: The clerk assures me that you can. The advice I have been given by the clerk is that the motion takes precedence, so we put the motion.

Mr. Couture: Mr. Chairman, since the motion has been received, can we vote on it right away?

[Translation]

M. McCreath: Monsieur le président, je crois savoir que le comité est souverain et c'est le comité qui décide quel témoin il veut entendre et quel témoin il ne veut pas entendre. Je crois que le comité a bien agi. Je crois que même si M. Samson a parfaitement le droit de soulever la question, avec tout le respect que je lui dois, c'est le Président de la Chambre qui est maintenant saisi de cette question. Il vaut mieux laisser les choses où elles sont. Il me semble qu'il incombe à notre comité de poursuivre le travail que la Chambre lui a confié. Le comité est libre d'entendre tous les témoins qu'il veut et de ne pas entendre ceux qu'il ne veut pas entendre. J'étais absent en cette occasion, or le comité a décidé de ne pas tenir compte de ce témoignage, si je comprends bien.

M. Samson: Celle-là, c'est la meilleure! Franchement, on exagère.

M. Allmand: Le comité avait décidé d'entendre ce témoin.

M. McCreath: Oui, justement. Le comité avait le droit de l'entendre, le comité l'a entendu.

Le président: Ne nous écartons pas de notre sujet de discussion, si possible, s'il vous plaît.

M. McCreath: Toujours sur la même question, monsieur le président, je propose que vous vous prononciez sur ce rappel au Règlement afin que le comité puisse poursuivre ses travaux. Ou, si vous donnez gain de cause au député...

Le président: Deux autres députés aimeraient...

M. Couture (Saint-Jean): Je voulais seulement que vous vous prononciez le plus vite possible pour que nous puissions reprendre nos travaux.

M. Allmand: J'aimerais faire une motion: je propose que nous continuions d'interroger les fonctionnaires, que nous continuions de poser les questions que nous avons au sujet de ce projet de loi, mais que nous suspendions notre vote sur ce projet de loi tant que le Président de la Chambre n'aura pas rendu de décision sur la question de privilège de M. Samson.

Le président: Je vais demander au greffier si le président doit ou non se prononcer sur le rappel au Règlement avant d'accueillir une motion.

La motion a priorité. Pouvez-vous nous remettre votre motion par écrit, s'il vous plaît, monsieur Allmand.

M. Allmand: Pourquoi devrais-je le faire...? Vous ne pouvez pas lire mon écriture de toute façon. Je n'ai pas de machine à écrire.

Le président: Le Règlement exige que les motions soient déposées par écrit.

M. Allmand: Même les motions de procédure?

Le président: Oui.

M. Robitaille: Pouvez-vous faire une motion sur un rappel au Règlement?

Le président: Le greffier m'assure que oui. Il me dit que c'est la motion qui a priorité, nous allons donc mettre la motion aux voix.

M. Couture: Monsieur le président, étant donné que la motion a été faite, pouvons-nous voter dès maintenant?

[Texte]

The Chairman: The clerk won't let us do that. We have to have it in writing. We will accept it in one official language.

Mr. Samson: Are you going to be checking with Beauchesne before you make your decision?

The Chairman: I have already been given some advice.

Mr. Allmand moves that:

Clause by clause be suspended until the Speaker rules on Mr. Samson's question of privilege in the House of Commons. In the meanwhile the committee should continue with the questioning of officials.

Mr. Allmand: I would like a roll-call vote on it, Mr. Chairman.

The Chairman: We will have a roll-call vote on this.

• 1045

Motion negated: nays 5; yeas 3

The Chairman: The advice that I had been given from the clerk in regard to the procedural question that was raised earlier is that it would be quite proper to continue with clause by clause. However, at the conclusion of the meeting, we should adjourn to the call of the chair, in case the Speaker's ruling is such that we do have to reopen the committee.

Mr. Couture: It makes sense.

The Chairman: Meanwhile, the chair will be checking regularly with the Speaker to try to get an indication of when he will be ruling.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, just for clarification, if clause by clause were completed, which under a previous motion of this committee would be the requirement by 5 o'clock today, would that mean you could then report the bill to the House?

The Chairman: Not until such time as the Speaker rules.

Mr. Couture: But after the ruling you can.

Mr. McCreath: But without having to reconvene the committee in that case.

The Chairman: Yes.

Mr. McCreath: If the Speaker sustained the action taken by the committee, then in fact you would report the bill. If the Speaker did not sustain it, then we would come back and do whatever he told us to do. Is that what you're telling us?

The Chairman: That's correct.

Mr. McCreath: So what you're saying is that the committee is subservient to the Speaker?

Mr. Allmand: Well, the Speaker simply interprets the rules of the House.

Mr. McCreath: Yes, I see. Very good, carry on.

Mr. Allmand: When Mr. Samson raised his question or point of order, I was in the—

[Traduction]

Le président: Le greffier ne nous permet pas de faire cela. Il faut avoir la motion par écrit. Nous l'accepterons dans une seule langue officielle.

M. Samson: Avez-vous consulté le Beauchesne avant de rendre votre décision?

Le président: J'ai déjà reçu les conseils voulus.

M. Allmand propose que:

L'étude article par article du projet de loi soit suspendue tant que le Président ne se sera pas prononcé sur la question de privilège qu'a soulevée M. Samson à la Chambre des communes. Dans l'attente de cette décision, le comité continuera d'interroger les fonctionnaires.

M. Allmand: J'aimerais avoir un vote nominal, monsieur le président.

Le président: Nous aurons un vote nominal.

La motion est rejetée: contre, 5; oui, 3.

Le président: Au sujet de la question de procédure qui a été soulevée plus tôt, le greffier me dit qu'il est tout à fait approprié de poursuivre l'étude article par article du projet de loi. Toutefois, à la fin de la réunion, nous ajournerons jusqu'à nouvelle convocation du président, pour le cas où la décision du Président de la Chambre obligerait le comité à refaire ses travaux.

M. Couture: C'est logique.

Le président: Dans l'intervalle, je communiquerai régulièrement avec le Président pour essayer de savoir quand il rendra sa décision.

M. McCreath: Monsieur le président, seulement à titre de clarification, si nous terminons l'étude article par article, que nous sommes obligés de terminer d'ici 5 heures aujourd'hui, conformément à la motion en ce sens adoptée par le comité, est-ce que cela veut dire que vous pourriez alors rendre compte du projet de loi à la Chambre?

Le président: Il faudra attendre la décision du Président.

M. Couture: Mais après qu'il aura rendu sa décision, vous pourrez le faire.

M. McCreath: Mais sans avoir à réunir le comité de nouveau.

Le président: C'est exact.

M. McCreath: Si le Président de la Chambre avalise la mesure prise par le comité, vous pourrez alors rendre compte du projet de loi. Si le Président la désavoue, il nous faudra alors revenir et faire ce qu'il nous dira de faire. C'est bien ce que vous nous dites?

Le président: C'est exact.

M. McCreath: Vous dites donc que le comité se soumet à la volonté du Président de la Chambre?

M. Allmand: Eh bien, le Président ne fait qu'interpréter les règlements de la Chambre.

M. McCreath: Oui, je vois. Très bien, poursuivez.

M. Allmand: Lorsque M. Samson a invoqué le Règlement, j'étais au...

[Text]

The Chairman: There was a question, I believe, put to the officials. I'm not sure if they remember what the question was.

Mr. Allmand: Under the present law, I want to know how your officials deal with the case of the person who goes to Florida or quits to go hunting. I have suggested that the possible scenario is that they could receive the full disqualification for quitting without just cause and then, because they were away, would lose their benefits under "not being ready and available for work". Is that how those cases are dealt with now?

Back 10 years ago, when people were going skiing in Europe, they tried to collect unemployment insurance, and that's what happened then.

Mr. McFee: If it's known that the person has quit to go out of the country or to go hunting or whatever, that is to say, if it is not done in such a way that it appears that they were simply laid off, then you're quite accurate, the person could be disqualified for having quit without just cause. If a person is out of the country and/or if a person is not looking for work or whatever—

Mr. Allmand: Excuse me, under the present law they couldn't be totally disqualified. They could get up to the 12 weeks.

Mr. McFee: That's right, and then after that, they could be disentitled for not being available for work, or for being out of the country, whichever of the two scenarios—

Mr. Allmand: I see. If somebody from Edmonston, New Brunswick, was on Anticosti Island deer hunting, he couldn't collect unemployment insurance if he were away for a long period of time after the disqualification period.

Mr. McFee: If I understood the minister's example, I think he said that on the documents that are given to the commission it is marked that the person was laid off rather than the person quit. So if it's not known, of course they wouldn't be penalized. But if it is known, they would be.

Mr. Allmand: But that's in fact fraudulent, isn't it? If an employer, knowing the person really is leaving to go hunting, writes down that he is laid off, then that's an improper notation by the employer.

Mr. McFee: That's correct. It is improper.

Mr. Allmand: That's the answer to my question. I wanted to establish that the present law takes care of these abuses.

A voice: If we know about it.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Before going to Mr. Samson, I would like to make a recommendation to all of the members. Would it be possible, because we're on clause by clause, to keep the question related directly to the clause that we are looking at. Then we will not be misled by asking questions that are related to a clause that has already been accepted.

Mr. Allmand: I will ask you this question. Under ordinary legislation that isn't omnibus legislation, general questions can be asked under clause 1. We have no such general clause here, so where do we put our questions that cover all of the clauses?

[Translation]

Le président: Je crois qu'on avait posé une question aux fonctionnaires. Je ne crois pas qu'ils se souviennent de la question.

M. Allmand: Je veux savoir, en vertu de la loi actuelle, comment vos fonctionnaires traitent la personne qui quitte son emploi pour aller en Floride ou à la chasse. J'ai évoqué le cas hypothétique de la personne qui serait totalement exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté son emploi sans motif valable et qui perdrait alors tout droit aux prestations parce qu'elle est partie et qu'elle n'est pas «prête et disponible pour le travail». Que faites-vous dans un cas comme celui-là?

Il y a 10 ans, lorsque les gens allaient skier en Europe, ils demandaient à toucher l'assurance-chômage, c'était ce qui arrivait.

M. McFee: Si l'on apprend que la personne a quitté son emploi pour sortir du pays, pour aller à la chasse ou faire quoi que ce soit d'autre, autrement dit, si les apparences sont telles que la personne n'a pas été simplement licenciée, alors vous avez tout à fait raison, la personne pourrait être exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté son emploi sans motif valable. Si la personne a quitté le pays ou si elle ne cherche pas de travail ou quoi que ce soit. . .

M. Allmand: Pardon, aux termes de la loi actuelle, cette personne ne serait pas totalement exclue du bénéfice des prestations. Elle aurait droit aux 12 semaines.

M. McFee: C'est exact, et après cela, elle perdrait tout droit aux prestations parce qu'elle n'est pas disponible pour le travail, ou parce qu'elle est à l'extérieur du pays, dans les deux cas. . .

M. Allmand: Je vois. Si une personne d'Edmonston, au Nouveau-Brunswick, se trouve à la chasse au cerf sur l'île d'Anticosti, elle ne pourra toucher d'assurance-chômage si elle s'est absentée pendant longtemps après la période d'exclusion.

M. McFee: Si je comprends bien l'exemple du ministre, je crois qu'il a dit qu'il est écrit dans les documents remis à la commission que la personne a été licenciée et non que la personne a quitté son emploi volontairement. Donc, si on ne le sait pas, la personne ne sera pas pénalisée bien sûr. Mais si on l'apprend, il y aura pénalité.

M. Allmand: Mais, en fait, c'est de la fraude, n'est-ce pas. Si un employeur, sachant que la personne quitte son emploi pour aller à la chasse, et qu'il écrit que cet employé est licencié, il est coupable, car il donne des renseignements incorrects.

M. McFee: C'est exact. Il serait fautif.

M. Allmand: C'est la réponse à ma question. Je voulais confirmer que la loi actuelle sanctionne ces abus.

Une Voix: Si nous les apprenons.

Le président suppléant (M. Couture): Avant de céder la parole à M. Samson, j'aimerais faire une recommandation à tous les députés. Serait-il possible, parce que nous en sommes à l'étude article par article, de limiter les questions à l'article que nous étudions. Ainsi, nous ne nous égarerons pas en posant des questions qui ont trait à des articles qui ont déjà été adoptés.

