



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 043 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 10 février 2011

—
Présidente

Mme Candice Hoepfner

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

Le jeudi 10 février 2011

•(1105)

[Traduction]

La présidente (Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC)): Bonjour à tous.

Je déclare la séance ouverte.

Nous entamons la 43^e séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 6 décembre 2010, nous étudions le projet de loi C-481, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code canadien du travail (âge de la retraite obligatoire)..

C'est avec beaucoup de plaisir que nous accueillons trois témoins. Deux se trouvent parmi nous, tandis que nous entendrons le troisième par vidéoconférence de Vancouver, en Colombie-Britannique.

Nous recevons aujourd'hui M. Robert Neil Kelly et M. George Vilven, de la Fly Past 60 Coalition.

Bienvenue, messieurs.

Nous entendrons également Jonathan Kesselman, professeur à l'École de politique publique de l'Université Simon Fraser.

Je vous remercie également de votre présence.

Chacun disposera d'environ sept minutes pour sa déclaration liminaire, puis nous passerons à la période des questions.

Nous commencerons par M. Kelly. Nous avons hâte de vous entendre.

M. Robert Kelly (Fly Past 60 Coalition, à titre personnel): Bonjour, madame la présidente.

Je comparais devant vous pour le compte de la Fly Past 60 Coalition. Je suis ici à la demande de M. Hall, qui est dans l'impossibilité d'être parmi nous aujourd'hui.

La Fly Past 60 Coalition a été constituée par 200 pilotes d'Air Canada, anciens ou actuels, qui s'opposaient à l'âge de la retraite obligatoire et souhaitent formuler une plainte à cet égard.

Le 8 novembre 2010, nous avons obtenu une ordonnance du tribunal contraignant Air Canada à me redonner mon emploi.

J'ai également comparu dans l'affaire Thwaites, mettant en cause 70 autres pilotes d'Air Canada entre octobre 2009 et janvier 2010. Aucune décision n'a encore été rendue.

Cette affaire portait presque exclusivement sur l'interprétation de l'alinéa 15(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, alinéa ainsi libellé: « [...] en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi. » Pour vous replacer dans le

contexte, je voudrais vous formuler sans détour quelques observations du tribunal et de la Cour fédérale sur l'application de cet alinéa.

Le point de départ de notre analyse de cet alinéa — et remarquez l'à-propos —, c'est la recommandation formulée en 1977 par le Comité permanent de la justice et des affaires juridiques afin d'ajouter à la loi la disposition 14c), l'actuel alinéa 15(1)c). Nous avons joint à notre mémoire deux pages tirées des délibérations tenues en 1977 par ce comité.

Un membre de ce comité, le député Fairweather, avait alors demandé à M. Barry Strayer, sous-ministre adjoint au ministère de la Justice si, par ce qui est devenu aujourd'hui l'alinéa 15(1)c), on tolérait la « discrimination systématique que constitue la mise à la retraite obligatoire ». C'est au bas de la page 6:21 du fascicule des délibérations de ce comité.

Le sous-ministre adjoint avait répondu que, à partir du moment où quelqu'un est obligé de prendre sa retraite au même âge que tout le monde dans le secteur de sa profession, le fait d'exiger qu'il prenne effectivement sa retraite ne constitue pas un acte discriminatoire. J'attire votre attention sur l'expression « tout le monde », qui aurait permis, semble-t-il, de faire taire les opposants à l'adoption de cette disposition susceptible de créer des problèmes.

Malheureusement, on semble avoir fait fi de cette expression. Lorsque l'alinéa en question a été invoqué devant le tribunal des droits de la personne ou une cour supérieure, la notion que recouvre cette expression n'a jamais été abordée jusqu'à ce que nous le fassions dans l'affaire Thwaites. À plusieurs reprises, et le tribunal et les cours supérieures ont établi que cette disposition devrait plutôt être interprétée comme étant un dénombrement statistique des personnes accomplissant le même travail. Autrement dit, l'âge de la retraite était établi non pas en fonction de la totalité des employés effectuant le même travail — « tout le monde » —, mais en fonction d'une simple majorité de ceux-ci.

La Cour fédérale a effectué une révision judiciaire de la décision rendue par le tribunal des droits de la personne en 2007, rejetant le fait que cet alinéa avait été violé puisque les pilotes d'Air Canada représentaient, selon elle, environ 54 p. 100 des pilotes canadiens.

La Cour fédérale a émis cependant de sérieuses réserves quant au libellé de cet alinéa.

Premièrement, l'expression « la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi » est ambiguë. Par conséquent, rares sont les employés en mesure de savoir avant la fin de leur emploi si cette règle s'applique à eux. Les employés ignorent donc quel est l'âge de la retraite pour leur genre d'emploi.

Deuxièmement, n'ayant pas accès aux statistiques sur l'emploi, les employés sont presque dans l'impossibilité de déterminer le nombre de personnes ayant le même genre de travail qu'eux. Dans l'affaire Thwaites, il a fallu signifier à plus de 30 transporteurs aériens canadiens des assignations à produire des statistiques sur leurs pilotes.

Troisièmement, les principaux employeurs, notamment Air Canada, sont effectivement en mesure d'établir la norme et de déterminer unilatéralement l'âge de la retraite, se substituant ainsi au Parlement.

Quatrièmement, la Cour fédérale accepte difficilement que la notion de discrimination en fonction de l'âge soit tolérée, lorsque cette discrimination s'exerce contre la majorité des employés, ce qui va clairement à l'encontre de la Loi canadienne sur les droits de la personne et ce qui, de l'avis de la Cour fédérale, est contraire aux valeurs canadiennes contemporaines.

• (1110)

En 2009, le juge a fait valoir, dans sa décision, que la solution résidait dans la charte et la décision qu'il venait tout juste de rendre. La disposition a été jugée contraire à la charte.

Cinquièmement, le juge avait fait ressortir un autre problème à l'égard de cette disposition: l'âge de la retraite peut être déterminé dans une convention collective négociée librement entre un employeur important et un syndicat, mais cette norme s'appliquerait aux employés syndiqués d'autres organisations qui n'ont rien négocié en ce sens de même qu'aux employés non syndiqués.

J'ajouterais que c'est une chose que de jouir de droits en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais que c'est une tout autre chose que de les faire respecter.

Malgré les bonnes intentions que le Parlement a manifestées en 1977 en accordant une exemption limitée de l'interdiction générale de la discrimination en fonction de l'âge lorsqu'il s'agit de déterminer l'âge de la retraite, il n'en demeure pas moins que, dans les faits, il est presque impossible au Canadien moyen d'obtenir réparation lorsqu'un employeur et un syndicat puissants et procéduriers violent ses droits à ce chapitre.

Il s'est écoulé cinq ans entre la date de ma cessation d'emploi et celle à laquelle j'ai réintégré mes fonctions à la suite d'une longue bataille judiciaire qui, en fait, n'est pas encore terminée, Air Canada interjetant sans cesse appel des décisions rendues par le tribunal et les cours supérieures. Justice différée est justice refusée. De plus, il faudrait, à notre avis, enlever toute ambiguïté au libellé de l'alinéa 15 (1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, pour que les Canadiens ne fassent plus l'objet de discrimination en fonction de l'âge dans leur emploi.

Je serai ravi de répondre à vos questions sur mon mémoire.

Merci infiniment.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur.

Nous entendrons maintenant M. Vilven. Je vous en prie.

M. George Vilven (Fly Past 60 Coalition, à titre personnel): Bonjour, madame la présidente. Bonjour, mesdames et messieurs les membres du comité.

Je m'appelle George Vilven. Je voudrais vous remercier de m'avoir invité à comparaître pour aborder la dimension humaine de ce projet de loi. N'ayant pas beaucoup de temps, je ferai ressortir les principaux points de mon mémoire que je vous encourage cependant à lire. Je pense que vous y découvrirez avec intérêt le traitement que nous réservent Air Canada et le syndicat des pilotes.

Lorsque j'ai déposé ma plainte en 2003, la Commission canadienne des droits de la personne m'a informé qu'il faudrait environ un an et demi avant qu'une décision soit rendue. Huit ans plus tard, j'attends toujours.

Le syndicat affirme à ses membres que tout est loin d'être terminé. Il envisage d'interjeter appel devant la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale, voire la Cour suprême. C'est loin d'être terminé, selon le syndicat.

De l'avis d'une partie importante de la population canadienne, l'âge de la retraite obligatoire est chose du passé. C'est loin d'être le cas puisqu'il figure encore dans le Code canadien du travail.

Je vous fais part de faits susceptibles de vous intéresser. Air Canada est le seul transporteur aérien canadien qui n'autorise pas ses pilotes à conduire un avion après 60 ans, contrairement à WestJet, à Air Transat et à Skyservice. Et certains transporteurs autorisent leurs pilotes à le faire après 65 ans. Les 45 000 pilotes de ligne américains — United, Continental et American Airlines — ont cette autorisation jusqu'à l'âge de 65 ans.

En 2006, l'OACI a modifié ses règles pour autoriser les pilotes à effectuer des vols transocéaniques jusqu'à 65 ans. British Airways, Qantas, Air New Zealand et El Al, et la liste est longue, accordent cette autorisation jusqu'à 65 ans et parfois jusqu'à un âge plus avancé.

Pourtant, Air Canada a fait parvenir, à ses employés, une lettre dans laquelle elle offre à ses employés souhaitant continuer de piloter la possibilité de le faire, jusqu'à ce qu'elle en décide autrement.

J'ai déposée une plainte, mais j'ai dû accepter d'en payer le prix: on m'a harcelé; on m'a menacé; ma famille a perdu des amis, qui, je pense, n'en étaient pas vraiment. C'est de plus en plus, au dire de ma femme, une victoire à la Pyrrhus.

