



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 009 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 4 mai 2016

—
Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mercredi 4 mai 2016

•(1715)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): La séance est ouverte. Merci à tous d'être ici.

Nous allons commencer sans plus attendre, et, comme nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais m'efforcer d'être très bref.

Je tiens à remercier tous nos témoins de prendre le temps de comparaître devant notre comité aujourd'hui. Il leur a manifestement fallu beaucoup de temps pour venir jusqu'ici, et malheureusement, ce soir, nous ne pouvons les entendre qu'entre deux votes. Nous verrons s'il nous reste du temps après leurs déclarations liminaires.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Alison Hale, directrice de la Division de la statistique du travail, à Statistique Canada. Merci d'être avec nous aujourd'hui. Je vais vous donner la parole en premier, en vous demandant toutefois de limiter votre déclaration à cinq ou sept minutes au maximum. Merci.

Mme Alison Hale (directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada): Nous vous avons envoyé un document à l'avance, l'avez-vous tous reçu? C'est une série de diapositives. Vous l'avez? Parfait.

Je tiens à remercier le Comité de m'avoir invitée à prendre la parole au sujet de votre étude sur l'impact des changements apportés en 2012-2013 à l'assurance-emploi et sur l'accès au programme. Je vais utiliser les résultats des enquêtes ainsi que des données administratives pour situer le travail du Comité dans son contexte, dans les secteurs où Statistique Canada dispose de données et de renseignements sur l'impact des changements apportés au programme.

Outre les changements apportés au programme d'a.-e., de nombreux facteurs peuvent bien sûr avoir un impact sur les données que je vais vous montrer aujourd'hui, par exemple, l'évolution du marché du travail à l'échelle mondiale, nationale ou locale, ou des changements démographiques, comme le vieillissement de la population active. Par conséquent, nous mettons toujours en garde les utilisateurs de ces données contre la tentation d'établir un lien direct de cause à effet entre les changements apportés à un programme et l'évolution des données relatives au marché du travail.

Puisque nous abordons maintenant la deuxième diapositive, je vais vous donner des informations générales sur le marché du travail actuel. Le graphique de gauche indique l'évolution depuis 2005 du taux d'emploi, sur la ligne bleue, et du taux de chômage, sur la ligne rouge. Comme vous le voyez, ni le taux d'emploi ni le taux de chômage ne sont revenus à leur niveau pré-récession.

Toutefois, s'agissant du marché du travail post-récession, nous voyons sur le graphique de droite, sur la ligne bleue, que la proportion de demandeurs d'emploi potentiellement admissibles à

l'a.-e. diminue régulièrement depuis 2009. Réciproquement, bien sûr, la proportion de demandeurs d'emploi qui ne sont pas potentiellement admissibles à l'a.-e. augmente régulièrement.

D'autres données extraites de l'Enquête sur la population active et non reproduites ici indiquent que, depuis 2008, la proportion de demandeurs d'emploi qui sont restés au chômage pendant longtemps — soit plus de 26 semaines — est passée de 13 % en 2008 à 20 % en 2014, ce qui peut avoir un impact sur leur admissibilité à l'a.-e., soit parce que, avant de redevenir chômeurs, ils n'ont pas travaillé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à des prestations, soit parce qu'ils ont épuisé leurs droits à des prestations d'a.-e. avant de retrouver un emploi.

Puisque nous abordons la troisième diapositive, je voudrais profiter de l'occasion pour vous expliquer deux concepts fondamentaux que les gens confondent souvent. S'agissant des demandeurs d'emploi, dont le nombre est publié chaque mois par Statistique Canada, à partir de l'Enquête sur la population active, il faut distinguer trois grandes catégories. La première est celle des personnes sans emploi, mais qui ont cherché du travail et étaient disponibles. C'est la catégorie la plus importante, car elle représente environ 90 % des demandeurs d'emploi. Vous noterez qu'il n'y a pas de critères quant à leur expérience professionnelle, et qu'il s'agit simplement de chômeurs à la recherche d'un emploi. Les deux autres catégories se répartissent également les 10 % restants. Ce sont d'une part ceux qui ont été mis à pied temporairement, à cause de la conjoncture économique, mais qui s'attendaient à être rappelés au travail et étaient disponibles pour travailler et, d'autre part, ceux qui étaient au chômage et qui devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines.

Ces trois catégories se distinguent des prestataires réguliers d'a.-e. qui, eux, ont perdu leur emploi, temporairement ou définitivement, et qui, pour être admissibles à des prestations régulières, doivent avoir connu une interruption de salaire, être disposés à travailler et être prêts à le faire, et être incapables de trouver un emploi convenable.

Passons rapidement à la quatrième diapositive, qui indique la répartition des chômeurs, la colonne bleue, et des prestataires d'assurance-emploi, la colonne rouge, selon la province. Ce qui saute immédiatement aux yeux, c'est que la région de l'Atlantique et le Québec comptent une proportion plus élevée de prestataires réguliers d'a.-e. que de chômeurs, alors que c'est l'inverse en Alberta et en Colombie-Britannique.

C'est parce que la situation du marché du travail varie d'une province à l'autre. Dans les provinces de l'Atlantique, la proportion d'emplois temporaires, notamment les emplois saisonniers, est plus élevée que dans les autres provinces. Cela se répercute sur la répartition, puisque ces personnes sont plus susceptibles de réclamer plusieurs fois des prestations d'a.-e. pendant l'année. De même, selon les circonstances, certains travailleurs mis à pied temporairement peuvent ne pas être considérés comme des demandeurs d'emploi dans l'Enquête sur la population active.

• (1720)

Comme je sais que nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais vous dire quelques mots à propos de certains des changements qui ont été apportés en 2012-2013 au programme d'assurance-emploi. Nous allons passer à la cinquième diapositive, et ensuite nous en sauterons probablement plusieurs.