M. Allmand: Je vais vous poser la question que voici. Pour toutes les lois ordinaires qui ne sont pas des lois omnibus, des questions générales peuvent être posées aux termes de l'article 1. Nous n'avons pas de clause générale de ce genre ici, comment pouvons-nous donc poser des questions qui ont trait à l'ensemble des articles?

[Texte]

The Acting Chairman (Mr. Couture): I agree, Mr. Allmand. I've made a general comment. Your question related to clause 17 was pertinent.

Mr. Allmand: Then I'll try to relate my questions to individual clauses. They may not be totally —

The Acting Chairman (Mr. Couture): Very good. I appreciate that very much. Mr. Samson.

Mr. Samson: I'd like to make one comment, Mr. Chairman. I had indicated that I was going to propose amendments, but because I don't agree with the proceedings that took place, just prior to my point of order. . . I don't think we should proceed, and I firmly believe that. I would be doing myself an injustice by introducing any amendments, because I don't agree that this proceeding should take place.

• 1050

I don't agree that we should go through the clause by clause until we get the ruling. I'm not grandstanding, I'm not making a speech; it's just a firm belief I have that we are not acting within our mandate. I know this may be deemed as argument as to the motion, but I'm sorry.

So, in protest, I will proceed with questioning the officials, but I will not be introducing my amendments. I will introduce them in the House, if I have to, because I don't think this is the way to proceed with this committee.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Well, this is your choice, Mr. Samson. As you know, the Speaker might rule that the committee did exactly what they had to do.

Mr. Samson: He might.

The Acting Chairman (Mr. Couture): If you have amendments that you don't want to put, then you're going to lose them. But I accept your decision.

Mr. Samson: I can certainly put them at report stage.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Right.

Mr. Samson: This is what I intend to do. I'd like to ask the officials a question in regard to the word "volunteering".

Mr. Allmand: What clause are you on?

The Acting Chairman (Mr. Couture): We're on clause 17.

Mr. Samson: Oh, I'm sorry. Is that in clause 17?

The Acting Chairman (Mr. Couture): No, it's not.

Mr. Samson: No, it's not. Okay. I'm sorry.

The Acting Chairman (Mr. Couture): All right.

M. Robitaille: Monsieur le président, si je comprends bien, il y a un amendement à l'article 17 qui a été déposé par M. Samson.

Le président suppléant (M. Couture): M. Samson vient de retirer son amendement.

[Traduction]

Le président suppléant (M. Couture): Je suis d'accord, monsieur Allmand. C'était une remarque générale. La question que vous posiez au sujet de l'article 17 était pertinente.

M. Allmand: Je tâcherai alors de poser des questions qui ne portent que sur l'article à l'étude. Elles ne seront peut-être pas totalement. . .

Le président suppléant (M. Couture): Très bien. Je vous en remercie vivement. Monsieur Samson.

M. Samson: J'aimerais faire une observation, monsieur le président. J'avais dit que j'allais proposer des amendements, mais étant donné que je ne suis pas d'accord avec les mesures que vous avez prises, juste avant que j'invoque le Règlement. . . Je crois que nous ne pouvons poursuivre, et je le crois sincèrement. Je serais injuste envers moi-même si je proposais le moindre amendement parce que je ne crois pas que nous ayons le droit de poursuivre nos travaux.

Je ne crois pas que nous ayons le droit de poursuivre l'étude article par article tant que le président n'aura pas rendu sa décision. Je ne dis pas cela pour épater la galerie, ce n'est pas un discours que je fais; j'ai seulement la conviction sincère que nous débordons de notre mandat. Je sais qu'on pourra rattacher ce que je dis à la motion, mais vous m'en excuserez.

Donc, en guise de protestation, je vais interroger les fonctionnaires, mais je ne proposerai pas d'amendement. Je proposerai mes amendements à la Chambre, si je dois le faire, parce que je ne crois pas que le comité devrait procéder de cette façon.

Le président suppléant (M. Couture): Eh bien, vous en avez le droit, monsieur Samson. Comme vous le savez, le président de la Chambre pourrait décider que le comité a eu parfaitement raison de faire ce qu'il a fait.

M. Samson: C'est possible.

Le président suppléant (M. Couture): Si vous avez des amendements et que vous ne les proposez pas, vous perdrez la chance de les proposer. Mais j'accepte votre décision.

M. Samson: Je pourrai certainement les proposer à l'étape du rapport.

Le président suppléant (M. Couture): C'est exact.

M. Samson: C'est bien ce que je compte faire. J'aimerais poser aux fonctionnaires une question qui a trait au mot «volontairement».

M. Allmand: À quel article êtes-vous?

Le président suppléant (M. Couture): Nous sommes à l'article 17.

M. Samson: Oh, je suis désolé. Est-ce à l'article 17?

Le président suppléant (M. Couture): Non, ce n'est pas là.

M. Samson: Non, ce n'est pas là. Bien. Je suis désolé.

Le président suppléant (M. Couture): Très bien.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, if I understand well, there is an amendment to clause 17 that was introduced by Mr. Samson.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Mr. Samson has just withdrawn his amendment.

[Text]

M. Robitaille: Monsieur le président, ne faut-il pas le consentement unanime du Comité pour retirer un amendement?

M. Samson: Je ne l'ai pas présenté.

M. Robitaille: Oui, vous l'avez présenté.

Mr. Allmand: He didn't move it.

Le président suppléant (M. Couture): On a passé les feuilles, mais l'amendement n'a jamais été proposé officiellement.

M. Robitaille: Merci.

Le président suppléant (M. Couture): Est-ce que l'article 17 est adopté?

On division?

Mr. Allmand: No, not on division. This this is the clause that reduces benefits to 57% from 60%, so I want a recorded vote on this one. This is a key clause.

Clause 17 agreed to: yeas 4; nays 3

On clause 18

Mr. Allmand: I have some questions on this clause. My first question is with respect to paragraph (n). It says:

such other reasonable circumstances as are prescribed

What do you mean by prescribed? Does that mean those that are put forward by Order in Council or that are judged to be so in the jurisprudence? If it means by Order in Council, does this mean that additional causes that might be judged by the umpires or by the Federal Court, or whatever, will not be considered as prescribed? Are we limited to things that are actually prescribed by officials or are in regulations or directives? What does "prescribed" mean?

Mr. Martin Low (Senior General Counsel, Legal Services, Department of Employment and Immigration): Mr. Chairman, "prescribed" will mean prescribed by regulation. If you look at section 2 of the act and section 44(y), you will see that the word "prescribed", when it is unaccompanied by anything else, means prescribed by regulation. So there would be a regulation, which would define any additional head of just cause that might be appropriate.

Mr. Allmand: In the present situation, without this bill, many grounds for just cause are found in the jurisprudence. They're not prescribed by regulation, and there are 40 some that were listed in the documents that were given to us. Does that mean, then, from a legal point of view—and certain witnesses expressed this fear—that the entire range of just cause will be set out in paragraphs (a) to (m) of this bill, plus what's in the regulations under paragraph (n), and that there will be no room for other interpretations of just cause that might arise in the interpretations of the courts or of the umpires and so on? That's what it appears to say.

• 1055

Mr. Low: Mr. Chairman, by way of preface, just let me say that there are some restrictions on lawyers from the Department of Justice purporting to give legal advice to Parliament. So I will not be giving you legal advice.

[Translation]

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, don't you need the unanimous consent of the committee to withdraw an amendment?

Mr. Samson: I did not introduce it.

Mr. Robitaille: Yes, you did introduce it.

M. Allmand: Il ne l'a pas proposé.

The Acting Chairman (Mr. Couture): The sheets were circulated, but the amendment has never been introduced formally.

Mr. Robitaille: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Is clause 17 agreed to?

À la majorité?

M. Allmand: Non, pas à la majorité. Il s'agit de l'article qui réduit les prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100, je veux donc qu'il y ait un vote officiel sur cet article. C'est un article fondamental.

L'article 17 est adopté: pour, 4; contre, 3

Article 18

M. Allmand: J'ai quelques questions au sujet de cet article. Ma première question porte sur l'alinéa n). Il est dit:

toute autre circonstance raisonnable prescrite

Qu'entendez-vous par «prescrite»? Entendez-vous par là les circonstances qui sont définies par voie de décret ou celles qui découlent de la jurisprudence? Si ce sont les circonstances définies par voie de décret, est-ce que cela veut dire que les autres circonstances qui pourraient être admises par les arbitres ou pour la Cour fédérale, ou qui que ce soit d'autres, ne seront pas considérées comme étant prescrites? Est-ce qu'on se limite aux circonstances qui sont, en fait, prescrites par les fonctionnaires ou qui figurent dans le règlement ou les directives? Que veut dire «prescrite»?

M. Martin Low (avocat général principal, Services juridiques, ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, «prescrite» désignera toute circonstance prescrite par voie de règlement. Voyez l'article 2 de la loi et l'alinéa 44y) et vous constaterez que le mot «prescrit» prit isolément, signifie prescrit par voie de règlement. On prendra donc un règlement qui définira tout le motif valable supplémentaire qui pourrait être admis.

M. Allmand: Dans la situation actuelle, sans ce projet de loi, la jurisprudence contient plusieurs motifs valables. Ils ne sont pas prescrits par voie de règlement, et les documents qu'on nous a remis en énumère une quarantaine. Est-ce que cela veut dire alors, d'un point de vue juridique—et certains témoins ont exprimé cette crainte—que toute la gamme des motifs valables sera énoncée dans les alinéas a) à m) de ce projet de loi, auxquels s'ajouteront les motifs prévus par les règlements aux termes de l'alinéa n), et qu'il n'y aura aucune marge de manoeuvre pour l'interprétation d'autres motifs valables qui pourraient découler des interprétations faites par les tribunaux ou des arbitres ou d'autres? C'est ce que l'on semble dire.

M. Low: Monsieur le président, en guise d'introduction, permettez-moi de vous dire que certaines restrictions sont imposées aux avocats du ministère de la Justice pour ce qui est de dispenser des conseils juridiques au Parlement. Je ne vous donnerai donc pas de conseil juridique.

[Texte]

Mr. Allmand: All right. I accept that.

Mr. Low: But I can describe the way proposed subsection 28(4) will work. There are really three areas of just cause:

For the purposes of this section, "just cause"... exists where, having regard to all the circumstances... the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment

That's in the opening words of the clause. That's number one. And that is a general authority to people to make determinations that just cause exists in the circumstances.

Mr. Allmand: Would that go beyond what is in paragraphs (a) to (n)?

Mr. Low: That's correct.

Mr. Allmand: You're not giving me legal advice, but that's how you would personally...

Mr. Low: That's a description of the policy, Mr. Allmand. That's bite number one at the apple, if I could call it that.

Mr. Allmand: That answers my question, then. So courts, umpires and referees may listen to somebody's case and say, well, this is new grounds for just cause. It's not listed in paragraphs (a) to (n), but it sounds reasonable to me and we accept it as just cause. That's possible under these general words that introduce the section.

Mr. Low: Paragraphs (a) to (m) cover specific grounds that are known. Paragraph (n) permits the Governor in Council to describe any other situation that is equivalent in seriousness to the ones that are listed, and there is the general authority to determine just cause in the opening part of the paragraph.

Mr. Allmand: That answers my question.

Mr. Samson: I would like to ask the officials about the word "voluntarily". You were here when I read the dictionary definition of "voluntarily" or "voluntary", so I won't repeat it. Do you think it is absolutely essential to have the word "voluntarily"? If we were to remove the word "voluntarily", would it take away from the bill?

I will give you this scenario. There was a bank employee who was a supervisor, who paid UI premiums. She was told to dismiss a visible minority. Now, if she didn't dismiss the visible minority she would be fired. I have the documentation. It's not here, but I have it in my office. She would not fire the visible minority because she would be known and seen as a bigot or a racist. She was put in a situation where she was forced to resign. Did she voluntarily leave her employment? Is it reasonable to expect someone to voluntarily leave his or her employment? Is that a proper term?

Does the word "voluntarily", if we were to admit it, take away from the intent of the bill? Could we not just say "for leaving an employment"? I will read proposed subsection 18(4), starting on line 36:

For the purposes of this section "just cause"

—and we omit the word "voluntarily"—

for leaving an employment exists where, having regard for all...