J'ai raconté l'incident survenu à la fête organisée en l'honneur des retraités d'Air Canada en 2006. Cela figure dans mon mémoire. Vous pourrez lire ce dont j'ai fait l'objet à cette fête. Je crois que vous trouverez cela à la fois intéressant et triste.

J'affirme sans équivoque que, lorsqu'on m'a forcé à prendre ma retraite, j'étais un bien meilleur pilote que lorsqu'on m'a embauché. Pourquoi, me demanderez-vous? L'expérience fait foi de tout. La formation reçue et le mentorat de la part des autres pilotes viennent compléter tout ce que nous avons appris en plus de 20 ans dans la profession.

En terminant, je souhaiterais vous signaler que la majorité des pilotes d'Air Canada, des autres employés d'Air Canada et des 800 000 autres employés assujettis au Code canadien du travail s'en remettent désormais à vous.

Je serais ravi de répondre à vos questions éventuelles.

Merci, madame la présidente.

• (1115)

La présidente: Merci, monsieur Vilven.

Nous poursuivons maintenant avec M. Kesselman. Est-ce que vous nous entendez bien, monsieur?

M. Jonathan Kesselman (professeur, École de politique publique, Université Simon Fraser, à titre personnel): Oui, merci.

La présidente: Très bien. Allez-y, vous avez sept minutes.

M. Jonathan Kesselman: Ce matin, j'aimerais vous parler de certains points concernant la retraite obligatoire sous l'angle de l'économie et non pas des droits de la personne. Heureusement, qu'il s'agisse d'une perspective ou d'une autre, l'analyse mène aux mêmes conclusions. Je vais donc commencer par vous parler des principales faussetés qui circulent au sujet de la retraite obligatoire et je vous présenterai ensuite les faits pertinents.

On parle souvent de la retraite obligatoire comme d'une entente de gré à gré conclue entre un employeur et ses employés. En réalité, la retraite obligatoire et le régime de pensions qui y est associé ne sont pas le fruit d'un accord entre un employé et son employeur; ils sont plutôt le résultat d'ententes qui sont généralement négociées par un syndicat et qui, si elles comportent un vote, sont imposées à tous les employés, selon la décision de la majorité. Tous les employés d'une entreprise qui impose la retraite à un certain âge sont assujettis à cette décision, peu importe la volonté de chacun.

Certains ont fait valoir que le travailleur qui ne veut pas arrêter de travailler à l'âge de la retraite obligatoire en vigueur chez son employeur peut se trouver un emploi ailleurs, mais cette option est coûteuse pour la personne, qui perd son salaire et son ancienneté. Cette option comporte également des coûts de mobilité élevés pour la personne qui vit dans une petite ville ou qui travaille dans une industrie fortement syndiquée. De plus, certains travailleurs, comme les femmes et les immigrants récemment arrivés, peuvent avoir besoin de travailler jusqu'à un âge plus avancé parce qu'ils ont moins d'années de travail à leur actif et qu'ils n'ont pas suffisamment contribué à la caisse de retraite de l'entreprise ou accumulé d'économies personnelles.

On prétend souvent que l'élimination de la retraite obligatoire empêcherait les jeunes travailleurs d'obtenir des promotions. La chose était peut-être vraie dans les années 1960 et même dans les années 1990, mais cela n'est plus le cas, étant donné l'évolution démographique du Canada. En effet, nous assistons au départ à la retraite d'un nombre croissant de baby-boomers et à l'arrivée d'un nombre plus restreint de jeunes travailleurs.

Le Canada entre dans une ère de rareté de travailleurs et de pénurie de compétences dans de nombreuses professions et secteurs d'activité, une ère au cours de laquelle les jeunes travailleurs auront accès à des promotions plus rapidement. Certains avancent que le Canada devra augmenter de beaucoup l'immigration de jeunes travailleurs pour répondre aux besoins de l'économie. Toutefois, la retraite obligatoire, qui donne lieu à la mise au rancart des compétences et de l'expérience des travailleurs plus âgés qui désirent continuer de travailler, est une politique à courte vue et un gaspillage économique. Elle sous-entend également que l'économie offre un nombre fixe d'emplois; or, cela est faux et il a été prouvé que le

nombre de travailleurs et la somme des compétences disponibles sont des facteurs importants dans la taille d'une économie productive.

On a également affirmé que la retraite obligatoire est nécessaire pour permettre aux employeurs de se débarrasser facilement de travailleurs plus âgés dont le rendement a fléchi. Cet argument voudrait donc dire que les employeurs n'ont pas de bons systèmes pour évaluer le rendement des travailleurs de tous âges et pour renvoyer ceux qui ne donnent pas un bon rendement, peu importe l'âge. Seule une entreprise mal gérée aurait besoin de la retraite obligatoire à 65 ans pour se débarrasser, un jour, d'un travailleur plus jeune, comme un travailleur de 40 ans, qui ne donne pas le rendement recherché.

De la même façon, on a fait valoir que la retraite obligatoire permet aux entreprises de mettre à la retraite les travailleurs plus âgés qui sont trop payés par rapport à leur productivité. Là encore, cela laisse entendre que les employeurs n'ont pas les systèmes adéquats pour évaluer leurs employés et n'ont pas la souplesse nécessaire pour les rémunérer en fonction de leur rendement personnel.

On a dit de la retraite obligatoire qu'elle était uniquement une question d'ordre privé qui relevait des travailleurs et de leurs employeurs; une question qui ne concernait aucunement la population en général ni la politique publique. C'est là une erreur, puisque la retraite obligatoire comporte des répercussions pour les gouvernements et les contribuables. Les travailleurs qui sont forcés de prendre leur retraite à cause de leur âge alors qu'ils voudraient continuer de travailler imposent divers coûts au Trésor public. En effet, ils paient moins d'impôt parce qu'ils gagnent moins ou qu'ils ne gagnent plus rien; ils retirent plus d'argent des régimes de pensions publics qui sont calculés en fonction des revenus; et ils constituent un fardeau plus lourd pour les réseaux publics des soins de santé, parce qu'ils éprouvent généralement davantage de problèmes de santé à la retraite, tout spécialement lorsque la retraite a été forcée.

Si on modifie la loi pour interdire la retraite obligatoire dans les entreprises assujetties à la Loi canadienne sur les droits de la personne, on permettra simplement au gouvernement fédéral de rattraper les réformes déjà mises en place dans toutes les lois provinciales des droits de la personne, et ce, bien tardivement.

• (1120)

Il y a 25 ans, en 1986, le gouvernement canadien a mis fin à la retraite obligatoire dans la fonction publique fédérale. La même année, le gouvernement américain a également interdit la retraite obligatoire partout dans le pays. Beaucoup d'autres pays avancés ont fait la même chose depuis. Or, les conséquences négatives prévues par les partisans de la retraite obligatoire ne se sont fait sentir de façon marquée nulle part.

D'un point de vue économique, la retraite obligatoire n'a donc plus l'utilité qu'elle a déjà pu avoir. L'économie et les travailleurs plus âgés auraient avantage à ce que cette pratique soit interdite en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Merci. Je suis prêt à répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous commençons donc notre première série de questions. Vous aurez sept minutes. Je précise pour les témoins que le temps imparti vaut pour les questions et les réponses. Je vous ferai signe lorsque nous nous approcherons de la fin des sept minutes.

Nous commencerons avec les libéraux, soit Mme Folco.

Mme Raymonde Folco (Laval—Les Îles, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je désire souhaiter une fois de plus la bienvenue à MM. Vilven, Kelly et Kesselman.

C'est la première fois que je vous rencontre et, comme vous le savez, c'est moi qui ai déposé le projet au Parlement, alors soyez les bienvenus.

Quelqu'un m'a demandé pourquoi nous travaillons à ce projet de loi et pourquoi j'ai déposé ce projet de loi au Parlement. En fait, nous nous sommes réellement sentis interpellés par le fait que, lorsque le juge La Forest a rendu sa décision, il a déclaré que la question était complexe et qu'elle devait être résolue par les législateurs. C'est vraiment ce que le juge La Forest a dit.

Nous avons jugé qu'il serait non seulement utile mais également important que les législateurs au Canada donnent suite à cette décision, parce que la balle était vraiment dans notre camp. Voilà donc pourquoi nous discutons de cette question aujourd'hui.

J'ai plusieurs questions. J'aimerais poser tout d'abord une question aux anciens pilotes de ligne, si je le peux.

Combien y a-t-il de personnes dans le groupe — je ne sais pas si je peux parler d'une association — que vous représentez? Quel pourcentage les membres de votre groupe représentent-ils par rapport au nombre total de pilotes de ligne qui ont soit atteint l'âge de 60 ans ou qui devraient l'atteindre dans les cinq prochaines années?

Je pose la question à l'un de vous deux, et peut-être à M. Kesselman.

Monsieur Kelly.

• (1125)

M. Robert Kelly: Oui, je vais y répondre si vous m'en donnez la permission.

Nous représentons environ 200 pilotes, dont certains sont à la retraite et d'autres arriveront bientôt à cette étape. J'aurais tendance à croire qu'un pourcentage considérablement plus élevé de gens de l'industrie surveillent l'avancement de nos démarches et n'ont pas envie de se mouiller pour régler le problème, qui le sera de toute façon lorsqu'ils auront atteint notre âge.

En fait, je suis de retour au travail maintenant. À cause du retard accusé dans ma réintégration, je vole en qualité de co-pilote, étant donné que j'ai plus de 65 ans. J'ai été capitaine pendant 23 ans avant cela.