Je ne voulais pas sauter celle-ci, car elle découle de ce que je viens de dire. La ligne rouge indique la réforme du programme. Le graphique porte sur les prestations d'a.-e. hebdomadaires moyennes, qui sont à la hausse depuis que le calcul des prestations est fondé sur les 14 à 22 semaines de l'année précédente pendant lesquelles la rémunération était la plus élevée. C'est un changement qui est entré en vigueur en 2013. Pour vous aider à comprendre, la ligne bleue en pointillé montre quelle aurait été la tendance si la réforme n'était pas entrée en vigueur en avril 2013, alors que la ligne noire en pointillé indique la tendance réelle après l'entrée en vigueur de la réforme. Cette tendance est nettement à la hausse.

Nous allons maintenant passer directement à la diapositive numéro 9. Ce qu'on voulait chercher à déterminer, c'est l'accessibilité au système Alerte-emploi et aux informations sur les emplois disponibles. Les changements qui ont été apportés au système Alerte-emploi en 2013 supposaient que les gens avaient accès à Internet pour obtenir des informations sur les alertes-emplois. On voulait donc savoir si les personnes à faibles revenus avaient accès à ce genre d'outil. Ce graphique utilise des données provenant d'une enquête supplémentaire sur la population active. La colonne bleue correspond aux personnes qui s'adressent directement à des employeurs, et la colonne rouge, à celles qui ont accès à Internet. Les données sont réparties en fonction du niveau de scolarité, et pas en fonction de la rémunération, et on constate qu'il y a une corrélation entre le niveau de scolarité et la rémunération. Les gens ayant un niveau de scolarité moins élevé ont tendance à s'adresser directement aux employeurs, plutôt que d'utiliser Internet, et ceux qui ont un niveau de scolarité plus élevé ont tendance à utiliser Internet. Cela montre que le mode de recherche d'un emploi dépend clairement du niveau de scolarité. D'autres diapositives confirment cette constatation.

• (1725)

Le président: Merci beaucoup, madame Hale. Je vous remercie d'avoir résumé votre déclaration liminaire. Je sais que ce n'est pas toujours facile de le faire à brûle-pourpoint.

Pour ne pas perdre de temps, je vais donner immédiatement la parole à Benoît Long, sous-ministre adjoint principal de la Direction générale des services de traitement et de paiement, à Service Canada; Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal de la Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social; et Annette Ryan, directrice générale, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, au ministère de l'Emploi et du Développement social. Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

Monsieur Thompson, vous avez la parole.

M. Paul Thompson (sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je suis heureux d'avoir aujourd'hui l'occasion de témoigner devant le Comité au sujet du régime d'assurance-emploi et de certains changements apportés aux programmes au cours des dernières années, plus particulièrement depuis 2012.

Comme on vient de le dire, je suis accompagné de Benoît Long, mon collègue de Service Canada, qui est sous-ministre adjoint principal de la Direction générale des services de traitement et de paiement, et d'Annette Ryan, de la Direction de la politique de l'assurance-emploi.

[Français]

Avant de traiter des changements apportés au régime d'assurance-emploi et de leurs effets, je crois qu'il est important de décrire le contexte en pleine évolution du marché du travail pour le régime d'assurance-emploi.

À la suite de la récession de 2009, l'économie canadienne et, de fait, la plupart des économies développées ont subi un ralentissement économique marqué et une reprise progressive. La situation globale du marché du travail comporte également des rectifications apportées à l'échelle de l'industrie ainsi que des tendances technologiques qui ont continué à redessiner la nature du travail et des activités commerciales, et ce, avant la récession et depuis cette dernière.

Ces tendances rendent difficiles l'évaluation de l'impact des changements précis aux politiques hors du contexte de la reprise générale du marché du travail.

[Traduction]

Jusqu'au début de 2015, où nous avons enregistré un effondrement du cours des produits de base, nous avons noté un déclin constant du nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi depuis que le chômage avait atteint un sommet en juin 2009 en raison de la récession, alors que le nombre récent de demandes initiales et de renouvellement pour les prestations régulières correspond sensiblement à ce qui avait été observé au cours de la période précédant la récession de 2009.

Parallèlement, des préoccupations ont été soulevées quant au fait que le ratio prestataires-chômeurs, ou P/C, était de 38,6 % en 2014, ce qui représente environ 487 000 prestataires par rapport à 1,3 million de chômeurs au Canada. Ce ratio est souvent considéré par certains intervenants et membres des médias comme une mesure de l'accès au régime d'assurance-emploi.

Ce qu'on sait moins, c'est qu'un peu moins de 40 % des chômeurs n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois. Certains chômeurs de longue date peuvent recevoir du soutien grâce à des programmes financés par l'assurance-emploi, comme les Ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces, ou par d'autres programmes comme la Stratégie emploi jeunesse, dont l'objectif est de remédier au chômage chez les jeunes. Mais comme c'est un programme à cotisations, les Canadiens qui n'ont pas récemment participé au marché du travail et qui n'ont pas versé de cotisations d'assurance-emploi s'en trouvent exclus. En revanche, juste un peu moins de 100 000 chômeurs, soit environ 8 %, avaient accumulé un nombre insuffisant d'heures de travail pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Comme l'explique en détail le Rapport de contrôle et d'évaluation déposé le 22 avril, l'Enquête sur la couverture par le régime d'assurance-emploi a démontré que 83 % des chômeurs ayant occupé un emploi assurable et ayant vécu une cessation d'emploi valide étaient admissibles à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. Ce pourcentage correspond aux chiffres d'avant la récession et augmentera vraisemblablement avec la mise en oeuvre des mesures annoncées récemment, qui permettront d'assouplir les critères d'admissibilité de ceux qui deviennent ou redeviennent membres de la population active.