[Traduction]

M. Allmand: Très bien, J'admets cela.

M. Low: Mais je peux vous décrire la façon dont sera interprétée le texte actuel du paragraphe 28(4). Il n'y a vraiment que trois motifs valables:

Pour l'application du présent article, «est fondé»... si, compte tenu de toutes les circonstances... le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas

C'est dans le texte liminaire de l'article. C'est la première chose. Ce qui revient à autoriser généralement les personnes à décider si un motif valable s'applique dans les circonstances.

M. Allmand: Est-ce qu'on pourrait alors dépasser ce qui se trouve dans les alinéas de a) à n)?

M. Low: C'est exact.

M. Allmand: Vous ne me donnez pas de conseil juridique, mais c'est ainsi qu'à titre personnel, vous...

M. Low: C'est une description de la politique, monsieur Allmand. C'est la pierre angulaire de l'édifice, si je puis m'exprimer ainsi.

M. Allmand: Vous répondez donc à ma question. Ainsi, les tribunaux et les arbitres pourraient entendre un appelant et dire, eh bien, voici un nouveau motif valable. Ce motif ne figure pas aux alinéas a) à n), mais cela me semble raisonnable et je l'admets à titre de motif valable. Le texte général liminaire de cet article le permet.

M. Low: Les alinéas a) à m) traitent des raisons précises qui sont connues. L'alinéa n) permet au gouverneur en conseil de décrire toute nouvelle situation qui est aussi sérieuse que celles qui sont énumérées, et là réside dans le texte liminaire de l'article, l'autorisation générale de déterminer le motif valable.

M. Allmand: Vous avez répondu à ma question.

M. Samson: J'aimerais interroger les fonctionnaires au sujet du mot «volontairement». Vous étiez ici lorsque j'ai lu la définition que donne le dictionnaire du mot «volontairement» ou «volontaire», je ne répéterai donc pas. Croyez-vous absolument essentiel d'avoir le mot «volontairement»? Si l'on ôtait le mot «volontairement», affaiblirait-on le projet de loi?

Je vais vous citer un cas. C'était un employé de banque qui occupait un poste de superviseur et qui cotisait à l'assurance-chômage. On lui a donné l'ordre de congédier une employée qui appartenait à une minorité visible. Et si elle ne congédiait pas cette employée, elle serait elle-même congédiée. J'ai les documents qui le prouvent. Je ne les ai pas ici, mais je les ai dans mon bureau. Elle n'a pas congédié cette employée parce qu'elle ne voulait pas être accusée de racisme. Elle a été mise dans une situation où elle a été obligée de démissionner. A-t-elle quitté son emploi volontairement? Est-il raisonnable de s'attendre à ce que quelqu'un quitte volontairement son emploi? Est-ce le terme juste?

Le mot «volontairement», si nous l'admettons, n'affaiblit-il pas l'intention du projet de loi? Ne pourrions-nous pas tout simplement dire «quitter son emploi»? Je vais vous lire le paragraphe 18(4), ligne 36:

Pour l'application du présent article, «était fondé»

—et nous omettrions le mot «volontairement»—

était fondé à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances...

[Text]

Does that take away from the bill?

Mr. McFee: The question is whether the word "voluntarily" is necessary. The advice we receive is that the "voluntarily" is necessary. The unemployment insurance legislation is predicated upon people involuntarily losing their employment and receiving short-term income support while they look for another job. So the issue of why someone has lost his employment is always the first issue looked at when a person files for unemployment insurance, and not to get into the policy of whether it's right or wrong, that it be the way it is in this bill. It is the predication of this bill that people who voluntarily quit—may I add the words "without just cause"? I think sometimes we sidetrack ourselves a bit on the issue of voluntary and forget that even if the quit is voluntary, it doesn't mean that the person will be denied UI. It's only if the quit is voluntary and does not have just cause that it will be denied, if the person does not have just cause for doing it.

• 1100

I would like to duck your example, if you don't mind. I always find in committees that if I try to deal with an isolated example that I haven't seen the documents for, I may do disservice in trying to give an answer. But in a general sense, if a person resigns under extreme pressure because the person is asked to carry out something that is wrong, or perceived to be wrong, that would not be considered to be voluntary. That could be considered to be a constructive dismissal and/or could be considered to be an involuntary quit. The example you gave explains why the word "voluntary" is so important, because if the quit is involuntary, then the claimant has no difficulty at all. It's only if it's voluntary that the issue of just cause even arises.

Mr. Samson: On the just cause phrase, we have 40 reasons in this manual that you gave to us, and they all have jurisprudence that can negate them. If we look at all of these reasons, any one line in here or any one reason shows why an agent, at his whim, can deny benefits.

I referred to it originally as the "but book", a person has just cause but has to do this, but they have to follow these rules. How can we have any assurance that a person who has just cause will be seen as having just cause? We've heard the minister this morning say again that he might have good cause, but it doesn't mean there's just cause, and the two are related and very similar.

I don't understand how we can rely on the fact that we have an explanation in a manual that tells us, here are the guidelines. There is no assurance that there is going to be any consistency across the land, because proven cases time after time have shown that there is no consistency, even with these guidelines. These are already there, they exist by jurisprudence. These reasons exist. How can we depend on the fact that you're saying that this is going to apply? We can't depend on it.

[Translation]

Est-ce que cela n'affaiblit pas le projet de loi?

M. McFee: La question est de savoir si le mot «volontairement» est nécessaire. D'après les avis que nous avons reçus, le mot «volontairement» est nécessaire. La loi sur l'assurance-chômage est faite pour les personnes qui perdent leur emploi involontairement et à qui on verse un revenu de soutien à court terme pendant qu'elles cherchent un nouvel emploi. Donc la première question que l'on pose toujours à une personne qui demande des indemnités de chômage, c'est pourquoi elle a perdu son emploi, sans se demander si elle est dans son tort ou non, comme c'est le cas ici, dans ce projet de loi. Ce projet de loi s'adresse-t-il aux personnes qui quittent leur emploi volontairement... et je me permets d'ajouter la mention «sans motif valable»? Je crois que nous nous égarons parfois un peu dans ce débat sur le départ volontaire et nous oublions que, même si l'employé a quitté son emploi volontairement, cela ne veut pas dire que cette personne n'aura pas droit à l'assurance-chômage. Elle n'y aura pas droit seulement si elle a quitté son emploi volontairement sans motif valable, c'est-à-dire si la personne n'a pas de motif valable pour quitter son emploi.

Si vous le permettez, je ne commenterai pas l'exemple que vous avez donné. J'ai constaté qu'en comité, chaque fois que je commente un exemple isolé sans avoir vu le dossier, je risque de nuire aux intéressés en essayant de donner une réponse. Donc, de manière générale, si la personne démissionne sous des pressions extrêmes, parce qu'on lui demande de faire une chose répréhensible, ou qui semble répréhensible, on ne considérera pas qu'elle a quitté son emploi volontairement. On considérera qu'il s'agit d'un congédiement constructif ou d'un départ involontaire. L'exemple que vous avez donné montre pourquoi le mot «volontaire» est si important, parce que si la personne quitte son emploi involontairement, on ne lui fera pas la moindre difficulté. C'est seulement en cas de départ volontaire que se pose la question du motif valable.

M. Samson: Pour ce qui est du motif valable, on énumère 40 raisons dans le manuel que vous nous avez remis, et dans tous les cas, il existe une jurisprudence qui permettrait de les récuser. Si nous examinons toutes ces raisons, toutes ces lignes ou toutes ces raisons montrent pourquoi un agent peut exclure arbitrairement quiconque des prestations.

J'ai appelé cela au début «le livre du mais», car une personne peut avoir un motif valable, mais elle doit faire ceci, mais elle doit obéir à ces règles. Comment peut-on avoir l'assurance qu'une personne ayant un motif valable sera traitée en tant que telle? Ce matin, nous avons entendu le ministre dire que la personne pourrait avoir un bon motif, mais que cela ne veut pas dire que ce sera un motif valable; or, les deux sont liés et très semblables.

Je ne comprends pas comment on peut s'appuyer sur le fait que nous avons une explication dans un manuel qui nous dit, voici les lignes directrices. Il n'y a aucune assurance qu'il y aura uniformité dans tout le pays, parce qu'il a été prouvé à maintes reprises qu'il n'y a pas d'uniformité, même avec ces lignes directrices. Les motifs que nous avons ici existent déjà, la jurisprudence les confirme. Ces raisons existent. Comment pouvons-nous croire que ce que vous dites va effectivement s'appliquer? On ne peut se fier à cela.

[Texte]

Mr. Mulder: Mr. Chairman, the quick response is that the data show that in the last full year, I believe in 1992, there were half a million people who were dealt with by our department for voluntarily quitting. Of those, 275,000 were deemed to have quit for just cause. So we already deal quite extensively with voluntary quitters. We grant them the benefit of the doubt and they qualify for unemployment insurance. It's the remaining 225,000 who get a penalty of one kind or another. So we are already dealing with the general point that the member is making.

In terms of consistency across the country, we have jurisprudence, we have training, we have working sessions with the unemployment insurance agency, and while we aren't perhaps totally consistent in every case, generally we try to have, like any administrative tribunal does, consistency across the country. For example, when an appeal decision comes out on certain cases and so on, we transmit that right across the country, so that all of our agents 1 and agents 2 know what the trend has been in various cases. The fact that we get relatively very few appeals presumably confirms that.

Mr. Samson: Few appeals?

Mr. Mulder: Less than 1%.

Mr. Samson: On?

Mr. Mulder: On all of our decisions, whether it's just cause or anything else.

Mr. Samson: But you don't know why they're not appealing. They may be just dropping out. They lose hope and they don't pursue it, in other words. The process takes too long.

Mr. Mulder: Well, we run a pretty good program.

Mr. Samson: I don't agree with that, Mr. Mulder, I don't agree with that at all. I think the majority of people are more likely to say, look, this is a hassle; I don't know the rules; I'm expected to know everything, I don't know everything, I'll just take the penalty. I would venture to say that's the reason why people are not appealing, more than the fact that the system is so fair.

• 1105

Mr. McCreath: I have a question I would like to ask Mr. Mulder. I was listening with great care to Mr. Samson. He referred to a circumstance in which—and I was so taken by the phrase I wrote it down—“an agent at their whim could deny benefits”.

Mr. Mulder, is it the policy or practice of the department that the agents administering this system may make decisions “at their whim”? As deputy minister, what would be your view if it was brought to your attention that somebody did make a decision at their whim?

[Traduction]

M. Mulder: Monsieur le président, on peut répondre à cela brièvement en disant que les données confirment que dans la dernière année complète, je crois que c'était en 1992, un demi-million de personnes se sont adressées à nous après avoir quitté leur emploi volontairement. On a estimé que 275 000 d'entre elles avaient un motif valable de quitter leur emploi. Nous avons donc déjà des mesures qui protègent fort bien ceux qui quittent leur emploi volontairement. Nous leur donnons le bénéfice du doute et elles ont droit à l'assurance-chômage. Ce sont les 225 000 autres qui sont pénalisées d'une manière ou d'une autre. Nous nous occupons donc déjà fort bien des personnes qui sont dans la situation générale que décrivait le député.

Pour ce qui est de l'uniformité au niveau national, nous avons une jurisprudence, nous dispensons une formation, nous avons des séances de travail avec l'organisme chargé de l'assurance-chômage et, si nous ne sommes peut-être pas toujours conséquents dans tous les cas, nous essayons en général, comme tout tribunal administratif, d'appliquer la loi uniformément dans tout le pays. Par exemple, lorsqu'une décision est rendue en appel dans certains cas et ainsi de suite, nous faisons connaître cette décision partout, de telle sorte que tous nos agents de niveau 1 et 2 savent la tendance qu'on observe dans divers cas. Le fait qu'il y a, relativement, très peu d'appels confirme cela, j'imagine.

M. Samson: Vous avez peu d'appels?

M. Mulder: Moins de 1 p. 100.

M. Samson: Sur combien de cas?

M. Mulder: Sur l'ensemble de nos décisions, qu'il s'agisse de motif valable ou de quoi que ce soit d'autre.

M. Samson: Mais vous ne savez pas pourquoi on ne fait pas appel. Il se peut que les gens abandonnent tout simplement. Ils perdent espoir et ils ne donnent pas suite, autrement dit. Le processus est trop long.