Mon retour au travail suscite très peu de réactions négatives dans les équipages avec lesquels je vole; en fait, la réaction est presque entièrement positive, et un grand nombre de personnes qui ne figurent pas sur la liste m'ont manifesté du soutien. Il est intéressant de constater que nous recueillons l'appui d'un nombre de gens probablement beaucoup plus grand que le nombre de ceux que nous représentons.

Air Canada compte environ 3 000 pilotes. Comme vous le savez probablement, il est impossible de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne tant que l'acte de discrimination allégué n'a pas été commis; il est donc impossible pour un pilote de déposer une plainte avant sa retraite. Or, lorsque vous êtes à la retraite, vous n'êtes plus membre de l'Association des pilotes et vous n'êtes plus représenté par elle. L'Association en fait s'oppose activement à nous, et cela rend tout le processus extrêmement difficile.

Au niveau mondial, l'âge fixé pour la retraite obligatoire des pilotes est bien au-delà de 65 ans maintenant. Beaucoup de pays ont carrément abandonné la retraite obligatoire. L'Australie et la

Nouvelle-Zélande ont probablement été les premières à le faire. Le Canada n'a eu aucune limite d'âge pour les pilotes de lignes aériennes pendant environ 26 ans. Transports Canada est d'avis qu'il vaut beaucoup mieux effectuer des évaluations individuelles qu'imposer des restrictions générales pour l'âge et le ministère refuse d'appliquer les limites d'âge imposées par l'organisme international au Canada.

Mme Raymonde Folco: Excusez-moi de vous interrompre, mais je ne dispose que de sept minutes.

Je voulais souligner un fait qui me semble important et dont il n'a pas été question. Quand j'ai commencé à envisager la possibilité de déposer le présent projet de loi au Parlement, j'ai observé la situation dans les provinces et au sein de leurs assemblées législatives, car la mesure ne vise pas que les pilotes d'Air Canada, mais couvre en fait tous les employés des sociétés d'État du Canada.

Je me suis intéressée aux employés des institutions provinciales équivalentes aux sociétés d'État et j'ai constaté que toutes les provinces et territoires ont sans exception aboli la retraite obligatoire. Le Nouveau-Brunswick a pour sa part instauré un régime plus souple, abolissant tout de même la retraite obligatoire.

Je tenais à vous en informer, car je crois que c'est important.

Ma question s'adresse à M. Kesselman. Monsieur, il me semble que vous ayez une vue d'ensemble de la question. J'ai, de toute évidence, lu quantité de vos écrits. Pourriez-vous nous expliquer comment les institutions ont réagi à l'abolition de la retraite obligatoire? Comment la transition s'est-elle effectuée? Les choses se sont-elles raisonnablement bien passées? Quel exemple peuvent-elles présenter à Air Canada et aux autres sociétés d'État?

M. Jonathan Kesselman: Je dirais brièvement que cela dépend beaucoup du type d'industrie. Celle qui a été la plus étudiée aux États-Unis est celle de l'enseignement supérieur, où les professeurs travaillent souvent jusqu'à la soixantaine avancée et même après 70 ans, notamment parce qu'ils aiment leur travail et jouissent d'excellentes conditions d'emploi.

De façon plus générale, je crois qu'il faut que certaines entreprises resserrent leurs méthodes d'évaluation du rendement. Il semble, à tout le moins, qu'un problème se pose à cet égard. Évidemment, l'amélioration de ces évaluations peut être avantageuse tant pour l'employeur que pour les employés, pas seulement quand ces derniers approchent de 65 ans, mais également quand ils ont 40 ou 25 ans. Les deux parties peuvent en profiter, car on peut ainsi permettre aux employés ayant un problème de s'améliorer et récompenser les employés performants.

Plus récemment, une autre question est venue à l'avant-plan, particulièrement au Canada: c'est celle des avantages sociaux, comme l'assurance-vie et l'assurance santé prolongée. Dans ce domaine, les taux de mortalité indiquent que l'on risque davantage de mourir à 67 ans qu'à 57 ou 27 ans; les primes d'assurance-vie augmentent au fil du temps. On assiste à une augmentation du coût de l'assurance santé prolongée et particulièrement de l'assurance invalidité. Si j'ai bien compris, dans la plupart des provinces, les tribunaux ont autorisé la différence de traitement pour les personnes de plus de 65 ans dont l'assurance-vie et l'assurance invalidité sont couvertes par l'employeur. Oui, c'est une forme de discrimination. Mais cette mesure permet d'éviter qu'il devienne si cher d'employer un travailleur âgé que l'employeur préfère s'en départir.

De façon générale, l'adaptation s'est assez bien passée. Ce n'est rien d'insurmontable ou de particulièrement difficile. C'est, somme toute, quelque chose de faisable. Ce n'est pas une question qui devrait vous empêcher d'aller de l'avant avec le projet de loi dont vous êtes saisis.

• (1130)

La présidente: Merci beaucoup. Je laisse maintenant la parole à Mme Beaudin.

[Français]

Mme Josée Beaudin (Saint-Lambert, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente. Messieurs, je vous souhaite la bienvenue et vous remercie beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Vous aurez besoin de l'oreillette, car je poserai ma question en français.

[Traduction]

La présidente: Je vais vérifier.

Monsieur Kesselman, entendez-vous l'interprétation? Pouvez-vous nous entendre?

Il ne semble pas nous entendre. Arrêtez l'horloge.

Pouvez-vous nous entendre, monsieur Kesselman?

M. Jonathan Kesselman: Oui. Je vais écouter l'interprétation, d'accord?

La présidente: Oui. Nous espérons que vous l'entendiez, mais nous n'en étions pas certains.

Êtes-vous en train de nous dire que vous n'entendiez pas l'interprétation?

M. Jonathan Kesselman: Je n'entends que votre voix.

La présidente: Bien. Nous allons maintenant demander à l'interprète de parler pour vérifier si vous l'entendez.

M. Jonathan Kesselman: Ah, oui, je peux maintenant l'entendre. Merci.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Tout le monde me comprend bien? Vous recevez tous l'interprétation?

Il y a principalement une question qui me vient à l'esprit et j'aimerais qu'on y réfléchisse et que vous y répondiez. J'ai entendu vos propos, j'ai consulté le projet de loi de Mme Folco et j'ai parcouru les documents. Vous êtes pilotes d'avion. Je suppose qu'il y a des exigences en termes de condition physique pour l'embauche des pilotes d'avion et que vous devez vous soumettre annuellement à des tests. Je suppose qu'il y a une évaluation annuelle de votre condition en vue de vous permettre de continuer à piloter des avions. À mon avis, plutôt que de se servir de l'âge comme critère pour déterminer quand il faut prendre sa retraite, on pourrait tout aussi bien décider que tous ceux qui ont les cheveux blancs ne peuvent plus être pilotes d'avion.

Selon vous, qui devrait déterminer l'âge de la retraite? Comment devrait-on le faire? Est-ce que les employeurs et les syndicats devraient le décider ensemble? Est-ce que ça pourrait être fait à la suite d'une évaluation annuelle? Qui devrait déterminer l'âge de la retraite dans des secteurs d'activités comme le vôtre ou dans d'autres?

[Traduction]

M. Robert Kelly: Je n'ai malheureusement pas l'interprétation instantanée. Je n'entends que le français.

La présidente: C'est sur votre console, là.

Nous reprenons, madame Beaudin.

M. Robert Kelly: Pardon, madame.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Je vais poser une autre question.

[Traduction]

La présidente: J'aimerais être certaine que tout le monde entend l'interprétation.

Monsieur Kelly, pouvez-vous entendre l'interprète?

M. Robert Kelly: Très peu.

• (1135)

La présidente: Si la lumière rouge de votre microphone est allumée, l'appareil est en sourdine. Vous n'avez qu'à l'éteindre pour que le son soit plus fort.

Monsieur Vilven, entendez-vous également l'interprète?

M. George Vilven: Oui, je l'entends.

La présidente: Parfait.

Monsieur Kesselman, entendez-vous toujours bien?

M. Jonathan Kesselman: Oui, merci.

La présidente: Bien.

Reprenons. Je vous demanderais de poser de nouveau votre question, madame.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Alors, bienvenue à vous et merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Je voulais surtout vous demander qui devrait déterminer l'âge de la retraite dans des secteurs d'activités comme le vôtre et également dans d'autres secteurs. Quelqu'un peut être âgé de 45 ans et perdre la vue, par exemple. La condition physique peut se détériorer. Un pilote d'avion de 45 ans peut être obligé de quitter son emploi si les évaluations annuelles de sa condition physique sont négatives. À l'inverse, une personne de 68 ans peut être en parfaite condition physique et continuer à piloter un avion. Dans ces circonstances, selon vous, qui devrait déterminer l'âge de la retraite et comment devrait-il être déterminé?

[Traduction]

M. Robert Kelly: C'est Transports Canada qui délivre les permis au Canada. Il y a environ 26 ans, le ministère a aboli la limite d'âge pour conserver un permis, qui était auparavant fixée à 60 ans. S'il a agi ainsi, c'est parce qu'il considérait bien plus logique d'effectuer des examens personnels que d'imposer une limite d'âge. Comme vous l'avez souligné avec justesse, madame, le vieillissement varie d'une personne à l'autre. Certains peuvent être parfaitement capables de piloter un avion à 70 ans, alors que d'autres ne le peuvent plus à 35 ans.

Au Canada, les pilotes de plus de 40 ans doivent se soumettre tous les six mois à un examen médical pour la catégorie 1 auprès d'un médecin du domaine de l'aéronautique autorisé par Transports Canada. En outre, deux fois l'an, ils doivent réussir des tests de compétence sur un appareil ou un simulateur. On nous évalue également en vol au moins une fois par année ou chaque fois que Transports Canada ou un représentant de la société souhaite monter à bord pour observer notre rendement. Ce sont des mesures avec lesquelles nous composons depuis toujours et nous ne nous attendons pas à ce que cela change. Nous savons pertinemment que la sécurité passe en premier et nous sommes tout à fait disposés à continuer de l'accepter.