Toujours en ce qui concerne l'accès à l'assurance-emploi, un changement a été apporté au délai de carence, qui passera de deux à une semaine en janvier 2017.

• (1730)

[Français]

Vers 2012 et 2013, quatre modifications à la politique de l'assurance-emploi ont attiré beaucoup d'attention. La première était la fin du projet pilote portant sur les cinq semaines supplémentaires; la seconde était la mise en oeuvre d'un nouveau projet pilote portant sur le travail pendant une période de prestations; la troisième était le changement dans le calcul des taux de prestation de l'assurance-emploi amené par l'introduction des meilleures semaines variables; et la dernière était une série de mesures entreprises dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles.

Les prestations spéciales d'assurance-emploi, qui sont une partie importante et en pleine expansion du régime d'assurance-emploi, ont également connu un élargissement, en matière d'accès, au cours de cette période, par exemple la mise en vigueur des prestations pour les parents d'enfants gravement malades, en 2012, et un meilleur accès aux prestations pour maladie à partir des prestations parentales. Il y a également eu des changements quant à la gestion des décisions relatives aux réexamens et aux appels au Tribunal de la sécurité sociale du Canada.

Si vous avez des questions relatives à ces changements, je me ferai un plaisir d'en parler plus en détail.

[Traduction]

S'agissant des autres mesures que j'ai mentionnées, le projet pilote des cinq semaines supplémentaires offrait aux prestataires la possibilité d'ajouter cinq semaines supplémentaires à leur demande. À l'origine, ce projet pilote avait été instauré pour vérifier l'impact qu'auraient des semaines supplémentaires sur les travailleurs saisonniers vivant constamment des périodes creuses. Notre analyse démontre que seule une faible portion des semaines supplémentaires, soit moins de 5 %, touchait la population ciblée, c'est-à-dire les travailleurs saisonniers vivant des périodes creuses. On peut en conclure que le projet, tel qu'il avait été conçu, était mal ciblé.

Le projet pilote de travail pendant une période de prestations a été conçu pour encourager une plus grande participation au marché du travail en permettant aux prestataires de conserver 50 % des prestations pour tout travail effectué pendant une période de prestations, contrairement aux anciennes règles qui permettaient de conserver 100 % pour une seule journée de travail par semaine, et 0 % par la suite. Dans l'ensemble, ce projet pilote a porté ses fruits, puisque le degré de participation au marché du travail a augmenté, particulièrement chez les personnes qui ont travaillé exactement une journée par semaine pendant une période de prestations. Comparativement à 2011, le ratio gains-prestations régulières s'est accru. Une statistique inquiétante indique que, bien que de nombreuses personnes travaillent plus de journées par semaine, dans l'ensemble,

une proportion moins élevée de personnes ont travaillé pendant une période de prestations en vertu des nouvelles règles, et les personnes ayant un plus faible revenu étaient surreprésentées au sein du groupe de personnes qui ont cessé de travailler pendant une période de prestations. Autrement dit, s'il y a davantage de journées travaillées pendant une période de prestations, elles le sont par un moins grand nombre de personnes.

Dans le cadre de ce projet pilote, les personnes avaient la possibilité de revenir aux anciens paramètres. Le nombre de personnes ayant choisi cette option était peu élevé, soit 12 000 personnes sur une possibilité de 777 000. Le budget de 2016 assouplit encore davantage les critères d'admissibilité et permet à tous les nouveaux prestataires de se prévaloir des anciennes règles, ce qui est particulièrement avantageux pour ceux qui ne parviennent pas à travailler plus d'une journée par semaine.

Le projet pilote des meilleures semaines variables est issu du projet pilote des 14 meilleures semaines, mis en oeuvre dans certaines régions du pays. Il s'agit d'un nouveau modèle qui calcule les prestations en fonction d'un certain nombre de meilleures semaines, dans une région donnée. Ce nombre oscillait entre 14 et 22 semaines, selon le taux de chômage de la région. Comme l'a fait remarquer le témoin précédent, nous avons observé une convergence des niveaux des prestations.

La dernière mesure dont je voudrais parler concerne l'initiative Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles. Un certain nombre de règles créaient une obligation générale de chercher activement un emploi et d'être disposé à accepter une offre d'emploi convenable. Elles étaient accompagnées de définitions précises concernant, par exemple, la distance des déplacements quotidiens, le type de travail et la rémunération du nouvel emploi. Ces dispositions ont été annulées dans le budget de 2016.

Pour terminer, j'aimerais aborder les récentes répercussions de l'effondrement du cours des produits de base. Les crises économiques soudaines, comme nous en avons été témoins de façon plus générale lors de la récession de 2009, notamment dans les régions touchées par l'effondrement du cours des produits de base, peuvent mettre à mal la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi. Cela est dû au fait que l'accès aux prestations d'assurance-emploi régionales ainsi que la durée de celles-ci sont liés à une moyenne mobile sur trois mois des taux d'emplois locaux, afin de fournir une réponse graduelle aux conditions changeantes du marché du travail local. Alors que ce mécanisme fournit une stabilité vis-à-vis de la volatilité normale du marché de travail, il peut également ne pas réagir face à des crises persistantes, comme celles que nous avons connues.

Les mesures annoncées dans le dernier budget prévoient de fournir des semaines supplémentaires de prestations régulières, à raison de cinq semaines supplémentaires pour les prestataires réguliers et de 20 semaines supplémentaires pour les travailleurs de longue date.

Voilà les principaux commentaires que j'avais à faire. Je vous remercie de m'avoir écouté et suis prêt à répondre à vos questions.

• (1735)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Thompson, ainsi que tous ceux qui vous accompagnent.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à M. Aaron Wudrick, de la Fédération canadienne des contribuables. Je remercie également M. Lewis, de l'Alliance internationale des employés de scène, de s'être déplacé depuis Toronto.