M. Mulder: Eh bien, nous gérons un très bon programme.

M. Samson: Je ne suis pas d'accord, monsieur Mulder, je ne suis pas d'accord du tout. Je crois que la majorité des gens se disent plutôt: écoutez, il faut se donner trop de mal; je ne connais pas le règlement; on s'attend à ce que je sache tout; je ne connais pas le règlement par coeur, j'accepterai tout simplement la pénalité. Je suis prêt à dire que c'est la vraie raison pour laquelle les gens ne font pas appel, et que ce n'est pas parce que le système est tellement juste.

M. McCreath: J'ai une question à poser à M. Mulder. J'ai écouté M. Samson bien attentivement. Il a parlé de circonstances où—et j'ai été tellement surpris par sa phrase que j'en ai pris note—«un agent pourrait arbitrairement refuser des prestations».

Monsieur Mulder, le ministère a-t-il pour pratique ou pour usage de permettre aux agents qui appliquent ce programme de prendre des décisions arbitraires? En votre qualité de sous-ministre, comment réagiriez-vous si l'on vous signalait que quelqu'un a pris une décision arbitraire?

[Text]

Mr. Mulder: It's certainly not the policy of this department to have anything done at anyone's whim. We look at the facts and certainly the current legislation provides it, and this legislation reinforces it. People document the case, hear both sides of the story, and then make the decision. They give the benefit of the doubt to the claimant where there are "on the one hand/on the other hand" situations.

Mr. McCreath: Which decision, I assume, has to be defensible on the part of the individual who made it.

Mr. Mulder: Right.

Mr. McCreath: I guess this is what concerns me. I've heard what I think to be loose comments in this committee, the suggestion that these people are sitting in UI offices with coins they flip to decide whether or not somebody gets a benefit.

I think the point should be made that the officials who serve this department, and indeed the people of Canada, are people who try to do their jobs conscientiously and honestly. I think it's improper to say, as has been implied on a number of occasions, I think, that these people do not take that responsibility seriously. I certainly would want to dissociate myself with that suggestion.

I know the CEIC offices in my constituency—oh, from time to time I have a constituent who comes to my office and complains. They think the circumstances have not served them as they feel they should. Part of the job of a member of Parliament is to inquire into that. But I overwhelmingly get the impression that the public servants who administer this system try to do it fairly and honestly. I think that should be a view respected by all members of Parliament.

Mr. Mulder: We think so. We have very good workers.

Mr. Allmand: Gentlemen, last night Mr. Yalden was here, the chairman of the Canadian Human Rights Commission. The purport of his testimony dealt with the burden of proof in proving such things as sexual harassment and other types of harassment.

He pointed out that if somebody goes before the Human Rights Commission, there are certain things that are accepted as sexual harassment, and you have to prove one of those things. He pointed out that the burden of proof was not as heavy as if one laid a charge of sexual assault under the Criminal Code, which would be a more extreme type of harassment, where you are actually grabbing or touching somebody against their wishes.

He also pointed out there is a different burden in cases of wrongful dismissal, civil action cases where a woman might sue an employee, saying, he fired me because he made advances and I continually refused, and so on.

He went on to say he felt that in unemployment insurance cases the claimant should not have the same burden in proving sexual harassment as one does before the Human Rights Commission, where there's a penalty. You have a complainant who lodges a complaint, and a penalty will ensue if the commission finds there was a certain amount of sexual harassment. He said that's a more serious type of sexual harassment.

[Translation]

M. Mulder: Le ministère n'a absolument pas pour politique de permettre à ses agents d'agir arbitrairement. Nous examinons les faits et la législation actuelle prévoit ce genre de chose, et le projet de loi à l'étude renforce ce principe. On prépare le dossier, on entend les deux parties en cause et on prend ensuite une décision. On accorde le bénéfice du doute au prestataire dans les cas où la situation n'est pas totalement claire.

M. McCreath: Je suppose que cette décision doit être justifiable par l'agent qui la prend.

M. Mulder: C'est exact.

M. McCreath: C'est justement ce qui me préoccupe. J'ai entendu des déclarations sans fondement au cours des réunions de notre comité, où certains ont dit que les agents d'assurance-chômage sont dans leur bureau et tirent à pile ou face pour décider d'accorder ou non des prestations à un demandeur.

Il convient de signaler que les fonctionnaires attachés à mon ministère, et même l'ensemble des Canadiens, sont des personnes qui s'efforcent de travailler avec honnêteté et conscience professionnelle. Il est inacceptable de prétendre comme certains l'ont fait à l'occasion, que ces gens-là ne prennent pas leurs responsabilités au sérieux. Je tiens en tous cas à me dissocier de telles allusions.

Je connais les bureaux de la CEIC dans ma circonscription—il y a évidemment de temps à autre un électeur qui vient se plaindre à mon bureau. L'intéressé estime n'avoir pas obtenu gain de cause comme il l'espérait. Mon rôle, en tant que député, est justement de vérifier ce genre de chose. Je suis toutefois convaincu que les fonctionnaires chargés de l'application de ce programme agissent de façon équitable et honnête. A mon avis, c'est une opinion que devraient partager tous les députés.

M. Mulder: Nous sommes de cet avis. Nous avons d'excellents employés.

M. Allmand: Messieurs, le comité a entendu hier soir, M. Yalden, le président de la Commission canadienne des Droits de la personne. Dans son témoignage, il a essentiellement traité du fardeau de la preuve, dans les cas où il faut prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel et d'autres sortes de harcèlement.

Il a signalé que lorsqu'on saisit la Commission des droits de la personne, celle-ci considère certains incidents comme des gestes de harcèlement sexuel, et le plaignant doit donc prouver l'existence de ces incidents. Il a ajouté que le fardeau de la preuve n'est pas aussi lourd que si l'on portait une accusation d'agression sexuelle aux termes du code criminel, ce qui constituerait un genre de harcèlement beaucoup plus extrême, où la victime se fait agripper ou caresser contre son gré.

Il a également signalé que le fardeau de la preuve est différent dans les cas de renvois injustifiés, de cas de poursuites au civil où une femme intente un procès à un employeur en disant qu'il l'a mise à pied parce qu'elle a continuellement refusé ses avances, etc.

Puis il a ajouté, que, à son avis, en cas de demande d'assurance chômage, le prestataire ne devrait pas être assujéti aux mêmes exigences pour prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel comme c'est le cas lorsqu'on saisit la Commission des droits de la personne, ce qui aboutit en général à une sanction. Quelqu'un présente une plainte, et si la commission détermine que la personne a fait l'objet de harcèlement sexuel, elle impose une sanction à la ou au coupable. Selon M. Yalden, il s'agit là de cas de harcèlement sexuel plus graves.

[Texte]

He suggested to us that directives should be spelled out somewhere to the agents in unemployment insurance that if the individual, whether it's a man or woman, feels harassed—he said this could be extended—it should not be such a heavy burden.

What is the definition you now have, the content? While it says sexual harassment in the law right now, what directives or guidelines do you have for your agents in considering sexual harassment? Does the claimant have to prove touching, or can it simply be continual pressuring the employee for dates? Or is it continually telling jokes, let's say, risqué jokes? Mr. Yalden said it could be putting pornographic pictures on the walls of the offices or suggestive—

Mr. Couture: Or a mixture of all that.

• 1110

Mr. Allmand: In other words, what sorts of directives are now before your agents considering—I just use harassment or sexual harassment now, because I'm trying to decide whether the burden... I agree with Mr. Yalden. It shouldn't be as heavy, because here we're dealing with whether or not the person gets his unemployment insurance. It shouldn't be as heavy as laying a charge under the Criminal Code or it shouldn't be as heavy as claiming a penalty under the Canadian Human Rights Act.

Would you try to clarify that for us, please.

Mr. McFee: There are guidelines in our local offices, or there will be within the next day. I don't know the exact time they got there. But in any event, they deal with all the aspects of voluntary quit and all the aspects—

Mr. Allmand: You say they will be. They haven't been there since 1990?

Mr. McFee: I don't know precisely where they are at this moment. They probably are there by now. I know they're definitely there by now in draft form.

Mr. Allmand: Does that mean that between 1990 and now there haven't been specific instructions?

Mr. McFee: No, sir, I don't mean that. In fact, there were guidelines in 1990 that were written on the issue of sexual harassment. They have been updated.

Mr. Allmand: I see.

Mr. McFee: With the additional just cause examples in the bill before you, since they are now up front—if I can put it in those words—in the bill, there has been information written on those as well to bring it to the attention of the agents. This is contained in a set of guidelines, and one part of the guidelines deals with the issue of sexual harassment. In general terms—I can read you part of this if you want. But if you don't want to be bothered with that—

Mr. Allmand: Are they guidelines or instructions? How do you—

[Traduction]

Il nous a dit qu'il faudrait donner la consigne aux agents de l'assurance chômage que si le prestataire, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, à l'impression d'être harcelé—selon lui, cette définition pourrait être élargie—le fardeau de la preuve ne devrait pas être aussi lourd.

Quelle est la définition actuellement en vigueur? Lorsqu'on parle de harcèlement sexuel dans la législation actuelle, quelle directive ou consigne donnez-vous à vos agents pour traiter les cas de harcèlement sexuel? Le requérant doit-il prouver qu'il y a eu des caresses, ou le fait de demander avec insistance un rendez-vous, cela correspond-il à la définition? Ou encore si l'on raconte continuellement des blagues un peu douteuses, peut-on être accusé de harcèlement sexuel? M. Yalden a dit que le fait d'accrocher des photos pornographiques au mur du bureau ou des images suggestives...

M. Couture: Ou un peu de tout cela.

M. Allmand: En d'autres termes, quelles directives donne-t-on actuellement à vos agents qui étudient—je parle uniquement du harcèlement ou du harcèlement sexuel, car je m'évertue à établir si le fardeau... Je suis d'accord avec M. Yalden. Le fardeau de la preuve ne devrait pas être aussi lourd puisqu'il s'agit ici de savoir si la personne touchera ou non ses prestations d'assurance-chômage. Le fardeau ne devrait pas être aussi lourd que si l'on portait une accusation aux termes du code criminel ou que si l'on réclamait une sanction aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Pourriez-vous éclaircir ce point, je vous prie?

M. McFee: Des directives sont déjà en vigueur dans nos bureaux locaux, ou vont l'être sous peu. Je ne sais pas exactement à quel moment elles sont censées entrer en vigueur. Quoiqu'il en soit, ces directives portent sur tous les aspects de l'abandon volontaire d'emploi et tous les éléments...

M. Allmand: Vous dites qu'elles vont entrer en vigueur sous peu. N'existent-elles pas depuis 1990?

M. McFee: Je ne sais pas exactement où en sont les choses. Je suppose que les directives sont déjà en vigueur dans les CEC. Je sais de façon certaine qu'il en existe au moins une ébauche.

M. Allmand: Est-ce à dire que les agents n'ont reçu aucune consigne précise depuis 1990?

M. McFee: Non, monsieur, ce n'est pas ce que j'ai dit. En fait, en 1990, des directives ont été élaborées sur la question du harcèlement sexuel. Il s'agit-là d'une mise à jour.

M. Allmand: Je vois.

M. McFee: Étant donné les nouveaux motifs valables prévus dans le projet de loi à l'étude, puisqu'ils sont maintenant clairement indiqués dans la mesure législative, certains documents d'information ont été préparés sur cette question à l'intention des agents. Ce document fait partie d'une série de directives, dont certaines traitent du harcèlement sexuel. En général... je peux vous en lire une partie si vous le désirez. Mais si cela vous ennuie...

M. Allmand: S'agit-il de directives ou de consignes? Comment...

[Text]

Mr. McFee: They're guidelines, and I thought they were already distributed.

Mr. Mulder: We provided to the members last week as part of the briefing book the 40 reasons as to why.

Mr. Allmand: In that big book?

Mr. Mulder: There are explanations in there. But I will deal with this specific point: such behaviour. That means the behaviour on the part of a colleague in the workplace or the employer and so on, which may be verbal, physical, deliberate and unsolicited. It may consist of only one incident or a series of incidents that demean, belittle and/or cause personal humiliation or harassment. So it's a very broad definition.