Personne ne considère que la sécurité constitue un problème, que ce soit Transports Canada, Air Canada, le syndicat et encore moins nous. J'ai obtenu le renouvellement de mon titre de compétence récemment après avoir arrêté de piloter un avion de transport pendant cinq ans et ne pas avoir piloté d'avion d'Air Canada pendant six ans. J'ai pu me qualifier de nouveau pour le Boeing 777, l'appareil le plus imposant et le plus avancé de la flotte d'Air Canada. J'ai renouvelé ma catégorie médicale n° 1 en passant l'examen qu'Air Canada impose aux recrues, le même auquel se soumettent les jeunes de 20 ans, y compris la batterie de tests. Je les ai réussis et je suis de retour aux commandes d'un avion après avoir effectué une expérience préparatoire en vol avec le superviseur des vols de passagers réguliers sur le Boeing 777.

Nous ne nous imaginons pas un instant que nous sommes devenus immortels et nous sommes tout à fait prêt à accrocher notre casquette quand le temps viendra ou que notre conditions médicale ou physique se sera trop détériorée. On nous tient à l'oeil et nous savons parfaitement que cela continuera.

J'espère avoir répondu à votre question.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Absolument, merci beaucoup. Vous aurez encore besoin de l'oreillette.

En effet, je crois que ce qui importe aux passagers d'un avion, c'est que le pilote soit compétent. Ils ne cherchent pas à savoir s'il a 30 ans ou 60 ans.

Monsieur Vilven, vous avez été remercié de vos services à l'âge de 60 ans, c'est exact?

[Traduction]

M. George Vilven: Avez-vous dit qu'ils étaient congédiés à 60 ans?

• (1140)

[Français]

Mme Josée Beaudin: Vous avez été congédié à l'âge de 60 ans?

[Traduction]

M. George Vilven: Oui.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Combien de temps avez-vous consacré à tenter de résoudre le conflit?

[Traduction]

M. George Vilven: Je tente de résoudre ce conflit depuis huit ans. Nous nous sommes adressés aux tribunaux. C'est malheureusement très difficile quand on est aux prises avec une société qui a tout l'argent qu'il faut pour porter les décisions en appel et un syndicat qui ne défend pas les intérêts des pilotes d'un certain âge. Sans l'aide de la coalition et des fonds que nous avons réunis, la tâche serait impossible pour un petit groupe comme le nôtre.

[Français]

Mme Josée Beaudin: À 60 ans, lorsque vous avez été congédié, vous répondiez aux exigences physiques et autres imposées aux pilotes d'avion?

[Traduction]

M. George Vilven: Oui. Le jour de mon congédiement, le 1^{er} septembre 2003, mes permis et mes attestations médicales étaient encore tous valides. Ma vérification compétence pilote, signée de la main d'un représentant de Transports Canada, l'était aussi. Tous mes permis étaient en ordre. La seule raison pour laquelle je ne pouvais

plus voler, c'est parce que j'avais atteint 60 ans. L'âge est la seule chose qui me différenciait des 3 000 autres pilotes d'Air Canada.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

J'accorde maintenant la parole à M. Martin.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Je vous remercie de comparaître aujourd'hui.

Je me demande d'où vient toute cette affaire. La plupart des gens à qui je parle ont hâte de partir à la retraite pour profiter de la vie en toute liberté. Mais vous représentez un groupe assez important qui refuse de se faire dire quand prendre sa retraite.

Est-ce pour des raisons financières? Le régime de pension serait-il insuffisant? Si on le bonifiait, cela vous inciterait-il à prendre votre retraite? Se peut-il que vous ayez un autre motif, que vous aimiez tout simplement piloter des avions et souhaitiez continuer de le faire?

M. Robert Kelly: Je dirais que c'est un amalgame de toutes ces raisons. Nous bénéficions d'un bon régime de pension, malgré les secousses qu'il a encaissées ces dernières années. Mais ce n'est pas l'aspect financier qui prime. Les pilotes aiment piloter, voilà tout. Il s'agit majoritairement d'hommes alpha qui ont bûché pendant longtemps pour en arriver où ils sont. Ils aiment leur travail et voudraient continuer de piloter.

Pour ma part, j'aurais préféré continuer de piloter encore quelques années et choisir moi-même le moment de mon départ à la retraite, pour ensuite continuer de piloter mon propre appareil, ce que je fais d'ailleurs encore.

La Loi sur les droits de la personne stipule que ce choix devrait revenir aux employés et ne pas leur être imposé. C'est le règne de la majorité. Il est évident qu'un grand nombre de jeunes pilotes préféreraient que les anciens partent immédiatement à la retraite pour favoriser leur propre avancement professionnel. Ils changeront peut-être d'avis quand ils approcheront eux-mêmes de l'âge de la retraite.

M. Tony Martin: Voilà qui est bien dit.

Je me demande également pourquoi le syndicat a adopté une position aussi tranchée. Je crois comprendre pourquoi la société reste sur ses positions, mais le mouvement syndical représente des principes et des valeurs sous-jacents. Si tout le monde se serre les coudes et est solidaire lors de la négociation d'une convention collective, il y a de meilleures chances de conclure à un accord satisfaisant. Voilà qui se comprend.

Mais les syndicats ont soulevé des critiques parce qu'ils défendent des personnes qui ne le méritent vraiment pas, simplement parce qu'ils veulent en protéger les droits acquis. Mais dans le cas présent, il est évident que certains syndiqués ne sont pas d'accord. Peut-être pourriez-vous nous dire pourquoi vous croyez que le syndicat a adopté une telle position.

• (1145)

M. George Vilven: J'aimerais rectifier un fait. Le syndicat des pilotes d'Air Canada ne veut pas que nous continuions de piloter après 60 ans. Mais ce n'est pas le cas pour la vaste majorité des syndicats canadiens, comme celui de WestJet.

WestJet voulait que ses pilotes puissent continuer de piloter après 60 ans. Air Canada Jazz, qui a déjà relevé d'Air Canada, abondait dans le même sens et en a touché mot à la société. Le syndicat des pilotes d'Air Canada est donc en position minoritaire. La plupart des syndicats veulent que les pilotes âgés puissent continuer de piloter si leurs compétences et leur condition médicale le leur permettent. Ce n'est pas une minorité qui réclame ce privilège.

M. Tony Martin: J'avais l'impression que WestJet n'avait pas de syndicat.

M. George Vilven: Il y a ce qu'on appelle une association.

M. Tony Martin: Oui, mais ce n'est pas un syndicat.

M. George Vilven: Eh bien, l'Association des pilotes d'Air Canada se qualifie d'association. En fait, elle s'insurge parfois quand on la considère comme un syndicat. Mais il s'agit d'une association de pilotes qui s'unissent pour défendre leurs intérêts. Les pilotes de WestJet et d'Air Canada Jazz sont syndiqués et ont demandé à l'employeur d'autoriser les pilotes âgés de continuer à piloter.

M. Tony Martin: Plusieurs jeunes de ma circonscription, qui tentent d'intégrer le marché du travail, m'ont affirmé que de nombreux employés qui ont atteint le sommet de l'échelle et qui pourraient prendre leur retraite avec des revenus décents refusent de partir. Certaines entreprises embauchent également d'anciens employés à la retraite à titre contractuel, ce qui finit par leur coûter plus cher. Les jeunes et leurs parents, qui veulent favoriser leur entrée sur le marché du travail, sont fort inquiets.

À bien des égards, en raison des progrès de la technologie, les occasions d'emplois se font plus rares sur le marché, surtout celles qui sont intéressantes. Il est certain qu'une carrière de pilote d'avion constitue un bon travail. À Sault Ste. Marie, le Sault College offre un programme de formation de pilote, et tous ces jeunes cherchent un emploi. Que pouvez-vous leur dire?

M. Robert Kelly: J'aimerais tout d'abord dire que le Sault College offre effectivement un excellent programme. Ma fille cadette envisage de suivre le cours de pilote l'an prochain. Mon fils aîné, également pilote, travaille pour Cathay Pacific, à Hong Kong. Les perspectives de carrière sont extraordinaires à l'échelle internationale, car avec les commandes de nouveaux appareils et le peu de pilotes qui feront leur entrée sur le marché du travail, on prévoit une grave pénurie de main-d'oeuvre dans ce domaine.

Cela dit, ce n'est pas parce que les pilotes d'un certain âge ne partent pas à la retraite que les jeunes pilotes ont de la difficulté à gravir les échelons; la situation est surtout attribuable à la santé florissante et à l'expansion des compagnies aériennes. Il ne sert donc à rien de pousser vers la porte des pilotes expérimentés qui pourraient encadrer les jeunes pilotes. Il convient également de se demander pourquoi on ferait preuve de discrimination à l'égard d'un groupe d'âge pour en favoriser un autre. On peut certainement concilier les intérêts de tous.

Je sais que dans mon jeune temps, un pilote d'Air Canada devait patienter au moins 13 ans avant de pouvoir devenir capitaine. Maintenant, certains entrent directement à cet échelon, même s'ils pilotent des appareils de petite taille. Les temps changent.

La présidente: Je vous remercie beaucoup. Vos sept minutes sont écoulées.

Nous passons maintenant à M. Komarnicki.

M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC): Merci, madame la présidente.