Étant donné que nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais vous donner la parole à tous les deux, en vous demandant de vous limiter à cinq ou sept minutes. Ensuite, le temps qui nous restera sera consacré à des questions.

Je crois que nous allons commencer par M. Wudrick.

Merci.

[Français]

Me Aaron Wudrick (directeur fédéral, Fédération canadienne des contribuables): Bonjour. Je m'appelle Aaron Wudrick et je suis directeur fédéral de la Fédération canadienne des contribuables.

Je remercie le Comité de m'avoir invité aujourd'hui pour discuter des changements apportés à l'assurance-emploi.

[Traduction]

Comme je l'ai déjà dit, la FCC est un organisme de citoyens à but non lucratif, constitué en vertu d'une loi fédérale, qui regroupe plus de 89 000 membres à l'échelle nationale. Notre action s'articule autour de trois grands principes: une réduction des impôts, une diminution du gaspillage et un gouvernement responsable.

S'agissant des modifications de l'assurance-emploi qui ont récemment été annoncées par le gouvernement, nous reconnaissons qu'elles sont motivées, comme toujours, par les meilleures intentions, soit d'aider les gens qui sont dans le besoin. Cela dit, je n'ai pas besoin de vous rappeler quelle est la destination qui est pavée de bonnes intentions. Il est difficile de reprocher à un gouvernement d'offrir un régime d'assurance-emploi plus généreux sans se faire taxer de cruauté, mais il faut cependant être bien conscient des conséquences à long terme d'un système qui est effectivement plus généreux.

J'aimerais m'attarder quelques instants sur deux des principes qui devraient guider notre démarche face à l'assurance-emploi, et je veux parler de l'équité et du rôle des incitatifs.

Premièrement, pourquoi avons-nous besoin d'un régime d'assurance-emploi? La réponse est évidente: dans une société prospère comme la société canadienne, une partie de notre filet de sécurité social doit servir à prendre soin de ceux qui perdent leur emploi. Nous obligeons les gens à payer des cotisations, comme dans n'importe quel régime d'assurance, pour qu'ils puissent recevoir une indemnisation au cas où l'événement contre lequel ils se sont protégés surviendrait, en l'occurrence, le chômage.

Même si on appelle cela un régime d'assurance-emploi, cette désignation est trompeuse. Dans la plupart des régimes d'assurance, les cotisations versées ont une commune mesure avec le risque encouru. C'est la raison pour laquelle, par exemple, les primes d'assurance automobile des mauvais conducteurs sont beaucoup plus élevées que celles des conducteurs qui n'ont jamais eu d'accident. Or, les cotisations d'assurance-emploi ne varient pas en fonction de ce principe. Tout le monde paie les mêmes taux.

Il en va de même pour les prestations. Dans l'étude que nous avons réalisée en 2013 sur le système d'assurance-emploi, sur laquelle je reviendrai tout à l'heure, nous avons examiné un scénario typique de deux travailleurs à Terre-Neuve. L'un d'entre eux habite à Saint-Jean, où se trouve son employeur. L'autre habite en dehors de la ville, et il fait donc la navette tous les jours pour venir travailler. Ils occupent tous les deux un emploi identique chez le même employeur, au même endroit, au même salaire. Or, si ces deux travailleurs sont mis à pied après 26 semaines de travail, qui leur auront rapporté chacun 16 200 \$, celui qui habite à Saint-Jean ne sera pas admissible aux prestations d'assurance-emploi, mais celui qui habite à l'extérieur de la ville pourra recevoir jusqu'à 16 830 \$ sur

une période de 34 semaines. Voilà le type d'injustice ou d'anomalie que le système peut produire.

Un autre aspect de la question, qui fait polémique depuis des lustres, concerne l'impact qu'un tel système a sur le comportement des gens. Nous savons tous quels sont les deux camps qui s'affrontent ici. D'un côté, nous avons ceux qui prétendent qu'un système trop généreux encourage les gens à dépendre de ce système. Et d'un autre côté, nous avons ceux qui estiment que personne ne réclame des prestations d'assurance-emploi par choix, que tout le monde veut travailler, peu importe la générosité du système, et que ce sont tout simplement les emplois qui manquent. Cette polémique dégenère malheureusement souvent, le deuxième groupe s'indignant des insinuations que fait le premier groupe quant au comportement des prestataires d'assurance-emploi, et on ne va vraiment jamais au fond des choses.

Il est vrai que la FCC n'est pas neutre dans ce débat. Nous estimons qu'un système trop généreux peut encourager des gens à ne pas rechercher un emploi ou à ne pas en accepter un, alors qu'ils pourraient le faire. Mais attention, ce n'est pas une critique à l'égard de ces gens-là, puisqu'il est parfaitement rationnel et compréhensible de leur part d'accepter la solution plus intéressante qu'on leur offre. C'est plutôt une critique du programme d'assurance-emploi, tel qu'il est structuré, et une illustration des conséquences inattendues qu'il peut avoir.

Nous estimons également qu'un système trop généreux dissuade implicitement les Canadiens de se déplacer pour trouver un emploi. Être forcé de quitter sa collectivité ou sa province pour trouver un emploi n'est pas toujours une expérience agréable. C'est dur de quitter sa famille et ses amis, mais il est important de se demander si c'est une bonne chose d'encourager les gens à rester dans des régions qui offrent peu de débouchés, s'ils peuvent trouver du travail ailleurs.