Mr. Low has met with the Canadian Human Rights Commission to go over the legislation and to deal with how we're going to proceed with that. Our guidelines and our videos, which we're preparing for staff as part of their training program, have been developed in consultation with the Status of Women. So we believe we've touched base with all the people who do know how to administer this program, and we are making sure that the retraining program for all of our unemployment insurance staff reflects that advice.

Mr. Allmand: This committee is a legislative committee and it will self-destruct after this bill is passed. But the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration will have a continuing interest in this. Both Mr. Bevilacqua and I are on that committee. Mr. Samson and some others are also on the committee. Once the new instructions for this bill are prepared, I think we would appreciate it if members of that committee, through the clerk of that committee, received copies of those instructions. Then we can see how heavy that burden is and so on.

Mr. McFee: We can sort of make that available.

The Chairman: Just for the record, it's under tab 4(e)(1) in the book we were given.

Mr. Couture: I suggest we dispose of clause 18.

The Chairman: Clause 17 has not been called as yet. It was?

An hon. member: You passed clause 17.

The Chairman: It was passed in my absence. Thank you.

Clauses 18 and 19 agreed to on division

On clause 20

Mr. Allmand: On clause 20 we're opposed.

Mr. Chairman, clause 20 is the clause that removes the 7-week to 12-week penalty for those who quit without just cause and replaces it with a total exclusion. We think that is Draconian and unnecessary. We think if it were necessary to have a more serious penalty maybe the government should have increased the upper end from 12 to whatever they thought was necessary. To put first-time quitters in the same bag as those who quit every three or four years just to goof off, and I know there are not many of those, to have one massive inflexible penalty for all people, especially in an area where it is very often a grey area, we think is Draconian and excessive and unnecessary. Our caucus totally opposes clause 20. This is the

[Translation]

M. McFee: Ce sont des directives et je pensais qu'elles avaient déjà été diffusées.

M. Mulder: Nous en avons remis un exemplaire aux membres du comité la semaine dernière en même temps que l'ouvrage d'information définissant les 40 motifs de départ.

M. Allmand: Cela se trouve dans ce gros ouvrage?

M. Mulder: Il y a là des explications. Toutefois, je voudrais traiter de cette question précise: le comportement. Il s'agit du comportement d'un collègue de travail, de l'employeur ou de n'importe qui, exprimée sous forme de paroles ou de gestes, faits de propos délibéré et non sollicités. Il peut s'agir d'un incident unique ou d'une série d'incidents qui avilissent, rabaissent et/ou causent une humiliation personnelle ou un harcèlement. La définition est donc très vaste.

M. Low a rencontré les responsables de la Commission canadienne des droits de la personne pour examiner le projet de loi et voir comment nous allons y donner suite. Nous avons élaboré en consultation avec le Conseil du statut de la femme des directives et des vidéos destinés aux cours de formation de nos employés. Nous pensons donc consulter tous ceux qui connaissent les méthodes d'application de ce programme et nous faisons en sorte que le programme de recyclage à l'intention de tout le personnel de l'assurance-chômage tienne compte de ces conseils.

M. Allmand: Notre comité est un comité législatif qui sera démantelé d'office dès l'adoption de ce projet de loi. Toutefois, le comité permanent du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration continue de s'occuper de cette question. M. Bevilacqua et moi siégeons au comité permanent, ainsi que M. Samson et d'autres encore. Lorsque les nouvelles consignes relatives à l'application du projet de loi seront élaborées, nous vous saurions gré d'en faire parvenir un exemplaire aux membres de ce comité par l'entremise de son greffier. Nous pourrions donc alors déterminer en quoi consiste le fardeau de la preuve, ainsi de suite.

M. McFee: Nous pouvons fort bien vous fournir ces documents.

Le président: Je signale officiellement que cela se trouve à l'onglet 4(e)(1) du livre qui nous a été remis.

M. Couture: Je propose de terminer l'étude de l'article 18.

Le président: Nous n'avons pas encore mis l'article 17 aux voix. Ah, si?

Une voix: Vous avez adopté l'article 17.

Le président: Il a donc été adopté en mon absence.

Les articles 18 et 19 sont adoptées à la pluralité des voix

Article 20

M. Allmand: Notre parti s'oppose à l'article 20.

Monsieur le président, l'article 20 vise à supprimer la pénalité de 7 à 12 semaines imposée à ceux qui quittent leur emploi sans motif valable, pour la remplacer par une exclusion totale. Cette mesure est à notre avis draconienne et inutile. Selon nous, s'il fallait vraiment prévoir une pénalité plus sévère, le gouvernement aurait pu prolonger le nombre de semaines qu'il jugeait nécessaire la période d'exclusion actuelle. Selon nous, c'est une mesure exagérée, inutile et draconienne que de mettre dans le même panier ceux qui quittent leur emploi pour la première fois et ceux qui le quittent tous les trois ou quatre ans pour tirer au flanc. Je sais que ces derniers ne constituent pas la majorité, il est donc injuste de prévoir une lourde

[Texte]

worst part of this whole bill, the one that has attracted a lot of fire all over the country. Thousands of people marched in Montreal.

• 1115

We have discussed it at great length, but we are not getting much. . . We thought maybe the government might amend it and make it less Draconian, but it doesn't appear they are going to do that.

I want a recorded vote on this one as well—

Mr. Couture: Let's call a recorded vote.

Mr. Allmand: —because we want to know which members of the Tory caucus on this committee. . . I suppose all those who support the bill are here, but we want it absolutely clear. We know that some members of the Conservative caucus were shaky on this particular clause.

I have one question on this. The department has announced—and I don't know whether it was the minister or officials—that because of this bill you expected increased violence against officials of the department. You expected perhaps that claimants, when they are told that they are totally excluded from their benefits, may get violent. You have already had occupations of members of Parliament's offices. You are going to put in certain new security measures, including back doors. I guess the officials can run out the back door.

This reminds me of a French farce. The claimants will be coming in the front door, and when they are told that they are totally excluded because the agent doesn't think they have just cause, the individuals will become upset. Then the agent will run out the new back door.

To what extent have you proceeded with these new security measures, and how much will they cost?

Mr. McCreath: What has this to do with anything?

Mr. Allmand: It is a clause that deals with the bill, because it has been announced. I read it. To begin with, I am asking whether it is true or false. Under what clause may I put this question? The government has said that—

Mr. McCreath: You can put it under general comment.

Mr. Allmand: No, no. It deals with this bill. It is because of this bill that the government is bringing in security, and they said so.

The Chairman: Mr. Allmand, I will allow them to respond to it. But I do have to accept the order that that specifically was a news item and had nothing to do with the bill itself. But I would invite the officials to answer the question.

Mr. Allmand: Let the officials tell us. I will cease and desist if there is nothing to it. I will stop asking my question. Are they going to make a new security system?

[Traduction]

sanction, la même pour tous, surtout dans un domaine où il existe souvent une zone grise. Notre caucus s'oppose totalement à l'article 20. C'est la pire disposition de ce projet de loi, celle qui a suscité de vives réactions dans tout le pays. Des milliers de personnes ont manifesté à Montréal.

Nous en avons discuté de fond en comble, mais nous n'avancions guère. . . Nous pensions que le gouvernement pourrait modifier cette disposition pour la rendre moins draconienne, mais il ne semble pas disposé à le faire.

Je tiens à ce que cet article fasse lui-aussi l'objet d'un vote à main levée. . .

M. Couture: Faisons un vote à main levée.

M. Allmand: . . . car nous voulons savoir quel député conservateur membre de notre comité. . . Je suppose que tous ceux qui appuient le projet de loi sont ici, mais nous voulons en être bien certains. Nous savons que certains membres du caucus conservateur hésitaient au sujet de cet article du projet de loi.

J'ai une question à poser. Le ministère a annoncé—et je ne sais pas si c'était le ministre ou un des hauts fonctionnaires—que l'on pouvait s'attendre à des actes de violence croissants contre les agents du ministère suite à l'entrée en vigueur de ce projet de loi. On s'attend à ce que certains prestataires, apprenant qu'ils sont totalement exclus du bénéfice des prestations, n'aient recours à la violence. Les bureaux de certains députés ont déjà été occupés. Vous allez adopter certaines nouvelles mesures de sécurité, y compris des portes de sortie arrière. Je suppose que les fonctionnaires pourront ainsi se sauver par derrière.

Cela me fait penser à un vaudeville. Des prestataires entrèrent par la porte de devant, et en apprenant qu'ils n'ont droit à aucune prestation parce que l'agent estime que leur départ n'est pas justifié, ils commencent à se fâcher. L'agent n'a plus alors qu'à fuir par la porte de derrière.

Dans quelle mesure avez-vous mis en oeuvre ces nouvelles mesures de sécurité et combien coûteront-elles?

M. McCreath: Quel rapport cela a-t-il avec le reste?

M. Allmand: Cette initiative est en rapport avec le projet de loi puisqu'elle a été annoncée. Je l'ai lue. Pour commencer, je veux savoir si c'est vrai ou faux. A quel autre moment puis-je poser cette question? Le gouvernement a déclaré que. . .

M. McCreath: Vous pouvez la poser dans le contexte d'une observation générale.

M. Allmand: Ah, mais non! C'est en rapport avec le projet de loi. C'est en raison de ce projet de loi que le gouvernement adopte de nouvelles mesures de sécurité, selon ses propres dires.

Le président: Monsieur Allmand, je vais permettre aux témoins de répondre à votre question. Il me faut toutefois admettre qu'il s'agit précisément d'un élément d'information sans aucun rapport avec le projet de loi proprement dit. J'invite toutefois les hauts fonctionnaires à répondre à votre question.

M. Allmand: Laissez-les parler. Je m'abstiendrai à tout jamais si cette rumeur n'est pas fondée. Je n'insisterai pas. Va-t-on ou non mettre sur pied un nouveau système de sécurité?

[Text]

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I believe I have an answer, and it is not unique to this bill. We have a department that has 1,000 offices in Canada and abroad. We deal with roughly half a million immigration claims and applications around the world. We serve 5 million Canadians annually and so on. In the vast majority of cases all the relationships are very civil.

But over the last 20 years, and indeed longer—certainly in the time I have spent in Employment and Immigration—there have been cases where there were tensions. As a deputy minister, I have to be concerned about concerns of the employees. It is not making light of it. A number of our employees work in immigration and they may be holding someone in detention, which we have done in a number of cases, and some people don't like that.

When unemployment insurance claimants have their claims turned down for what they think is not a legitimate reason, when our people, who are well trained, say, no, I am sorry, sometimes there are problems. It is not unique to this bill. This has been going on for years. There are times when we have tensions in the workplace because of the decisions we have to make on behalf of the Government of Canada.

Because of this legislation employees have said, look, there may be some concerns, so are you, as the deputy minister, as management, going to do deal with it? I said, yes, we will deal with it.

As I indicated to the member last week, as part of the provision we have done one more time a security check to make sure. There is nothing wrong with making sure that a boardroom or a hearing room has two doors. In most cases, it does. It is not because we are trying to make light of a situation.

Mr. Allmand: You had better put them in members of Parliament's offices, too.

Mr. Mulder: What I want to stress is that it is not unique to this bill. This has been going on for years.

The Chairman: The chair would like a clarification of a point that was raised during testimony, Mr. Mulder, and it has to do with proposed subsection 30.1(4). It's the number of works unrelated to qualification, whether or not they could be used in qualifying.

• 1120

Mr. McFee: You're talking about subclause (4) of what will be section 30.1, in clause 20. I want to make sure I have the right thing.

What that proposed subsection means is that no week of insurable employment or no week of work that a claimant had before the claimant voluntarily quit without just cause can be used for the purposes—it says here—of subsection 6(2) and subsection 6(3) of the act. That means to requalify for benefits.

To put it the way people talk on the street, what it means is—

[Translation]

M. Mulder: Monsieur le président, je crois pouvoir répondre, même si cela ne concerne pas exclusivement le projet de loi à l'étude. Notre ministère compte 1 000 bureaux au Canada et à l'étranger. Nous examinons environ 500 000 demandes d'immigration à travers le monde. Nous offrons nos services à 5 millions de Canadiens tous les ans. Dans la grande majorité des cas, tous nos rapports avec la clientèle sont des plus courtois.