Bien entendu, j'accueille favorablement une grande partie de vos propos, et j'ai généralement soutenu l'objectif du projet de loi. Toutefois, celui-ci entraîne un certain nombre de conséquences inattendues. Fait étonnant, M. Martin en a mentionné quelques-unes. Par exemple, certains des contrats et des conventions collectives en place ont été négociés avec acharnement. En raison de cette structure, les pilotes d'Air Canada se trouvent dans une situation plutôt différente de celle d'autres pilotes, comme ceux de Jazz ou de WestJet. Impossible de les mettre en contraste, car cela reviendrait à comparer des pommes et des oranges.

M. Kesselman a soulevé certains aspects de la réflexion que je vais entreprendre, comme les prestations de retraite, l'assurance-maladie, l'assurance-invalidité et l'assurance-vie — naturellement, si l'âge de la retraite est repoussé, les coûts de ces avantages augmentent de manière exponentielle pour ceux qui sont soumis à la convention collective et pour d'autres. Je vais commencer par l'affirmation suivante: il serait juste d'affirmer, surtout chez Air Canada, que l'échelle salariale augmente de manière exponentielle avec l'âge et, si j'ai bien compris, un employé peut probablement atteindre l'échelon salarial supérieur vers l'âge de 55 ou de 60 ans. Êtes-vous d'accord?

En deuxième lieu, les salaires dépendent de la grosseur de l'avion piloté. Vous avez fait allusion au Boeing 777. Un pilote âgé de 55 à 60 ans aux commandes d'un Boeing 777 aura-t-il atteint le plafond de l'échelle salariale?

• (1150)

M. Robert Kelly: Il aurait effectivement atteint le plafond de son échelle salariale. Toutefois, il n'y a pas de corrélation directe entre l'âge et l'ancienneté. Le type d'avion piloté dépend du nombre d'années de service, pas de l'âge.

Aujourd'hui, bon nombre de pilotes commencent leur carrière dans la quarantaine...

M. Ed Komarnicki: Pour terminer, permettez-moi d'aller un peu plus loin. La prestation de retraite maximale d'un pilote est d'environ 120 000 \$ par année.

M. Robert Kelly: Pour certains, oui.

M. Ed Komarnicki: Ce qui pose vraiment problème, c'est que repousser l'âge de la retraite obligatoire au-delà de 60 ans entraînerait des conséquences négatives sur le coût des avantages sociaux et des régimes de retraite et ce, pour les raisons dont je vous ai exposé les grandes lignes. Êtes-vous d'accord?

M. Robert Kelly: À vrai dire, non. Chez Air Canada, les pilotes ont droit à la rente maximale après 35 années de service. Ceux qui ont commencé à travailler à 19 ou 20 ans atteignent la limite bien avant l'âge de la retraite obligatoire. À ce moment, ils cessent de cotiser au régime de retraite, et leurs prestations n'augmentent plus même s'ils travaillent plus longtemps.

M. Ed Komarnicki: Vous affirmez donc que repousser l'âge de la retraite obligatoire au-delà de 60 ans n'aurait aucune répercussion négative sur le coût des avantages sociaux et des programmes, comme l'a mentionné...

M. Robert Kelly: Ce serait visiblement le cas pour certains programmes — comme les programmes de santé et d'assurances —, mais cela permettrait probablement de réaliser des économies dans le cas des régimes de retraite. Un employé qui continue à travailler cotise encore au régime de retraite plutôt que d'en recevoir des prestations. Aussi, à son départ, l'employé recevra des prestations de retraite moins longtemps que s'il était parti plus tôt.

M. Ed Komarnicki: Permettez-moi de vous demander ceci. En ce qui concerne l'élimination de la retraite obligatoire, certaines provinces ont adopté une disposition qui permet aux employeurs d'établir une distinction entre les employés selon leur âge en ce qui a trait au régime de retraite — nous allons en discuter — ainsi qu'à d'autres régimes d'assurances, ce dont M. Kesselman a parlé. Êtes-vous disposé à accepter la discrimination fondée sur l'âge dans ce but, du moins?

La présidente: Je crois que M. Kesselman aurait aimé répondre, alors...

M. Ed Komarnicki: Au moment venu, mais pour l'instant, je m'adresse à M. Kelly.

M. Robert Kelly: Bien. Je dirais simplement que M. Kesselman a l'information sur le sujet, de toute évidence.

M. Ed Komarnicki: Non, mais au nom de votre groupe et à titre personnel, êtes-vous disposé à accepter une discrimination limitée, fondée sur l'âge, dans ce but précis? Cela a un effet direct sur les conventions collectives et leurs coûts pour la génération suivante.

M. Robert Kelly: Je ne crois pas que ce soit le cas.

M. Ed Komarnicki: D'accord. Je vais revenir à...

M. Robert Kelly: Ce n'est pas une question d'âge, mais bien d'ancienneté. Certains pilotes sont embauchés à 40 ans et d'autres à 20 ans. Il est évident que ces derniers atteindront la pension maximale bien avant l'âge de la retraite.

M. Ed Komarnicki: C'est peut-être le meilleur moment pour laisser la parole à M. Kesselman, mais j'aimerais ensuite poser une autre question sur l'âge, dont M. Martin a parlé.

Monsieur Kesselman, pourriez-vous y aller rapidement? J'aimerais passer à un autre sujet.

M. Jonathan Kesselman: La Fly Past 60 Coalition a retenu mes services pour que j'exécute une analyse et que je témoigne à titre d'expert dans le cadre de procédures judiciaires passées; le domaine des pensions est très intéressant. Dans l'ensemble, Air Canada réalise des économies en permettant aux pilotes qui le souhaitent de travailler après l'âge de 60 ans. Air Canada a un régime de pension à prestations déterminées. Qu'arrive-t-il si un pilote qui a atteint la rente maximale ou qui s'en approche décide de travailler une année de plus? Il recevra des prestations de retraite pendant une année de moins. S'il travaille cinq années supplémentaires, il recevra des prestations pendant cinq ans de moins. Chacun d'entre nous mourra à une date inconnue, sur laquelle tout ceci n'a pas la moindre influence. Alors l'entreprise...

• (1155)

M. Ed Komarnicki: Qu'en est-il de l'assurance-vie, de l'assurance-maladie et de l'assurance-invalidité?

M. Jonathan Kesselman: Les coûts finissent par grimper dans ces cas-là. La cotisation au régime de retraite est probablement le coût le plus important des avantages sociaux d'un employé, mais il diminue chez les pilotes qui ont le droit de travailler plus longtemps et qui choisissent de le faire.

Je ne sais pas si l'un annule l'autre au bout du compte, mais oui...

M. Ed Komarnicki: Êtes-vous au fait de la discrimination limitée fondée sur l'âge, que le Nouveau-Brunswick pratique pour les aspects particuliers dont vous parlez? Qu'en pensez-vous?

M. Jonathan Kesselman: Non, je ne connais pas la situation particulière au Nouveau-Brunswick, mais je sais que la question a été soulevée ailleurs au Canada. Chez moi, en Colombie-Britannique, un employeur a le droit de faire la distinction entre

les employés à partir de l'âge de 65 ans dans le cas de certains avantages sociaux. Ces derniers sont peut-être énumérés dans la loi.

M. Ed Komarnicki: D'accord. Et vous n'êtes pas contre cela?

M. Jonathan Kesselman: Dans l'ensemble, je pense que c'est raisonnable. C'est discutable, mais raisonnable.

M. Ed Komarnicki: La Fly Past 60 Coalition a eu recours à vos services; travaillez-vous toujours pour elle?

M. Jonathan Kesselman: Non, pas pour l'instant. J'ai travaillé sur une affaire qui a pris fin l'année dernière... à vrai dire, c'était en 2009, pas en 2010.

La présidente: Merci beaucoup.

Le tour de sept minutes est terminé. Je sais que M. Savage aimerait avoir une minute pour poser une question très courte. Je vais lui laisser la parole, puis nous verrons si quelqu'un d'autre a une question qui n'exigera qu'une minute.

Monsieur Savage, allez-y rapidement.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci, madame la présidente.

En ce qui concerne les remarques de Tony à propos des syndicats, je sais que Mme Folco a consulté plusieurs organisations syndicales, dont la FTQ, qui appuie le projet de loi.

Une voix: La CSN.

M. Michael Savage: La CSN et d'autres organisations syndicales aussi.

Ma question s'adresse à M. Kesselman, je pense, étant donné qu'il a avancé cet argument économique.

Nous sommes tous au courant de la crise démographique qui guette le Canada. Les statistiques de L'Association des collèges communautaires du Canada sont intéressantes: à l'heure actuelle, 44 p. 100 des Canadiens ne font pas partie de la population active — ce sont les personnes âgées, les enfants et les sans-emploi —, mais cette proportion dépassera 60 p. 100 d'ici 2031, ce qui présente des obstacles évidents pour le Canada.

De façon générale, dans quelle mesure pourrions-nous combler certains écarts de compétences si nous abolissons la retraite obligatoire ou envisageons sérieusement de le faire?

M. Jonathan Kesselman: Je crois qu'il est possible de gagner un nombre non négligeable, mais encore limité, d'années de travail auprès de ceux qui veulent demeurer en poste plus longtemps.

Oui, sur le plan économique, c'est certainement une raison importante parmi d'autres pour abolir la retraite obligatoire.

La présidente: Merci.

Je vais laisser une minute à M. Komarnicki.

M. Ed Komarnicki: Merci, madame la présidente.

M. Martin a abordé la question des jeunes travailleurs. On ne peut pas nier que les possibilités d'embauche de pilotes sont limitées au sein de l'aviation commerciale. Si j'ai bien compris, Air Canada compte environ 3 000 pilotes en tout temps. L'entreprise ne peut pas embaucher de nouveau pilote, ou pratiquement pas, à moins qu'un autre ne quitte l'entreprise pour des raisons de santé, pour changer de carrière ou pour prendre sa retraite.