Enfin, j'aimerais dire quelques mots sur les réformes que la FCC préconise d'apporter au système d'assurance-emploi, et qui s'inspirent de ce qui existe au Chili depuis 2002. Cela changerait radicalement la façon dont le système fonctionne et son impact sur les Canadiens. Notre proposition date de 2013, comme je l'ai dit. Elle compte 28 pages, et vous pouvez en prendre connaissance sur notre site Web. Je suis heureux d'avoir l'occasion d'en faire part au Comité. Il s'agit essentiellement d'un modèle inspiré du compte d'épargne obligatoire. On pourrait l'appeler compte d'épargne d'assurance-emploi, et les travailleurs seraient obligés de l'alimenter en y versant des cotisations. Cet argent pourrait être investi dans un REER, et lorsqu'une personne, un conjoint ou un membre de la famille se retrouve au chômage, il ou elle pourrait retirer de l'argent de ce compte. Au moment de la retraite, le solde de ce compte, ou au moins une partie de ce solde, pourrait être transféré à un REER ordinaire, ce qui permettrait en même temps de répondre à un autre besoin urgent: l'insuffisance de l'épargne accumulée au moment de la retraite.

En conclusion, je dirai que personne ne conteste la nécessité d'assurer ou d'aider les chômeurs, mais il faut trouver un juste équilibre entre la générosité et l'équité, tout en reconnaissant l'impact que les incitatifs ont sur le comportement des gens.

Merci.

• (1740)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Monsieur Lewis, c'est votre tour.

M. John Lewis (vice-président, directeur, Affaires canadiennes, Alliance internationale des employés de scène): Je m'appelle John Lewis. Je suis vice-président et directeur des Affaires canadiennes, à l'Alliance internationale des employés de scène. Nous sommes un syndicat de l'industrie du divertissement, aussi bien pour les travailleurs des arts de la scène que pour les travailleurs de la production cinématographique et télévisuelle. Nous sommes l'un des plus anciens et des plus importants syndicats de l'industrie du spectacle. Nous comptons 127 000 membres, et nous existons depuis 1893.

Nous vous remercions de nous avoir invités à présenter notre point de vue sur le régime d'assurance-emploi.

Notre position est simple. L'industrie du divertissement est relativement prospère au Canada, et elle crée de bons emplois pour les Canadiens, mais elle a besoin d'un filet de sécurité stable et sûr.

Les travailleurs et travailleuses de l'industrie du divertissement sont confrontés à des défis particuliers dans leur milieu de travail. Ils sont, par la force des choses, une population active surtout itinérante qui se déplace d'un projet à l'autre. Ces travailleurs ont donc besoin de solutions législatives adaptées à leur situation unique et susceptibles d'inciter les jeunes à choisir cette industrie pour sa stabilité et parce qu'elle leur offre de bons emplois de classe moyenne.

C'est un secteur industriel important. En 2010, les retombées économiques directes des industries de la culture au Canada s'élevaient à 53,2 milliards de dollars, dont la création de 703 000 emplois.

Le gouvernement fédéral a pris des mesures positives pour encourager la croissance et l'épanouissement de notre industrie. Il s'est montré prêt à collaborer avec nous, comme nous l'avons constaté avec le programme des travailleurs étrangers temporaires, qui nous a été particulièrement bénéfique, le maintien de divers incitatifs fiscaux et, plus récemment, le rétablissement du financement de Radio-Canada et d'autres institutions emblématiques.

Nous vous remercions de votre appui et de votre volonté à collaborer avec nous.

L'Alliance tient à soulever un certain nombre de questions au sujet du programme d'assurance-emploi. Dans l'ensemble, nous sommes satisfaits des changements qui ont été proposés dans le budget fédéral de 2016, surtout en ce qui concerne la réduction du nombre d'heures, qui était de 920 heures, pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Nous sommes contents que le délai de carence ne soit plus que d'une semaine, et qu'on n'oblige plus les prestataires à accepter une rémunération inférieure et des déplacements quotidiens plus longs pour trouver un emploi convenable. Nous pensons que toutes ces mesures contribuent grandement à rétablir l'intégrité du système.

Comme vous le savez, le monde syndical espère que les changements annoncés dans le budget seront mis en oeuvre rapidement. Il espère également qu'on réduira les critères d'admissibilité à un seul, celui des 360 heures, et ce, pour tout le monde; qu'on fera passer le niveau des prestations de 55 à 60 % de la rémunération assurable; qu'on calculera les prestations et leur durée sur la base d'une semaine de 30 heures de travail; et, surtout, qu'on réglera les problèmes qui se posent fréquemment au niveau de la prestation des services d'assurance-emploi et des appels. Tout cela n'est possible que si nous avons la garantie que le compte d'assurance-emploi ne servira qu'à l'assurance-emploi, et pas à autre chose.

Même s'il semble évident que le gouvernement a l'intention de supprimer les conditions obligeant les prestataires à accepter une

rémunération réduite et des déplacements quotidiens plus longs pour trouver un emploi, nous ne sommes pas sûrs qu'il se soit engagé à abroger les règles relatives aux bureaux d'embauche que le gouvernement précédent a instaurées en 2012. Dans notre industrie, comme dans l'industrie de la construction, le bureau d'embauche est en quelque sorte la pierre angulaire du recrutement. Les syndicats s'en servent pour former et recruter de la main-d'oeuvre, et pour offrir des avantages aux travailleurs. Un grand nombre de nos membres sont malheureusement des prestataires fréquents du régime. Ils ne trouvent pas tous un emploi à plein temps au festival de Stratford. Ce n'est pas leur rendre service que de leur dire qu'ils ne doivent pas compter sur leur bureau d'embauche et qu'ils doivent plutôt aller se chercher un autre emploi en dehors de l'industrie.

A l'heure actuelle, l'industrie est en plein essor, surtout l'industrie cinématographique, mais l'une des difficultés auxquelles nous nous heurtons au Canada concerne le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'oeuvre jeune, surtout à Vancouver et à Toronto, mais aussi partout ailleurs. Calgary est en train de connaître une très bonne année, comme beaucoup d'autres villes du pays. Nous avons besoin d'un dispositif de soutien pour ces jeunes travailleurs afin qu'ils choisissent de rester dans notre industrie, surtout dans l'industrie cinématographique, et le régime d'assurance-emploi fait partie de ce dispositif. S'agissant des bureaux d'embauche, nous recommandons — car nous ne sommes pas sûrs que ce soit prévu dans le budget — le rétablissement des règles qui étaient en vigueur avant 2012, car cela faciliterait grandement les choses.