Mais depuis une vingtaine d'années, et même plus—en tout cas depuis que j'occupe un poste à Emploi et Immigration—il est arrivé que certaines frictions existent. En ma qualité de sous-ministre, je dois tenir compte des inquiétudes des employés. Je ne peux pas les prendre à la légère. Certains de nos employés travaillent à l'immigration et il leur arrive de détenir un candidat, ce que nous avons fait à diverses reprises, et cela en irrite d'autres.

Lorsque les prestataires d'assurance-chômage essuient un refus pour une raison qui leur paraît injustifiée, lorsque nos employés, dûment formés, se voient obliger de rejeter leur demande, il se pose parfois des problèmes. Cette situation n'est pas unique aux conséquences du projet de loi à l'étude. Elle existe depuis années. Il arrive parfois qu'il existe des tensions dans les milieux de travail en raison des décisions que nous devons prendre au nom du gouvernement du Canada.

Si ce projet de loi entre en vigueur, nos employés ont exprimé certaines préoccupations et m'ont demandé si, en ma qualité de sous-ministre, leur représentant de la haute direction, j'allais faire quelque chose pour y remédier. Je leur ai répondu par l'affirmative.

Comme je l'ai dit au député la semaine dernière, si nous avons effectué un nouveau contrôle de sécurité, c'est par précaution. Il n'y a rien de mal à s'assurer qu'une salle de conférence ou d'audience comporte deux issues. C'est le cas la plupart du temps. Ce n'est pas parce que nous voulons prendre la situation à la légère.

M. Allmand: Vous feriez mieux d'en installer aussi dans les bureaux des députés.

M. Mulder: J'insiste sur le fait que cette situation n'est pas unique aux dispositions du projet de loi à l'étude. Il en est ainsi depuis des années.

Le président: La présidence voudrait obtenir un éclaircissement sur un point soulevé au cours des témoignages, monsieur Mulder. Il s'agit du projet de paragraphe 30.1(4). Il s'agit du nombre de semaines de travail sans rapport avec la période de référence, pour savoir si elles pourraient ou non entrer en ligne de compte relativement à l'admissibilité du prestataire.

M. McFee: Vous parlez du paragraphe 4 du projet d'article 30.1, prévu à l'article 20 du projet de loi. Je tiens à m'assurer que nous parlons bien de la même chose.

Aux termes de ce projet de paragraphe, les semaines d'emploi assurables ou les semaines d'emploi qui précèdent la date où le prestataire quitte volontairement son emploi sans motif valable, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application—c'est ce qui est dit ici—des paragraphes 6.(2) ou (3) de la loi. Autrement dit, pour être de nouveau admissible aux prestations.

En langage courant, cela signifie que...

[Texte]

The Chairman: Even if it's unrelated to the disqualification.

Mr. McFee: It means if a person has to requalify for UI subsequent to having voluntarily quit without just cause, and there is a reason for that. If other employment could be used to requalify, there would be many cases where the claimant wouldn't have a penalty at all.

If a claimant, for example, had two jobs and he had one that lasted for, say, 20 weeks. . . Let's say that where he lives you require 15 weeks to get on UI. If he had a 15-week job, and then another 15-week job, and voluntarily quit the 15-week job without just cause, if that proposed subsection wasn't there the person would immediately qualify for UI.

Mr. Samson: You touched on part of the question that I wanted to ask. I wanted to ask the officials for some clarification on the word "loses". Once a person is disqualified, none of the insurable weeks of employment prior to the event can be used to requalify at a later claim. If a person then secures employment, works a number of weeks and is disqualified again—which is another event—those weeks are also not counted towards insurable weeks of employment.

I have difficulty with the wording. The proposed subsection talks about employment that the claimant loses. It is open to interpretation that even a lay-off at that point could result in those weeks being disqualified, because we're talking employment that is lost. We don't specifically say in here what you implied a few minutes ago.

Mr. McFee: Sir, perhaps I could clarify that. If you'll take a close look at that proposed subsection, it talks about that event—that's the losing or leaving—as described in subsection 28(1). When you refer to subsection 28(1), it talks about a person voluntarily leaving his employment without just cause, or being dismissed for misconduct. That's subsection 28(1) of the Unemployment Insurance Act, which I don't believe is in this bill.

If that reference wasn't there, your point would be accurate. It would be correct. But the reference is there and therefore it has to refer back to that subsection.

Mr. Samson: Okay.

Clause 20 agreed to: yeas 5; nays 3

On clause 21

Mr. Samson: With regard to the opportunity for the employer to provide information, I have a problem with that. In the text we don't give the agent an opportunity to cross-examine. We don't give the agent an opportunity to decide who is right or who is wrong. How can an agent arrive at a conclusion as to whether or not someone has just cause without determining who's right, who's wrong? How can the agent act as a police person to do the investigation, as an attorney to listen to the information, and as a judge to make a decision without having the ability to cross-examine or to access the information that's needed?

[Traduction]

Le président: Même s'il n'y a aucun rapport avec l'exclusion?

M. McFee: Cela s'applique à une personne qui doit avoir une nouvelle période de référence pour être admissible à l'assurance-chômage après avoir volontairement quitté son emploi sans motif valable, et il y a une raison à cela. Si l'on pouvait tenir compte des autres semaines de travail pour être à nouveau admissible, dans bien des cas, le prestataire ne serait même pas pénalisé.

Si un prestataire, par exemple, occupe deux emplois dont l'un a duré, disons, 20 semaines. Disons que, dans sa région, il faut 15 semaines d'emploi pour être admissible à l'A-C. S'il occupait un emploi pendant 15 semaines et un autre pendant la même période, et s'il quitte volontairement le deuxième emploi sans motif valable, cette personne serait immédiatement admissible aux prestations d'assurance-chômage en l'absence de la disposition proposée.

M. Samson: Vous avez répondu en partie à la question que je voulais poser. Je voulais demander aux fonctionnaires des explications sur le terme «perd». Une fois qu'une personne est exclue, les semaines d'emploi assurables qui précèdent l'événement à l'origine de l'exclusion ne peuvent pas servir comme période de référence pour rendre la personne admissible à une date ultérieure. Si une personne trouve un emploi, travaille pendant un certain nombre de semaines et est à nouveau exclue—ce qui constitue un autre incident—ces semaines n'entrent pas non plus en ligne de compte dans le calcul des semaines d'emploi assurables.

Le libellé de cette disposition me pose un problème. Dans ce projet de paragraphe, il est question d'un emploi que le prestataire perd. Selon la façon dont on interprète la loi, même une mise à pied pourrait entraîner l'exclusion pour ces semaines, puisque nous parlons d'un emploi perdu. Il n'est pas précisé dans cette disposition ce que vous avez dit il y a quelques instants.

M. McFee: Monsieur, permettez-moi de tirer les choses au clair. Si vous examinez de près le nouveau paragraphe prévu, on parle de cet événement—soit la perte ou l'abandon d'emploi—décrit au paragraphe 28(1). Si vous vous reportez à ce paragraphe, il y est question d'une personne qui quitte volontairement son emploi sans motif valable, ou qui est renvoyée pour mauvaise conduite. Il s'agit du paragraphe 28(1) de la Loi sur l'assurance-chômage, qui ne se trouve pas dans le projet de loi à l'étude, sauf erreur.

Faute de cette référence, votre argument serait pertinent. Vous auriez raison. Toutefois, la référence existe et il faut donc se reporter au paragraphe en question.

M. Samson: Très bien.

L'article 20 est adopté par 5 voix contre 3

Article 21

M. Samson: La disposition prévoyant qu'on offre à l'employeur la possibilité de donner des renseignements me préoccupe. Dans le texte de loi, nous ne donnons pas à l'agent la possibilité d'effectuer un contre-interrogatoire. Nous ne lui permettons pas de décider qui a raison ou qui a tort. Comment l'agent peut-il en arriver à une conclusion quant au motif de la cessation d'emploi s'il ne peut pas établir qui a raison et qui a tort? Comment l'agent peut-il servir de policier pour mener l'enquête, d'avocat pour recueillir les renseignements et de juge pour prendre une décision s'il lui est impossible de procéder à un contre-interrogatoire ou d'obtenir les renseignements dont il a besoin?

[Text]

Mr. McFee: I'll try to be done before 5:30 p.m.

Mr. Samson: Take all the time you need. I want to hear it all.

• 1125

Mr. McFee: Notwithstanding even this particular clause of the bill, it's a fundamental part of the training of the agents who deal with claimants, in determining whether or not a claimant is entitled to UI. It could be as simple as what their benefit rate is or whether they're available for work, or whatever, or something as complex as a labour dispute case or a voluntary quit or a misconduct. The agents have always been—it's not new to this legislation, but it may be spelled out more clearly in this legislation than it was before—obliged to hear both sides of the case before they make a decision. In fact, in the legal system in which they work—and my legal colleagues could give you more details if you need them—the administrative law requires that both parties be heard when a decision is made that affects one of their rights.

What happens in unemployment insurance legislation is that it is a rights and obligations program. If claimants fulfil certain obligations, they have the unfettered right to receive UI—obviously, not totally unfettered—within the confines of the legislation. Therefore, in any kind of contentious claim—voluntary quits, misconducts and that kind of thing are called contentious claims—the agent is obliged by policy, by legislation, and by tradition, if I may say something as maudlin as that, to get all the facts, to assess the facts.

The agent uses the principle of preponderance of the proof or whatever in coming to a decision. If the decision is not clear-cut, the benefit of the doubt is given to the claimant. The agent is obliged to consider all the facts.

The agent is monitored by a variety of sources, I might add—internal, external, and judicial. In fact, the appeals system, particularly at the umpire level, serves as an example. Where lousy fact-finding has been done, we tend to get hammered by the umpires for having done that. I don't think anybody who takes his or her profession seriously would like to see that kind of thing. The agents are monitored internally and externally, and their training is that they're expected to do it in that way.

I would, with respect, suggest it is not as much an issue of cross-examination. I know the point you're trying to make. I think I would prefer to describe it as hearing both sides of the story. They are absolutely obliged to get both sides of the story before they make a decision.

Mr. Samson: Given they are going to be giving the benefit of the doubt, as you indicated, to the claimant, given the weighted evidence they have before them, why isn't that wording in that legislation? We hear a lot about it, but I haven't seen it anywhere yet.

Mr. McFee: I guess the most simplistic answer I can give is that it does not need to be in the legislation. It's in a guideline.

[Translation]

M. McFee: Je vais essayer de conclure avant 17h30.

M. Samson: Prenez tout le temps qu'il vous faut. Je veux tout savoir.

M. McFee: Avec ou sans cette disposition précise du projet de loi, cela fait partie intégrante de la formation des agents qui étudient les demandes de prestations, pour établir si un demandeur a droit ou non à l'assurance-chômage. Les critères peuvent être aussi simples que le taux des prestations ou la disponibilité pour travailler ou autre chose, ou aussi complexes qu'un conflit de travail un abandon volontaire d'emploi ou une mauvaise conduite. Les agents ont toujours été obligés—cela n'est pas nouveau dans le projet de loi à l'étude, mais c'est peut-être indiqué en termes plus précis que par le passé—d'entendre les deux parties en cause avant de prendre une décision. En fait, aux termes du système juridique dans lequel il fonctionne, et mes collègues juristes pourront vous fournir plus de détails si vous le désirez—le droit administratif exige d'entendre les deux parties en cause avant de prendre une décision qui influe sur les droits de l'une ou de l'autre.

Dans le contexte de la législation sur l'assurance-chômage, il s'agit d'un programme de droits et obligations. Si les prestataires respectent certaines obligations, ils ont le droit inaliénable de toucher des prestations d'assurance-chômage—quoique ce ne soit pas manifestement le cas—dans les limites de la loi en vigueur. En conséquence, dans les cas de demandes litigieuses—abandon volontaire, mauvaise conduite et autres événements qui constituent des demandes litigieuses—l'agent est obligé, en vertu de la politique, de la législation et des traditions en vigueur, si je puis m'exprimer de façon aussi terne, de rassembler tous les faits et de les évaluer.

L'agent applique le principe de la preuve prépondérante pour en arriver à une décision. Si les faits ne sont pas assez clairs pour prendre une décision catégorique, le bénéfice du doute est accordé au demandeur. L'agent est obligé de tenir compte de tous les faits.