Êtes-vous d'accord?

M. Robert Kelly: Ce sont certains des facteurs. Évidemment, une croissance des activités de la compagnie aérienne ferait augmenter de façon proportionnelle...

M. Ed Komarnicki: Dans la situation actuelle d'Air Canada, l'abolition complète et sans exception de la retraite obligatoire empêcherait les jeunes pilotes d'entrer dans le système, car il n'y aurait tout simplement pas de place.

M. Robert Kelly: C'est probablement vrai pour Air Canada seulement. Toutefois, il y a beaucoup d'autres transporteurs aériens au Canada, et il y a beaucoup de roulement parmi eux. Je pense qu'il y en a environ 980 de diverses tailles.

La présidente: Merci beaucoup.

Le temps est écoulé.

J'aimerais encore remercier les témoins de leur présence et de leur comparution.

Je vais suspendre la séance deux minutes pour que les témoins de la prochaine heure puissent prendre place.

Merci.

• (1155) _____ (Pause) _____

• (1205)

La présidente: Reprenons. J'aimerais demander à tout le monde de s'asseoir pour que nous puissions poursuivre les travaux.

Nous allons commencer par les exposés des témoins. Pour cette deuxième heure, nous recevons les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne: le président intérimaire, David Langtry, et le directeur et avocat-conseil, Philippe Dufresne. Je vous souhaite la bienvenue.

Nous accueillons également les représentants des Employeurs des transports et communications de la régie fédérale, aussi connus sous le nom de ETCOF. Si vous nous le permettez, nous utiliserons ce sigle.

M. John Farrell (directeur exécutif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): C'est très bien.

La présidente: M. Farrell est directeur exécutif de l'organisme, et il est accompagné de Christopher Pigott. Bienvenue à tous les deux.

Monsieur Langtry, vous aurez la parole sept minutes, puis ce sera le tour de M. Farrell, qui disposera lui aussi de sept minutes. Nous passerons ensuite aux questions.

Monsieur Langtry, allez-y, s'il vous plaît.

M. David Langtry (président intérimaire, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du comité permanent.

[Français]

Je vous remercie de me permettre de vous parler du projet de loi C-481 que vous étudiez en ce moment. Comme la présidente vous l'a dit, je suis venu avec M. Philippe Dufresne, notre directeur des services du contentieux et avocat-conseil.

[Traduction]

Imposer aux gens de prendre leur retraite à un certain âge est discriminatoire. La Commission canadienne des droits de la personne demande l'abrogation des dispositions relatives à la retraite obligatoire contenues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, et ce, depuis 1979, à peine un an après l'ouverture de ses bureaux. En 1979, peu de gens partageaient l'opinion de la Commission. Il n'y a pas si longtemps, dans les années 1990, la

Cour suprême a statué que la retraite obligatoire était discriminatoire, mais qu'elle constituait une limite permise par la Charte canadienne des droits et libertés.

[Français]

La commission est au courant des motifs de la cour à l'époque. L'avancement professionnel, la sécurité et les pensions étaient des enjeux importants et le sont toujours. Toutefois, la commission demeure convaincue qu'il n'est pas nécessaire de perpétuer une pratique discriminatoire pour satisfaire à ces exigences.

[Traduction]

À l'exception du gouvernement fédéral et du Nouveau-Brunswick, dans une certaine mesure, toutes les administrations publiques compétentes du Canada ont aboli la retraite obligatoire. Au fil des ans, de nombreux employeurs sous réglementation fédérale et la fonction publique fédérale l'ont abolie de leur propre chef.

Rien n'indique que cette mesure aurait largement nui aux employeurs, aux pensions, à la sécurité ou à l'avancement professionnel.

Le jour où une personne fête ses 65 ans, ou n'importe quel âge, ne peut pas devenir synonyme de perte de compétences professionnelles. Selon nous, lorsque vient le temps de décider si une personne peut occuper un poste, la seule question pertinente à se poser est de savoir dans quelle mesure elle satisfait aux exigences du poste.

Il est tout à fait légitime de se préoccuper des répercussions possibles de l'abolition de la retraite obligatoire pour les emplois critiques sur le plan de la sécurité. Certains vous demanderont peut-être si on doit laisser un pilote de 75 ans aux commandes d'un avion. À mon avis, ce n'est pas la question qu'il faut se poser. La véritable question à laquelle on doit répondre est de savoir si cette personne est en état de piloter cet avion. La capacité de piloter peut être compromise par une foule de facteurs qui n'ont rien à voir avec l'âge, comme le manque de sommeil, le stress ou les problèmes de santé.

Sur le plan du respect des droits de la personne, il faut évaluer chaque cas individuellement pour vérifier si la personne a la capacité d'exécuter les tâches requises par son poste. Cette évaluation devrait se faire, quel que soit l'âge de la personne.

Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'imposer une exigence fondée sur un motif de distinction illicite pour certains emplois. Dans ces cas, la Loi canadienne sur les droits de la personne permet d'invoquer une exigence professionnelle justifiée (ou EPJ). Par exemple, les chauffeurs d'autobus doivent avoir une bonne vue. Cette exigence discriminatoire à l'endroit des personnes ayant une déficience visuelle constitue une forme de discrimination acceptable pour ce poste.

En vertu de la Loi, pour invoquer une EPJ, un employeur doit aussi démontrer qu'il subirait une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité si on l'obligeait à prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui ne satisfont pas aux exigences du poste. Par conséquent, si le projet de loi C-481 est adopté, la limite d'âge pourrait être repoussée dans certaines situations d'emploi sans être considérée comme discriminatoire si l'employeur réussit à invoquer une EPJ.

Des témoins qui m'ont précédé vous ont parlé d'affaires ayant mis en cause des pilotes d'Air Canada. Ces affaires sont un bon exemple d'EPJ. La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal canadien des droits de la personne selon laquelle la disposition sur la retraite obligatoire dans la Loi canadienne sur les droits de la personne contrevenait à la Charte. Dans son jugement, la Cour fédérale a aussi renvoyé la cause au Tribunal pour qu'il détermine si l'exigence d'Air Canada liée à l'âge des pilotes constituait une exigence professionnelle justifiée.

On ne doit pas oublier que la retraite obligatoire n'est pas une simple question d'âge. Elle a une incidence démesurée sur certains groupes de la société canadienne. Par exemple, elle désavantage particulièrement les femmes qui ont accumulé moins d'années de service ou qui ont élevé leurs enfants avant de faire des études supérieures. De plus, les néo-Canadiens et les personnes ayant une déficience peuvent être doublement désavantagés par cette exigence.

• (1210)

[Français]

La cour fédérale a notamment tenu compte de ces facteurs dans l'affaire Air Canada et s'en est servi pour étayer sa conclusion voulant que la disposition sur la retraite obligatoire dans la Loi canadienne sur les droits de la personne n'était pas justifiée.

[Traduction]

La Commission appuie le projet de loi tel qu'il a été adopté en deuxième lecture et vous remercie de nous donner l'occasion d'exprimer cet appui.

Merci. Je suis prêt à répondre à toutes vos questions.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Langry.

Monsieur Farrell, vous disposez de sept minutes.

M. John Farrell: Merci, madame la présidente.

Les Employeurs des transports et communications de régie fédérale, les ETCOF, représentent 586 000 employés régis par des lois fédérales.

Je dois d'abord dire que les membres de cette organisation appuient dans son principe l'abrogation de la disposition qui, dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, autorise la mise à la retraite obligatoire. Le temps était venu de le faire. Les provinces ont adopté ce principe dans leurs lois et règlements sur les droits de la personne. D'ailleurs, la plupart des sociétés relevant de la compétence fédérale et membres des ETCOF ont déjà adopté le principe selon lequel on peut travailler après 65 ans.

Aujourd'hui, au fond, nous venons aider le gouvernement du Canada à élaborer une nouvelle loi et de nouveaux règlements qui répondront aux complexités découlant d'un changement de régime. Nous voulons d'une loi meilleure, qui résistera à l'épreuve du temps et qui s'attaquera convenablement aux problèmes.

Le secteur fédéral comprend les transporteurs interprovinciaux et internationaux, c'est-à-dire le transport aérien, le contrôle de la circulation aérienne, le transport maritime, les chemins de fer et le camionnage, notamment, où la nature du travail fait que l'on s'interroge sur les risques notables pour la sécurité publique.

L'abrogation des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui autorisaient la mise à la retraite obligatoire privera les employeurs fédéraux d'un mécanisme important qui leur permettait de traiter avec dignité leurs employés dont les performances diminuaient avec l'âge. Les problèmes de gestion dus à ces employés, notamment dans les milieux de travail où la sécurité est importante, ne disparaîtront pas pour autant et on ne peut

pas en faire fi. Les ETCOF craignent que le projet de loi C-481 ne prive les employeurs d'orientation ou d'aide pour leur résolution.

Nous proposons deux possibilités. La première serait d'autoriser les employeurs à appliquer l'âge de retraite obligatoire de manière raisonnable, dans certaines circonstances, uniquement dans certaines professions où le risque pour la sécurité du public et celle des autres employés est élevé.

Deuxièmement, on devrait insérer dans la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition selon laquelle il n'est pas discriminatoire, pour l'employeur, d'imposer des tests périodiques pour mesurer les aptitudes et les compétences des employés d'un certain âge qui occupent des postes où la sécurité est importante.

Ces mesures bien ciblées soulageraient les employeurs d'un fardeau qui risque d'être particulièrement lourd et elles ne brimeraient pas les droits à l'égalité des employés. En effet, dans certains secteurs tels que le camionnage, on exige l'examen médical annuel des chauffeurs de plus de 65 ans. Nous avons entendu plus tôt que des exigences particulières s'appliquent à l'aviation commerciale.