Voilà en quelques mots ce que je voulais vous dire. Merci.

• (1745)

Le président: Merci beaucoup. Vous êtes tous dans les temps.

Comme la sonnerie a commencé à retentir, je dois demander le consentement unanime des membres du Comité pour pouvoir continuer.

Avons-nous le consentement unanime pour poursuivre notre discussion?

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Pendant combien de temps pensez-vous poursuivre la discussion?

Le président: Peut-être deux ou trois questions, et ensuite nous irons voter. Ai-je le consentement unanime des membres du Comité?

Des voix: D'accord.

Le président: Nous pouvons peut-être les condenser à quatre au lieu de six minutes, une question par parti.

M. Bob Zimmer: Une par parti, ça me convient.

Le président: Très bien. Donc, 15 minutes, une question par parti. La parole est d'abord à M. Zimmer.

M. Bob Zimmer: Merci de comparaître devant notre comité aujourd'hui.

Je sais que nous avons peu de temps, alors je vais aller droit au but.

Alison et Paul — vous me permettez de vous appeler par votre prénom, c'est plus facile —, je voudrais vous poser une question à laquelle vous pouvez répondre simplement par oui ou par non. Avez-vous calculé le coût de la proposition qui vise à passer à 360 heures ou à 45 jours de travail par an?

Paul.

M. Paul Thompson: On a fait des calculs, quand ces propositions ont été faites...

M. Bob Zimmer: Et à quel coût en êtes-vous arrivés?

M. Paul Thompson: J'hésite à vous donner un chiffre exact, car il faut savoir au départ de quels changements il s'agit précisément. Il y a toutes sortes de variantes possibles. Si les changements portent sur des prestations spéciales ou sur des prestations régulières...

M. Bob Zimmer: Je parle précisément de passer à 360 heures ou à 45 jours. Pouvez-vous me donner une réponse rapide à cette question précise?

M. Paul Thompson: Par exemple, le critère d'admissibilité pour les prestations spéciales est actuellement de 600 heures, dans toutes les régions du pays. Il faut donc définir au départ si le changement concerne toutes les prestations ou seulement les prestations régulières.

M. Bob Zimmer: Alors, définissez et donnez-moi un chiffre.

M. Paul Thompson: Si le passage à 360 heures s'applique uniquement aux prestations régulières, cela représente environ 1 milliard de dollars. Ça correspond aux estimations qui ont été faites au cours des dernières années, avec les corrections nécessaires, compte tenu de la taille actuelle de la population active.

• (1750)

M. Bob Zimmer: Très bien. Merci.

J'ai une question à poser à M. Wudrick, ce sera très bref.

C'est intéressant. Quelqu'un a parlé des travailleurs étrangers temporaires, et je peux vous dire que cela a causé une certaine frustration, notamment dans ma circonscription de Prince George—Peace River—Northern Rockies. En théorie, il y a de la main-d'oeuvre disponible. Un cas typique qu'on m'a rapporté s'est produit quelque part dans l'Est. Ils avaient un taux de chômage de 12,9 %, mais ils ont malgré tout fait une demande pour embaucher 20 travailleurs étrangers temporaires pour combler des postes.

Je voudrais connaître votre opinion là-dessus. La disparité est énorme. Nous avons une main-d'oeuvre qui, théoriquement, devrait être disponible, mais qui, pourtant, ne se présente pas au travail. Comment résoudre ce problème?

Me Aaron Wudrick: Ce n'est pas une tâche facile. Nous entendons régulièrement parler de ce genre de situation. Mon collègue de l'Atlantique, Kevin Lacey, a écrit quelque chose là-dessus récemment. Dans une usine de transformation du poisson, au Nouveau-Brunswick, je crois, ils ont dû carrément jeter du poisson à la poubelle parce qu'il pourrissait. Ils n'arrivaient pas à recruter, alors qu'ils avaient largement fait circuler des offres d'emploi.

La question qu'il faut donc se poser, c'est si l'assurance-emploi ne dissuade pas, au moins dans certains cas, les gens de travailler. Je ne critique pas le comportement des habitants d'une région particulière, car on sait bien que beaucoup de gens préfèrent ne pas travailler si, de toute façon, ils sont payés. Il faut se poser la question en toute franchise, même si elle a des dimensions très politiques. Si nous continuons de faire l'autruche, nous n'arriverons pas à grand-chose.

M. Bob Zimmer: Absolument. Merci.

J'aimerais simplement ajouter que j'ai bénéficié de l'assurance-emploi pendant que je suivais une formation professionnelle. Je suis devenu menuisier. Les prestations m'ont servi à acquérir des compétences, mais le programme ne m'encourageait guère à le faire. Ce n'était tout simplement pas rentable, franchement, de me renvoyer sur le marché du travail. Je m'en réjouis maintenant, car je préfère travailler de toute façon.

J'aimerais poser une autre question à Paul, mais n'hésitez pas à m'interrompre, s'il le faut, monsieur le président.

Pouvez-vous nous expliquer comment le système d'assurance-emploi permet de financer les programmes de formation professionnelle? Je sais que c'est une question très vaste, mais comment le système aide-t-il les jeunes qui sortent de l'école à acquérir la formation professionnelle dont ils ont besoin?

M. Paul Thompson: Le lien qui existe entre l'assurance-emploi et la formation professionnelle se concrétise principalement dans les ententes sur le développement du marché du travail. L'an dernier, une somme de 2 milliards de dollars, qui va passer à 2,1 milliards de dollars cette année, a été transférée aux provinces pour les aider à financer des formations aux clients admissibles à l'a.-e. C'est là sans doute la principale contribution du programme d'a.-e. à la formation professionnelle.