L'agent est contrôlé à divers niveaux, je précise: interne, externe et judiciaire. En fait, le système d'appel, surtout au niveau du juge-arbitre, en est un bon exemple. Lorsque la recherche des faits a été bâclée, les juges-arbitres nous tapent sur les doigts. C'est ce que tient à éviter toute personne dotée d'une conscience professionnelle. Les agents sont surveillés aux niveaux interne et externe et leur formation leur apprend la façon de procéder.

En toute déférence, je pense que la question du contre-interrogatoire est secondaire. Je comprends ce que vous voulez dire. Je préfère dire qu'il faut entendre les deux versions de l'histoire. Les agents sont strictement obligés d'entendre les deux parties avant de prendre une décision.

M. Samson: Puisqu'ils accordent le bénéfice du doute, comme vous l'avez dit, au demandeur, étant donné les preuves convaincantes qui leur sont soumises, pourquoi cela n'est-il pas prévu textuellement dans le projet de loi? Nous en entendons beaucoup parler, mais cela n'est écrit nulle part.

M. McFee: La réponse la plus simple que je puisse vous donner, c'est qu'il est inutile de l'inscrire dans la loi. Cela est énoncé dans une directive.

[Texte]

Mr. Samson: The reason I'm asking is that there has been an extreme amount of emphasis put on the fact that the benefit of the doubt is going to go to the claimant. If it's that important, and if it's that critical, then why not put it in the legislation? Then there's no argument. Then you won't hear from me any more on that subject.

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Samson: On that subject, I said.

Clauses 21 and 22 agreed to on division

On clause 23

The Chairman: A question, Mr. Allmand.

Mr. Samson: Don't go so fast.

Mr. Allmand: Clause 23 was raised by Mrs. Sparrow with the minister, but I want to pursue this a bit. Paragraph 76(6)(a) says that the Governor in Council may make regulations:

(a) authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer. . .

Now, on the face of it, it appears to us that means that with such a regulation the chairperson could exclude the claimant from the hearing. It was originally suggested to us that this would only be done on the request of the claimant, but if you look at the words, it seems rather clear that it wouldn't have to be any request from the claimant. As a matter of fact, the claimant could be excluded from his own hearing against his will.

• 1130

I'd like you to clarify that for us. Why is it worded that way? Why should the claimant, who is about to lose all unemployment insurance benefits and has gone to the board of referees, be excluded? I thought the purpose of this was to protect the claimant so they could tell their story in a more private setting rather than have everybody hear the story and spread it around.

Mr. McCreath: What about the person who has had the allegation made against them?

Mr. Allmand: There's another section that takes care of that. The oral evidence can be given later to other people who aren't present. Why should the claimant be excluded?

Mr. Low: As I understand it, the idea here is to provide some separation of the victim of sexual harassment and the persons who are alleged to have been responsible for it. One shouldn't assume the victim is necessarily the claimant. The claimant can be a person who has been dismissed for misconduct. The misconduct could be sexually harassing a co-worker. In those circumstances, the co-worker who may have occasion to tell the story of the circumstances needs to be protected as well.

Mr. Allmand: That's a good answer to my question. I hadn't thought of that scenario. So there could be a case where an employer is dismissed for sexual harassment, does not agree with the decision, and becomes the claimant.

Mr. Low: That's right.

Mr. Allmand: Then you have the victim, who was another party in the case, who might want to testify.

[Traduction]

M. Samson: Si je pose la question, c'est que l'on a beaucoup insisté sur le fait que le bénéfice du doute est accordé au prestataire, le cas échéant. Si c'est à ce point important, à ce point crucial, pourquoi ne pas le préciser dans le projet de loi? A ce moment-là, plus de discussion possible. Je n'aborderai plus la question.

Des Voix: Oh, oh!

M. Samson: Cette question-là, j'ai voulu dire.

Les articles 21 et 22 sont adoptés à la pluralité des voix

Article 23

Le président: Une question, monsieur Allmand.

M. Samson: N'allez pas si vite.

M. Allmand: M^{me} Sparrow a soulevé la question de l'article 23 avec le ministre, mais je voudrais bien approfondir la question. A l'alinéa 76(6)a il est dit que le gouverneur en conseil peut, par règlement:

a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur. . .

Or, à première vue, cela semble vouloir dire que grâce à un tel règlement, le président pourra exclure le prestataire de l'audience. Il nous avait été dit au départ que cela ne se ferait qu'à la demande du prestataire, mais si on y regarde de plus près, il semble évident que ce n'est pas le cas. En réalité, le prestataire pourra être exclu contre son gré de l'audition de sa demande.

Je voudrais avoir quelques précisions de votre part. Pourquoi le libellé n'est-il pas plus clair? Pourquoi le prestataire, sur le point de perdre toutes ses prestations d'assurance-chômage et qui saisit un conseil arbitral de son dossier, devrait-il être exclu? Je croyais que cette mesure visait à protéger le demandeur pour lui permettre de raconter son histoire à l'abri des oreilles indiscretes, au lieu de tout devoir débiter sur la scène publique.

M. McCreath: Et la personne visée par les accusations, alors?

M. Allmand: Cela est prévu dans un autre article. Le témoignage oral peut être donné par la suite à d'autres personnes qui ne sont pas présentes. Pourquoi exclure le prestataire?

M. Low: D'après mes renseignements, il s'agit d'éviter la rencontre entre la victime du harcèlement sexuel et la ou les personnes tenues pour responsables. Il ne faut pas partir du principe que la victime est nécessairement le prestataire. Le prestataire peut avoir été renvoyé pour mauvaise conduite. Celle-ci peut consister en harcèlement sexuel à l'égard d'un ou une collègue de travail. Dans ces circonstances, il faut protéger également le ou la collègue susceptible de raconter les faits.

M. Allmand: C'est une bonne réponse à ma question. Je n'avais pas pensé à cette possibilité. Il pourrait donc arriver qu'un employeur soit mis à pied pour harcèlement sexuel, n'accepte pas la décision et devienne lui-même le demandeur, alors.

M. Low: C'est exact.

M. Allmand: Et puis il y a la victime, qui représente une autre partie dans l'affaire et qui voudra peut-être témoigner?

[Text]

Mr. Low: Yes.

Mr. Samson: But doesn't that open the possibility for the chairperson to exclude a witness against their will? If a claimant doesn't request it, the chairperson has the authority to exclude a witness. In some circumstances I agree with your point. I see what you're saying and I understand it, but in other circumstances it could be completely the chairperson's decision to exclude a claimant. Maybe I didn't understand it.

Mr. Low: As I understand it, the regulations contemplated under this provision would provide that the chairman may exclude a claimant on the application that is made to him by the claimant or the employer in these kinds of circumstances. Quite clearly, one has to assume that the chairperson would not make this kind of decision frivolously or arbitrarily.

Mr. Samson: I'm sure you are right.

Mr. Low: It's a very sensitive issue. The decision being made may very well be the kind of decision that gets into court for subsequent determination.

Mr. Samson: I have some difficulty with paragraph (c) of the same clause. I'm questioning the rights of the employer in particular in an appeal. The employer is not facing any loss. There are no fines, penalties or invasions of privacy because the hearings are in private. This hearing is simply to establish whether or not a claimant does or does not get benefits. I would suspect and argue that it should be between the claimant and the commission and there is no need for the employer to be anything other than a witness. Why would an employer have the right to see the transcripts not only of the claimant's testimony but of witnesses, since some of those witnesses could be other employees?

I'll give you an example of what I'm talking about. In Toronto there was a young, 22-year-old woman who went into work and was evaluated on a scale from 1 to 10 every day by her employer as to how she dressed, combed her hair, walked and sat. Comments were made about her, and eventually she left her employment. She went into the hearing with the names and phone numbers of 18 witnesses and five letters. The commission at first denied her benefits. She appealed and was given benefits.

• 1135

The employer is now appealing. The employer went to the umpire's review with letters he had told some of those 18 employees, who had been witnesses in the first case, to write saying she lied. If they didn't write the letters they would suffer the consequences. So he went to the hearing.

Now, given that kind of a scenario, which has happened—and I have the documentation—why would an employer have the right to that kind of information from those transcripts? It just doesn't make any sense. Simply because he pays into the fund is not good enough reason.

Mr. Low: Under section 79 of the act as it exists at the moment, both the claimant and the employer may appeal a decision. They're both involved in this proceeding and both have interests that are at stake. In those circumstances, the idea of

[Translation]

M. Low: En effet.

M. Samson: Mais cela ne permet-il pas au président du conseil arbitral d'exclure un témoin contre son gré? Si un prestataire n'en fait pas la demande, le président est autorisé à exclure un témoin. Dans certaines circonstances, j'approuve votre argument. Je comprends ce que vous voulez dire, mais dans d'autres cas, il peut arriver que le président décide de son propre chef d'exclure un demandeur. Je n'ai peut-être pas bien compris.

M. Low: D'après mon interprétation, le règlement découlant de cette disposition prévoira que le président peut exclure un prestataire à la demande de ce dernier ou de l'employeur, dans des circonstances semblables. De toute évidence, on part du principe que le président ne prendra pas une telle décision à la légère ou de façon arbitraire.

M. Samson: Vous avez certainement raison.

M. Low: C'est une question très délicate. Il peut fort bien arriver que cette décision fasse l'objet d'un appel devant les tribunaux.

M. Samson: L'alinéa c) de la même disposition me pose quelques problèmes. Je remets en question le droit d'appel de l'employeur, notamment. Ce dernier n'a rien à perdre. Si les audiences ont lieu à huis clos, cela n'entraîne pour lui ni amende, ni sanction, ni ingérence dans sa vie privée. Cette audience vise simplement à établir si un demandeur obtiendra ou non des prestations. Je suppose et soutiens que cette question doit se régler entre le prestataire et la commission et que l'employeur n'a aucun autre rôle à jouer si ce n'est celui de témoin. Pourquoi un employeur aurait-il le droit de lire la transcription des témoignages non seulement du prestataire mais également de ceux des témoins, puisque certains d'entre eux sont peut-être d'autres employés?

Je vais vous citer un exemple de ce que j'avance. A Toronto, une jeune femme de 22 ans devait tous les jours faire face à son employeur qui la notait de 1 à 10 pour son habillement, sa coiffure, sa démarche et sa façon de s'asseoir. Certains rumeurs circulaient à son sujet et elle a fini par quitter son emploi. Elle s'est présentée à l'audience avec le nom et le numéro de téléphone de 18 témoins et 5 lettres d'appui. Au départ, la commission a refusé de lui accorder des prestations. Elle a interjeté appel et a gagné sa cause.

L'employeur fait appel, maintenant. L'employeur s'est présenté à l'audience de l'arbitre avec les lettres qu'il avait demandées à ses 18 employés de rédiger, disant qu'elle avait menti. Ces employés avaient été témoins lors du premier procès. S'ils refusaient de rédiger les lettres, on les menaçait des conséquences de ce refus. Donc, l'employeur s'est présenté à l'audience.

Vu les circonstances—et elles sont véridiques, j'ai la documentation à l'appui—pourquoi un employeur aurait-il droit à ce genre de renseignements, tirés des dossiers? Ce n'est pas logique. Le simple fait de verser ses cotisations au fonds, cela ne devrait pas suffire.

M. Low: Aux termes de l'article 79 de la loi actuelle, le prestataire et l'employeur peuvent tous deux en appeler d'une décision. Ces procédures les concernent tous les deux et les deux ont des intérêts en jeu. L'équité de la procédure exige dans ces

[Texte]

procedural fairness suggests they not only have notice that something is going on but an effective opportunity to respond to it. That means there has to be a mechanism here to enable a person who has that legal interest in the proceedings to know the allegations that are made, in circumstances where he or she may have been excluded from participating in the proceedings and hearing the testimony firsthand. That's why we contemplate regulations that would operate to ensure that the person who is the subject of allegations adverse to his or her interests has an opportunity to know, as well as he or she can, without having been present.

Mr. Samson: But the fact remains that the employer has no ramifications to suffer as a result of the decision whether this person gets benefits or not. There's no penalty or fine. There's nothing. This is a case of whether or not someone gets benefits. It's not a case of incrimination or of subjecting an employer to a fine.

The Chairman: Could we ask the witnesses to respond, as opposed to the government members.

Mr. Samson: There's a prime example.

Mr. Allmand: They weren't here last night.

Mr. Samson: They weren't here last night to hear the other witnesses. There's a prime example.

Mr. Allmand: You were but he wasn't.