Passons maintenant aux conséquences de la suppression de la retraite obligatoire sur les régimes de pension et d'avantages sociaux.

En ce qui concerne les pensions, le projet de loi C-481 ne dit pas comment la suppression de la retraite obligatoire se conciliera avec les régimes de retraite conçus pour être intégrés au Régime de pensions du Canada, ce qui est un problème pratique que nous devons résoudre.

Le projet de loi C-481 ne tient pas compte de l'effet qu'aura l'abrogation de l'âge de retraite obligatoire sur la transition en cours, dans beaucoup de lieux de travail, vers des systèmes de retraite échelonnée qui permettent aux employés d'avoir accès aux prestations de retraite accumulées tout en continuant d'en acquérir, du fait de la modification de leur statut d'employé.

Quant aux prestations, le projet de loi C-481 ne dit rien du traitement qui sera accordé aux programmes de prestations et d'assurance après l'interdiction des politiques de retraite obligatoire. Diverses provinces, comme la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse ont promulgué des exemptions qui autorisent les employeurs à continuer de distinguer les employés en fonction de l'âge, dans l'administration des pensions, des prestations et des régimes d'assurance.

Ces exemptions répondent aux craintes légitimes des employeurs, c'est-à-dire que le coût du financement de certains régimes d'assurance ou de prestations des employés augmentera, dans le cas des vieux employés qui choisiront de continuer à travailler après le prétendu âge normal de la retraite.

Pour les ETCOF, le Parlement doit répondre de même aux craintes légitimes des employeurs relevant de la compétence fédérale concernant les prestations telles que d'assurance-vie, de soins médicaux prolongés, dont les coûts augmentent considérablement avec l'âge, et les prestations d'invalidité, dont les coûts augmentent de façon spectaculaire, du fait de la prolongation des périodes de prestations et de l'augmentation de la fréquence des demandes de prestations.

Les ETCOF observent que, sous sa forme actuelle, le projet de loi C-481 aura un impact sur le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations.

•(1215)

Il faut dire que, dans sa version actuelle, le règlement s'applique à un régime différent, qui est en train de disparaître. Le gouvernement du Canada a donc beaucoup de pain sur la planche pour la rédaction d'un nouveau règlement adapté à la nouvelle loi. Nous, les employeurs, nous tenons à participer à ce processus, pour que ce règlement puisse résister à l'épreuve du temps.

Pour terminer, l'abrogation de la retraite obligatoire risque de modifier sensiblement ce qu'il en coûte aux employeurs fédéraux pour les indemnités d'accident du travail, ce qui est un autre problème. Les prestations en question sont gérées par les provinces, pour le compte des employeurs. À mesure que les employés prennent de l'âge, leur coût augmentera sûrement, de même que la probabilité de blessure et celle, pour l'employé, de ne pas pouvoir guérir et revenir au travail, en raison de son âge. Nous devons trouver le point d'équilibre entre le vieillissement des employés et les régimes d'indemnisation des victimes d'accident du travail gérés par les provinces. C'est un problème pratique très réel.

En ce qui concerne l'indemnité de cessation d'emploi, les ETCOF craignent que le projet de loi C-481 n'ajoute une ambiguïté inutile aux dispositions du Code canadien du travail régissant la cessation d'emploi. Nous ne sommes pas convaincus que la façon dont vous traitez cette disposition est suffisamment claire, du point de vue technique, pour prévenir d'éventuels problèmes.

D'abord, l'article 235 du Code canadien du travail devrait préciser que tout employé qui décide volontairement de prendre sa retraite et qui, ainsi, met fin à une relation d'emploi n'a pas droit à l'indemnité réglementaire de départ. Les dispositions en vigueur ne permettent pas nécessairement de saisir cela immédiatement.

Deuxièmement, les ETCOF croient que les employés fédéraux devraient avoir le droit de continuer d'imposer des âges raisonnables de retraite obligatoire, dans telle profession, quand il y va d'un risque important pour la sécurité du public. Dans les cas où un âge légitime de retraite obligatoire est en vigueur et qu'un employé prend sa retraite, en atteignant cet âge, avec droit aux prestations de retraite, la position des ETCOF est que l'employeur devrait continuer d'être soustrait à l'obligation de lui verser l'indemnité réglementaire de départ.

Quelles sont nos conclusions? Les ETCOF appuient l'initiative du gouvernement du Canada, qui a cependant besoin d'être accompagnée d'exceptions législatives qui continueront de permettre le maintien de politiques raisonnables de mise à la retraite fondées sur l'âge, dans certaines circonstances limitées. Plus précisément, et en outre, les ETCOF...

•(1220)

La présidente: Je regrette, mais votre temps est écoulé. Pouvez-vous résumer rapidement ces recommandations? Merci.

M. John Farrell: Certainement.

Nous reconnaissons l'exception, prévue dans la loi, pour les Forces armées canadiennes et nous pensons que, dans certains cas, des situations analogues pourraient se présenter dans le secteur privé.

Nous croyons que l'abrogation de la retraite obligatoire doit être assortie d'une exception qui permet d'appliquer les mesures de mise à la retraite obligatoire négociées entre les employeurs et les syndicats aux postes où la sécurité du public est importante.

Deuxièmement...

La présidente: Je regrette, monsieur Farrell, mais vous avez amplement dépassé le temps qui vous était alloué. Sachant que vous

avez le texte de ces recommandations, je pourrais vous autoriser, pendant la période des questions, à les faire connaître.

M. John Farrell: Est-ce que je pourrai y revenir?

La présidente: Vous en aurez la possibilité.

Commençons avec Mme Folco.

[Français]

Mme Raymonde Folco: Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Je remercie la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que les Employeurs des transports et communications de régie fédérale, les ETCOF.

J'ai tout d'abord, monsieur Farrell, trois remarques à faire. La première, c'est que le projet de loi ne vient pas du gouvernement; il est dû à l'initiative d'un député. Il importe vraiment de comprendre ce qu'un projet de loi d'initiative parlementaire est en mesure d'opérer. Comme vous le savez sans doute, il ne peut pas entraîner de conséquences financières, ce qui exigerait qu'il reçoive la sanction royale.

Comme vous le savez, j'en suis l'auteur. Je disposais donc d'un champ de manoeuvre très limité. Tous les parlementaires savent très bien que, pour être finalement approuvé, le projet de loi d'initiative parlementaire ne peut aucunement demander la sanction royale. Cela va contre les règles.

Néanmoins, vous avez présenté des éléments importants. Je dirais que si le projet de loi aboutit, il y aura encore beaucoup de travail à faire par la suite. Je m'y attaquerai certainement, mais le projet de loi ne peut toucher à cet aspect. C'était la limite à ne pas franchir.

Je tenais à ce que vous le sachiez.

Monsieur Langtry, vous avez mentionné la suppression de la retraite obligatoire dans les professions où la sécurité est importante. J'ai eu l'impression que cela constituait un élément extrêmement important de votre exposé et j'ai pensé que cela faisait une transition très intéressante avec celui de M. Farrell. Dans mon esprit, le projet de loi devait également servir de transition.

J'aimerais aborder un autre sujet. Pendant mon étude de la question, j'ai appris que, malgré les victoires des deux anciens pilotes d'Air Canada, devant le Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres instances, leurs collègues qui voudraient travailler après 60 ans devraient répéter depuis le début la même démarche qu'eux. Arrêtez-moi si je me trompe, mais les décisions ne s'appliquent qu'à ces deux pilotes.

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi?

M. David Langtry: Vous avez raison, les jugements ne concernaient que ces deux pilotes.

Ils avaient cherché à élargir leur portée à tous leurs collègues. Le tribunal a été saisi de nombreuses affaires qu'il doit entendre.

M. Philippe Dufresne, notre avocat-conseil, pourra peut-être vous donner d'autres explications.

M. Philippe Dufresne (directeur et avocat-conseil, Division des services du contentieux, Commission canadienne des droits de la personne): Merci.

La portée du jugement découle de la juridiction du tribunal administratif. Le tribunal a le pouvoir d'interpréter la Charte et décider qu'une partie de la loi, comme l'article 15, est inconstitutionnelle. Mais il n'a pas le pouvoir des tribunaux non administratifs d'invalider l'article en question; il ne possède que le pouvoir de déclarer l'article inopérant pour l'affaire dont il a été saisi.

C'est ce qu'il a fait. MM. Vilven et Kelly se sont adressés à lui, et il a déclaré l'article inopérant pour les deux plaignants. Les autres plaignants doivent le saisir de plaintes différentes.

Voilà l'une des difficultés que pose le système. En conséquence, le comité peut examiner la question d'une manière beaucoup plus générale que ne le permettrait une plainte particulière.

• (1225)

Mme Raymonde Folco: J'y reviendrai. J'espère pouvoir disposer d'une autre minute.

Cela s'enchaîne très bien avec les motifs du projet de loi... parce que, comme je l'ai dit, le juge LaForest avait mentionné que cela relevait du législateur, et c'est pourquoi le législateur étudie maintenant ce projet de loi.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Lessard, c'est à vous. Vous disposez de cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, madame la présidente. Je veux aussi vous remercier, messieurs, d'être ici ce matin.