En ce qui concerne votre commentaire sur les jeunes, j'observe que le nouveau critère applicable aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active permet aux jeunes, qui représentent environ 50 % de ce groupe, d'être admissibles à la fois aux prestations régulières d'assurance-emploi et à la formation dispensée dans le cadre de la partie II de la LAE, c'est-à-dire les Ententes sur le développement du marché du travail.

Le président: Merci beaucoup.

Je vais maintenant donner la parole à M. Ruimy.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Monsieur Wudrick, beaucoup de gens préfèrent ne pas travailler si, de toute façon, ils sont payés. C'est ce que vous venez de dire. En fait, tout ce que vous avez dit au sujet du système d'assurance-emploi est assez effroyable, surtout quand vous faites la comparaison avec l'assurance automobile. Les gens ne sont pas des voitures. Les gens ont une famille, des enfants, une maison. Ce n'est pas bien de faire ce genre de comparaison. Vous avez dit également qu'ils devraient se déplacer là où sont les emplois.

Je vais vous dire ce qui m'est arrivé. Je travaillais dans un environnement très hostile et j'ai décidé de quitter mon emploi. J'ai soumis une réclamation à l'assurance-emploi. Ils l'ont rejetée au motif que je n'étais pas admissible étant donné que j'avais quitté mon emploi. J'ai donc refait une demande en invoquant le critère d'un environnement de travail hostile. Ils m'ont répondu que, étant donné que mon employeur était une entreprise nationale, j'aurais dû demander une mutation. Pourquoi est-ce moi qui aurais dû me déplacer alors que c'était la personne responsable de la province qui était à l'origine de cet environnement de travail hostile?

J'avais un emploi bien rémunéré. Pourquoi aurais-je dû quitter la province? Cela n'a aucun sens. Finalement, je n'ai jamais touché d'assurance-emploi. C'était injuste, car j'avais travaillé toute ma vie. Je n'avais jamais touché d'assurance-emploi et tout d'un coup, on m'écartait du revers de la main. Une telle situation est incompréhensible. Je trouve que les comparaisons que vous avez faites sont inappropriées. L'assurance-emploi, ça concerne des gens qui ont une famille. Ce n'est pas aussi simple que cela.

Monsieur Thompson, le gouvernement précédent avait modifié le régime d'assurance-emploi afin de resserrer les obligations des chômeurs en matière de recherche d'emploi. Quand ces changements sont entrés en vigueur en 2012, quel impact ont-ils eu sur les requérants?

•(1755)

M. Paul Thompson: Il y a eu plusieurs types d'impact. Par exemple — comme l'a indiqué la représentante de Statistique Canada —, cela a eu un impact sur le nombre d'exclusions. Ce nombre est très modeste, mais il faut y ajouter les nouvelles obligations des requérants. Nous n'avons pas de données précises sur l'impact total, si ce n'est que ces nouveaux règlements ont contribué à un très petit nombre d'exclusions.

M. Dan Ruimy: Le budget de 2016 propose d'annuler ces changements. Pourriez-vous nous expliquer quel en sera l'impact, en particulier sur les requérants et sur le système en général? Que pouvez-vous nous dire à ce sujet?

M. Paul Thompson: Je peux vous confirmer qu'il est prévu d'annuler ces dispositions et de rétablir les obligations qui existaient avant 2012. Depuis de nombreuses années, les prestataires d'assurance-emploi sont tenus de rechercher un emploi et d'accepter un emploi disponible. Ces obligations ont d'ailleurs été clairement définies par la jurisprudence.

J'observe également que le gouvernement a fait part de son intention de renforcer son soutien aux employeurs — pour la recherche d'un emploi, par exemple — pour les prestataires d'assurance-emploi, grâce à des outils comme notre banque d'emplois et l'information sur le marché du travail et les emplois disponibles.

M. Dan Ruimy: Où en est-on avec Internet? Je me souviens qu'à mon époque, quand je voulais un emploi, je prenais mon CV et j'allais voir le responsable du recrutement. Si je faisais bonne impression, j'étais embauché. Mais aujourd'hui, c'est rarement comme ça que ça marche. Comment ça se passe, exactement? Quelle réforme faudrait-il mettre en oeuvre?

M. Paul Thompson: Vous avez raison, encore une fois. Comme vous l'a indiqué tout à l'heure la représentante de Statistique Canada, les stratégies de recherche d'emploi sont en train de changer. Un grand nombre de personnes se sont connectées à notre banque nationale d'emplois. Par exemple, 650 000 demandeurs d'emploi sont actuellement inscrits pour recevoir les alertes-emplois, et nous envoyons plus de 1 million d'alertes par semaine à des gens qui sont à la recherche d'un emploi. D'après ce que nous avons constaté, ce système donne des résultats. Un grand nombre d'alertes se concrétisent par une embauche. Ce n'est qu'un exemple, mais nous avons l'intention d'élaborer d'autres outils pour mieux accompagner nos clients.

Le président: Madame Ashton.

Mme Niki Ashton (Churchill—Keewatinook Aski, NPD): J'ai plusieurs petites questions à poser aux fonctionnaires, après quoi j'espère pouvoir en poser une à M. Lewis. Avec un peu de chance, j'arriverai à les poser toutes.

Premièrement, le premier ministre a déclaré que la ville d'Edmonton et le sud de la Saskatchewan avaient été exclus des mesures de soutien prévues dans le budget pour des raisons purement mathématiques. C'est un bien piètre réconfort pour les habitants des collectivités qui ont enregistré de nombreuses pertes d'emplois.

J'aimerais savoir pour quelles raisons on a fixé le seuil à 2 %, sur la base de quelles études?