The Chairman: It's also unparliamentary to refer to the attendance or lack of attendance of any member, so carry on with the question, please.

Mr. Mulder: As Mr. Low indicated, if appeals are made to a higher level than the administrative, and information is obtained through this process, under certain conditions it may have to be made public. As some of the government members have indicated, the accusation may be on both sides. It needn't be just against the claimant or the employer.

Mr. Samson: If we're talking about a case that would have legal ramifications, where a lawsuit may ensue as a result of a decision, then by all means I would agree with you that all parties involved should get copies of the transcripts. But when we are deciding strictly on the basis of UI benefits, I do not see why the employer should have access to information and witnesses' testimonies when the case will cause him absolutely no grief or penalties.

Mr. Mulder: As Mr. Low indicated, this is in there so the Governor in Council may make regulations. Certainly in drafting the regulations we're not going to treat it frivolously. If there are no appeals or further action and there is no substantive reason why the information should not be kept confidential, it will be kept confidential. But if there are good reasons for it, the regulations presumably will put some bounds on it to protect the kinds of concerns the member has expressed.

[Traduction]

circonstances que les parties intéressées soient non seulement avisées de ce qui se passe, mais aient aussi l'occasion de réagir. Cela signifie qu'il faut un mécanisme pour informer les parties intéressées du caractère légitime ou non des allégations, quand ces parties ont pu être exclues des procédures et n'ont pu entendre les témoignages de vive voix. Voilà pourquoi nous envisageons des règlements qui garantiraient que celui qui fait l'objet des allégations, allégations qui peuvent nuire à ses intérêts, puisse se renseigner, dans la mesure du possible, malgré son absence au départ.

M. Samson: Oui, il n'en demeure pas moins que l'employeur n'est menacé d'aucune conséquence quelle que soit la décision, qu'on accorde ou non des prestations à l'intéressé. On ne lui imposera ni pénalité, ni amende — rien du tout. La décision qui résulte de cette procédure est d'accorder ou de refuser des prestations à quelqu'un. Il ne s'agit pas d'incriminer ou d'imposer une amende à un employeur.

Le président: Ne s'agirait-il pas que le témoin de réponde, au lieu des députés du gouvernement?

M. Samson: Voilà un bel exemple. . .

M. Allmand: Ils n'étaient pas ici hier soir.

M. Samson: Ils n'étaient pas présents hier soir pour pouvoir entendre les autres témoins. C'est bien là un exemple type.

M. Allmand: Vous y étiez mais lui, il n'y était pas.

Le président: C'est antiparlementaire de faire allusion à la présence ou à l'absence d'un député; veuillez poursuivre votre question, s'il vous plaît.

M. Mulder: Comme M. Low l'a dit, si les appels sont interjetés au delà du niveau administratif, et qu'on obtient des renseignements par ce processus, dans certaines conditions, il faudra peut-être les rendre publiques. Comme certains députés du gouvernement l'ont dit, l'accusation peut venir d'une ou de l'autre partie. Quelqu'un peut s'en prendre au prestataire aussi bien qu'à l'employeur.

M. Samson: Si nous parlons d'un cas qui pourrait avoir des conséquences juridiques, où une décision pourrait donner lieu à un procès, je serais entièrement d'accord avec vous. Il faudrait remettre des copies des procès-verbaux à toutes les parties en cause. Mais quand il s'agit seulement de décider si un prestataire va recevoir ou non les prestations de l'assurance chômage, je ne vois pas pourquoi l'employeur aurait accès à l'information et aux témoignages, car la décision n'aura aucune conséquence négative pour lui, et on ne lui imposera aucune pénalité.

M. Mulder: Comme l'a dit M. Low, cette disposition existe pour que le gouverneur en conseil puisse faire préparer des règlements. Il est certain qu'en rédigeant ces règlements nous n'allons pas prendre la chose à la légère. S'il n'y a ni appel ni autre procédure d'intentée et s'il n'y a aucune raison de fond qui militent en faveur de la publication des renseignements ceux-ci resteront confidentiels. Mais s'il y a de bonnes raisons de les rendre publics, il faut supposer que les règlements imposeront les limites nécessaires pour tenir compte du souci de confidentialité soulevé par le député.

L'article 23 est adopté à la pluralité des voix

Clause 23 agreed to on division

• 1140

Clauses 24 to 26 inclusive agreed to

Les articles 24 à 26 inclusivement sont adoptés

[Text]

Clauses 27 and 28 agreed to on division

Clause 1 agreed to

The Chairman: Shall the title pass?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall the bill pass?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: No.

The Chairman: Do you wish a recorded vote?

Mr. Allmand: Yes, I do, but before I get to that point, what was the ruling you made when we raised this whole business of the Speaker's ruling? Did you say we would not report the bill, or we would not carry the bill as a whole?

The Chairman: I have sought advice. I'm ruling that the committee is in charge of its own fate, but even if the vote passes on reporting the bill it not be reported until the Speaker provides a ruling.

An hon. member: Agreed.

The Chairman: The committee has the right to overrule that if it chooses, but I would prefer it not to. I think it could cause some procedural problems if we do report it and then the Speaker rules against the committee at some future date.

Mr. Allmand: Then you wish to proceed with the vote on the bill now?

The Chairman: Yes.

Mr. Allmand: I want a recorded vote.

The Chairman: A recorded vote has been requested on the bill.

Mr. Soetens: Mr. Chairman, do you have a clear indication of when the Speaker is going to rule?

The Chairman: The Speaker rules in his own time.

Mr. Soetens: With all due respect, I'm prepared to have you wait until the Speaker rules, presuming, of course, he is going to make a ruling within a reasonable time.

The Chairman: I think we can assume the Speaker always makes his rulings within a reasonable time.

Mr. Samson: For purposes of perhaps assisting in clarification, I approached the Table yesterday and asked if a ruling was coming. I was told that most definitely there was not one coming yesterday, but he would rule on it today. He did not give me a time.

Mr. Soetens: With that understanding, Mr. Chairman, I think your decision is reasonable, but if we hear he is not going to rule until June, I just trust you'll —

The Chairman: That would be quite unusual.

Mr. Soetens: It would be, but...

[Translation]

Les articles 27 et 28 sont adoptés à la majorité des voix

L'article 1 est adopté

Le président: Le titre est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Le président: Le projet de loi est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Des voix: Non.

Le président: Désirez-vous qu'il y ait vote par appel nominal?

M. Allmand: Oui, mais auparavant, quelle a été votre décision quand nous avons soulevé toute la question de la décision du Président de la Chambre? Avez-vous dit que nous n'allions pas faire rapport du projet de loi ou que nous n'allions pas l'adopter dans son intégralité?

Le président: J'ai demandé conseil et j'ai décidé qu'il revient au comité de choisir. Mais, même si, suite au vote, le comité décide de faire rapport du projet de loi, nous n'en ferons pas rapport avant la décision du Président.

Une voix: D'accord.

Le président: Le comité peut choisir d'aller à l'encontre de ma décision s'il le désire, mais je préférerais que vous vous en absteniez. Je pense que nous aurions des problèmes de procédure si nous faisons rapport du projet de loi et que, subséquemment, la décision du Président allait à l'encontre de celle du comité.

M. Allmand: Voulez-vous que nous passions au vote sur le projet de loi maintenant?

Le président: Oui.

M. Allmand: Je veux un vote par appel nominal.

Le président: On demande un vote par appel nominal pour l'adoption du projet de loi.

M. Soetens: Monsieur le président, savez-vous de façon assez précise à quel moment le Président de la Chambre entend rendre sa décision?

Le président: Le Président rendra sa décision en temps utile.

M. Soetens: Sauf votre respect, je suis disposé à ce que vous attendiez la décision du Président, pourvu qu'il la rende dans des délais raisonnables.

Le président: Je pense que nous pouvons supposer que le Président rend toujours ses décisions dans des délais raisonnables.

M. Samson: Un peu pour aider à éclaircir les choses, permettez-moi d'ajouter que je suis allé demander aux greffiers du Bureau de la Chambre, hier, si la décision allait bientôt être rendue. On m'a dit qu'elle ne serait certainement pas rendue hier, mais aujourd'hui. On ne m'a pas donné d'heure.

M. Soetens: A la lumière de cet éclaircissement, monsieur le président, je pense que votre décision est raisonnable. Si nous apprenons cependant qu'il n'entend rendre sa décision qu'en juin, j'ose espérer que vous...

Le président: Ce serait très inhabituel.

M. Soetens: Oui, mais...

[Texte]

The Chairman: Shall the bill pass?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: No.

The Chairman: There's been a request for a recorded vote.

Bill C-113 agreed to: yeas 5; nays 3

The Chairman: Shall I report the bill to the House?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: On division.

The Chairman: In the assumption we will probably or possibly not get together again, I would like to thank everyone around the table, both the witnesses and the members. Even though by the nature of the bill there are some very contentious issues and differences of philosophy and opinion, the members have attended well and cooperated well with the chair. I certainly have appreciated the way we have approached it.

A special thanks to the staff members who have worked very long and hard hours. We imposed a very difficult time on them. It is very much appreciated.

Mr. Allmand: The materials were very well done.

Mrs. Sparrow: And to you, Mr. Chairman, thank you for your excellent guidance, supervision and direction.

Mr. Allmand: You weren't bad for a Tory.

The Chairman: I will accept that as a compliment, thank you.

Perhaps one final thanks, and that's to the translators, who I know spent one evening freezing in the room upstairs.

Mr. Samson: And the next evening cooking.

The Chairman: We're going to have to look into that on their behalf.

Again, I thank you all. We stand adjourned to the call of the chair.

[Traduction]

Le président: Le projet de loi est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Des voix: Non.

Le président: On a demandé un vote par appel nominal.

Le projet de loi C-113 est adopté par cinq voix contre trois

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Des voix: Avec dissidence.

Le président: Comme c'est peut-être notre dernière réunion, j'aimerais remercier toutes les personnes présentes autour de la table, témoins et députés. Certains éléments du projet de loi sont très controversés et suscitent des divergences d'idées et d'opinions. Malgré cela, j'ai pu compter sur l'assiduité et la collaboration des membres du comité et je leur en sais gré.

Je désire remercier tout particulièrement les membres du personnel qui ont travaillé très dur, pendant de longues heures. Je sais que nous leurs avons mené la vie dure. Votre coopération a été fort appréciée.

M. Allmand: Les documents étaient d'une excellente qualité.

Mme Sparrow: Permettez-nous à notre tour de vous remercier, monsieur le président, de la façon excellente dont vous nous avez guidés, dirigés, conseillés.

M. Allmand: Oui, pour un Conservateur, ça pouvait aller.

Le président: Je vais supposer qu'il y a là un compliment et je vous en remercie.

Un dernier mot de remerciement pour les interprètes qui ont passé, je le sais, une soirée dans la pièce au-dessus, à geler.

M. Samson: Et la soirée suivante à suer.

Le président: Il faudrait qu'on essaye de régler cela pour eux.

Encore une fois, je vous remercie tous et toutes. La séance est levée.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail**Poste-lettre****K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES*From the Department of Justice:*

James Mabbutt, Q.C., General Counsel, General Legal Services,
Department of Finance.

From Transport Canada:

Emile Di Sanza, Senior Advisor, Strategic Policy, Motor Carrier,
Policy and Programs.

From the Treasury Board of Canada Secretariat:

Jean Ste-Marie, Q.C., General Counsel, Legal Services;
Pierre Sutherland, Director of Collective Bargaining.

From the Department of Employment and Immigration:

Martin Low, Senior General Counsel;
Luc Leduc, Counsel, Legal Services;
Nick Mulder, Deputy Minister;
Gordon McFee, Director, Policy and Legislation Development.

TÉMOINS*Du ministère de la Justice:*

James Mabbutt, c.r., avocat général, services juridiques généraux,
ministère des Finances.

De Transports Canada:

Emile Di Sanza, conseiller principal, Politiques stratégiques,
Politique et programmes, Transporteurs routiers.

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada:

Jean Ste-Marie, c.r., avocat général, Services juridiques;
Pierre Sutherland, directeur des négociations collectives.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Martin Low, avocat général principal;
Luc Leduc, avocat, services juridiques;
Nick Mulder, sous-ministre;
Gordon McFee, directeur, Élaboration de la politique et de la
législation.