M. Paul Thompson: Les critères relatifs à ces semaines supplémentaires comprenaient plusieurs éléments. Nous avons choisi une période de référence de trois mois, avant l'effondrement du cours des produits de base, étant donné que le chômage était indénia-

blement lié à cet effondrement. Nous avons ensuite déterminé quelles régions du pays avaient enregistré, pendant ces trois mois, un grand nombre de pertes d'emplois, soit au moins 2 %, et ne donnaient aucun signe de pouvoir redresser la situation.

Sur la base de ce critère, 12 régions ont été déclarées admissibles aux prestations supplémentaires. Voilà, pour l'essentiel, l'approche qui a été adoptée.

•(1800)

Mme Niki Ashton: On nous a dit que le gouvernement envisageait d'étendre ces mesures de soutien à Edmonton et au sud de la Saskatchewan. Avez-vous déjà commencé? Les gens de la région ont hâte que le gouvernement intervienne.

M. Paul Thompson: Nous continuons de surveiller la situation de près dans toutes les régions du pays, y compris celles que vous avez mentionnées. Un relevé de la population active va être publié cette semaine, qui contribuera à cette analyse, mais aucune décision n'a encore été prise quant aux nouvelles mesures à prendre.

Mme Niki Ashton: Nous espérons que c'est pour bientôt.

Je voudrais maintenant vous poser une question sur le Tribunal de la sécurité sociale, qui a connu toutes sortes de difficultés au cours des années, surtout en comparaison du système relativement efficace qu'il était censé remplacer. On sait que le rapport du vérificateur général contient des recommandations très fermes à ce sujet. J'aimerais savoir comment votre ministère a l'intention de répondre à ces recommandations et d'apporter les changements proposés, notamment en ce qui concerne le Tribunal.

M. Paul Thompson: Je vais commencer, et ensuite mon collègue Benoît pourra se joindre à la conversation. La majeure partie du rapport du vérificateur général concernait le volet du programme relatif aux prestations d'invalidité du RPC, qui ne relève pas de ma responsabilité.

J'observerai simplement qu'un changement important de la procédure d'appel a été l'introduction, pour ce qui est du volet assurance-emploi, d'un réexamen de la demande avant que le client ne décide de faire un appel officiel. C'est le principal changement qui a été apporté au volet assurance-emploi.

Mon collègue peut vous donner plus de précisions en ce qui concerne les services.

M. Benoît Long (sous-ministre adjoint principal, Direction générale des services de traitement et de paiement, Service Canada, ministère de l'Emploi et du Développement social): J'ajouterai que, grâce à cette procédure de réexamen, le nombre d'appels a diminué de 85 %. Il y a moins d'appels tout simplement parce que nous appelons directement le requérant avant de rejeter sa demande, afin de nous assurer qu'il comprend bien la décision et au cas où sa situation ait changé. Le fait d'intervenir au début du processus a eu des résultats très positifs.

En fait, nous avons accepté toutes les recommandations du vérificateur général, y compris certains changements qui doivent être apportés au volet des pensions. Nous travaillons en étroite collaboration avec le Tribunal pour réduire le fardeau administratif, les difficultés et les délais auxquels les requérants doivent faire face.

Mme Niki Ashton: Parfait. Merci.

Monsieur Lewis, je vous remercie de défendre les intérêts des travailleurs occupant des emplois précaires et pour lesquels, avez-vous dit avec raison, il faudra apporter d'autres changements à l'assurance-emploi, afin de mieux les accompagner.

Vous préconisez la mise en place d'un seuil universel d'environ 360 heures, et une plus grande protection de la caisse d'assurance-emploi.

S'agissant du filet de sécurité social, j'aimerais savoir si vos membres réclament des programmes de soutien pour les soins dentaires et pour les médicaments? Devrions-nous prévoir des mesures de soutien supplémentaires pour ceux qui occupent des emplois précaires?

M. John Lewis: Nous avons coutume de dire que nous étions une industrie très spéciale, mais malheureusement, le marché du travail compte maintenant de plus en plus d'emplois temporaires et précaires. Il y a un certain nombre de choses en jeu. Nous avons des régimes de santé interentreprises qui répondent à une partie de ces besoins. En fait, nous nous sommes beaucoup inspirés de ce qui existait dans l'industrie de la construction.

Il peut arriver qu'un de nos membres travaille pour sept employeurs différents en l'espace d'une semaine. Un nouvel employeur chaque jour. Il est évident qu'aucune structure d'assurance traditionnelle ne convient à ce genre de situation, car le travailleur ne répond jamais aux critères d'admissibilité.

À mon avis, il faut repenser la façon dont nous considérons l'emploi et la carrière, parce que personne ne reste avec le même employeur. Il faut donc repenser l'ensemble du filet de sécurité social, ses modalités d'application et les critères d'admissibilité.

Nous avons fait preuve de créativité. Nous n'avons pas attendu qu'une loi soit adoptée. Nous nous sommes débrouillés tout seuls, parce qu'il fallait bien combler ce trou béant. Mais je pense qu'il va falloir repenser nos programmes, dont l'assurance-emploi n'est qu'un exemple, afin de mieux prendre en compte la nature précaire de nos emplois. Quand je dis qu'il arrive qu'un membre travaille pour sept employeurs différents en l'espace d'une semaine, ce n'est pas un phénomène inhabituel.

Le président: Merci beaucoup.

Premièrement, au nom du Comité, je tiens à vous remercier et à vous présenter nos excuses, étant donné le peu de temps que nous avons pu vous consacrer. La discussion a néanmoins été très instructive, et je vous remercie beaucoup d'être venus aujourd'hui.

Merci à tous les membres du Comité ainsi qu'à leurs remplaçants.

Un grand merci également à tous ceux qui, comme d'habitude, veillent au bon déroulement de la réunion, sans oublier les techniciens et les interprètes.

Chers collègues, il faut maintenant aller voter.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>