Je vais parler d'abord de l'inquiétude ou de l'appréhension exprimée par M. Farrell. À notre avis, il faut faire la distinction entre ce qui relève du projet de loi et ce qui relève des conventions collectives ou des ententes entre les parties. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, par exemple, c'est la Loi sur le salaire minimum ou la Loi sur les normes du travail qui s'applique. Vous avez une préoccupation en ce qui concerne les retraites. Si une personne a plus de 60 ans ou plus de 65 ans — selon l'âge prévu par l'employeur pour la retraite — et qu'elle demeure au travail, elle va continuer à verser des cotisations au régime de retraite et ne recevra pas de prestations tant qu'elle n'aura pas quitté son emploi, à moins que les parties ne s'entendent autrement. Ainsi, les deux parties continuent de verser des cotisations de retraite comme cela se ferait dans le cas de tout autre salarié. Les prestations de cette personne vont être supérieures lorsqu'elle va quitter son emploi à l'âge de 68 ans plutôt que qu'à celui de 65 ans, en raison d'une contribution supplémentaire d'une durée de trois ans. C'est la même chose en ce qui concerne les autres avantages sociaux, entre autres les congés de maladie. Je crois comprendre que vous parlez particulièrement des congés prévus par la convention collective ou des congés qui sont aussi prévus dans la Loi sur les normes du travail.

Cela n'ajoute pas aux coûts parce que la personne qui quitte son emploi est habituellement remplacée par une d'autre aux mêmes coûts. Ce qui peut parfois différer, ce sont les absences pour des raisons de santé. Toutefois, pour avoir déjà été l'employeur de 120 personnes, je peux vous dire que ce ne sont pas nécessairement les plus âgés qui prennent le plus de congés de maladie. Il y a donc un préjugé en ce qui concerne l'âge. Je ne vous accuse pas d'avoir

des préjugés, mais c'est le genre de considération qui vient souvent à l'esprit.

Ce projet de loi me semble intéressant et je crois qu'on va l'appuyer. Il y aura probablement lieu de soumettre des amendements, à la lumière de ce que vous soulevez. Cependant, je ne crois pas que les amendements présentés suivront votre ligne de pensée, monsieur Farrell. Nous parlons d'une discrimination fondée sur l'âge. Dans toute entreprise, qu'une personne ait 30 ans ou qu'elle ait 40 ans, si elle devient inapte à assumer sa fonction, l'employeur garde cette prérogative de pouvoir s'en séparer, de la rétrograder ou de lui offrir un autre poste. Cela peut se produire aussi dans le cas d'une personne de 65 ans. On peut lui dire qu'on a modifié son poste qui demande maintenant des connaissances techniques qu'elle n'a pas, qu'on ne peut pas lui offrir la formation nécessaire, qu'elle ne pourra pas s'adapter et qu'elle doit quitter son emploi. Tous les employeurs vont conserver cette prérogative, que la personne ait 40 ans ou 68 ans. Je pense qu'il faut bien saisir cet aspect.

Il y a un autre aspect, et ce sera le sujet de ma question. Y a-t-il un âge pour la retraite alors que l'on dit qu'il ne faut pas qu'il y ait de discrimination fondée sur l'âge? Je donnerai l'exemple du Sénat canadien. Les sénateurs vont y siéger jusqu'à l'âge de 75 ans. Une décision a été prise récemment par le Sénat de ne pas débattre du projet de loi C-311 qui a pourtant été adopté par la Chambre des communes. J'ai vérifié le vote et je peux vous dire que ce ne sont pas les plus anciens qui ont refusé de faire le travail. Les sénateurs sont nommés par une personne et sont allés à l'encontre de la décision de ceux élus par 33 millions de citoyens.

Cette analyse nous amène à la question que ma collègue posait plus tôt aux pilotes d'avion. Qu'est-ce qui détermine à quel moment quelqu'un doit quitter son travail? Je vais faire une affirmation: c'est encore et toujours la capacité de cette personne de pouvoir assumer correctement ses fonctions. Êtes-vous d'accord?

Si vous l'êtes, on va s'appuyer sur ce principe.

• (1230)

[Traduction]

La présidente: Monsieur Lessard, il ne vous reste que 10 secondes pour poser la question. Et la réponse devra être oui ou non.

M. John Farrell: C'est trop demander que je réponde par oui ou par non. C'est la question la plus longue qu'on m'ait jamais posée.

La présidente: Je regrette, il ne reste vraiment plus de temps pour la réponse. Nous passons à M. Martin.

M. Tony Martin: Merci beaucoup.

Je tiens à donner à M. Farrell la chance de terminer l'exposé des recommandations qu'il n'a pas eu le temps d'aborder. Est-ce possible, seulement les recommandations?

M. John Farrell: Il y a beaucoup de contraintes à respecter pour dire ce que l'on veut ici. Merci beaucoup de me permettre de prendre un peu plus que le temps qui m'avait été accordé.

La raison pour laquelle nous avons besoin de prendre notre temps, c'est, au fond, notre conviction de nous trouver actuellement dans la bonne voie. Nous apportons à la loi une modification nécessaire, qui doit être faite convenablement. Il faut dialoguer sérieusement et ne pas agir avec précipitation pour faire adopter une loi par le Parlement. Je pense que nous devons nous assurer de l'étudier convenablement et de prendre les bonnes décisions. Ainsi, nous éviterons des problèmes plus tard. Et c'est pourquoi nous ressentons le besoin de faire ces recommandations.

Nos principales recommandations sont vraiment comme suit:

Dans les postes où la sécurité est importante, nous devons avoir la flexibilité qui permet d'étudier ces questions convenablement et de prendre des décisions qui permettront de protéger les Canadiens. Nous voulons que la loi permette aux employeurs de régie fédérale de se conformer aux normes internationales applicables qui sont assorties de mesures obligatoires. Nous ne pouvons pas faire fi du fait que nous fonctionnons dans une économie mondiale.

Nous tenons à faire inclure des dispositions qui reconnaissent aux employeurs le droit de distinguer les employés d'après leur âge, en ce qui concerne les mécanismes de pension, les prestations et d'autres régimes d'assurance, parce que la structure de ces prestations dépend de l'âge. Il est naturel, pour les régimes de prestations, d'évoluer en fonction de l'âge et de la durée des prestations. Je ne voudrais pas me retrouver dans une situation où nous avons perdu toute flexibilité dans la gestion avisée de nos effectifs et de nos régimes de retraite. Vous constatez que, actuellement, les employeurs adoptent graduellement les comptes de gestion des dépenses-santé, grâce auxquels les employés de différents âges peuvent profiter de différentes options pour gérer leurs affaires. Nous ne voulons pas nous retrouver avec des employés qui prétendent être victimes de discrimination de notre part.

Une autre recommandation est que nous tenons à une disposition qui permet explicitement aux employeurs de mettre en place des programmes permettant de tester les aptitudes et les compétences du personnel et dont la fréquence peut augmenter à mesure que les employés avancent en âge, parce que nous voulons éviter une situation où nous croyons que, à mesure que les employés avancent en âge, nous devons nous assurer qu'ils possèdent les compétences voulues. Nous ne voulons pas soumettre à ces tests tous les employés de 20 à 75 ans... pour vraiment nous assurer que les aînés démontrent les capacités physiques et mentales pour faire leur travail.

Nous voulons inclure des dispositions transitionnelles qui permettront aux employeurs et aux syndicats d'apporter des corrections graduelles aux politiques des ressources humaines, aux régimes de pensions et d'avantages sociaux et aux conventions collectives pour assurer le respect des amendements en question. Nous voulons la mise en vigueur d'une disposition qui accorde aux employeurs un délai important pour apporter les modifications nécessaires pour se conformer à la loi modifiée. Nous voulons que la loi dise explicitement que l'employé n'a droit à la prime de départ que s'il perd son emploi de façon indépendante de sa volonté, parce que le libellé actuel n'est pas aussi clair à ce sujet.

Les ETCOF suggèrent respectueusement d'être autorisés à engager des discussions constructives avec le comité et d'autres parlementaires pour s'assurer que, dans la transition vers la nouvelle loi, nous en comprenons les ramifications pour les sociétés du secteur fédéral. Avez-vous parlé de la restructuration de la loi à Air Canada, aux Chemins de fer nationaux canadiens, à NAV-CANADA, aux exploitants de silos-élévateurs de grain? Tous ont des problèmes qu'il faudra prendre en considération et tous souffriront des conséquences d'un amendement qui sera boiteux au départ.

C'est fondamentalement la position que nous tenons.

• (1235)

M. Tony Martin: D'accord.

La présidente: Nous aurons le temps de faire un deuxième tour, mais pour le moment, il vous reste environ 30 secondes.

M. Tony Martin: J'ai une question à vous poser rapidement sur ce que vous venez de dire. Cela pourrait avoir d'importantes

répercussions sur des centaines de milliers de travailleurs. Des répercussions qu'on ne peut encore prévoir. Par exemple, le Régime de pensions du Canada entre en vigueur à 60 et à 65 ans. Certains tentent cependant de reporter le tout d'un an. Qu'est-ce que cela changerait si on devait rendre la retraite obligatoire, parce qu'il est question de l'ensemble du Canada? Cela représente des économies pour certains et des pertes pour d'autres.

La présidente: Très rapidement, je vous prie.

M. John Farrell: Je vous répondrai simplement que nous devons étudier les répercussions possibles et prendre des décisions rationnelles. Une approche simpliste ne serait tout simplement pas appropriée. Nous devons prendre le temps d'examiner la question, mais c'est de cette façon que nous pourrions améliorer la loi, à mon avis.

La présidente: Monsieur Komarnicki.

M. Ed Komarnicki: D'abord, pour revenir à ce que M. Farrell disait au sujet du temps nécessaire pour faire les ajustements (ce sera long selon lui) et voir à toutes les ramifications qu'implique un tel changement, pouvez-vous nous donner une idée de ce que cela prendra?

M. John Farrell: Il faut comprendre que l'ancien régime est là depuis longtemps, et les pratiques de travail ont été érigées en fonction de la loi en vigueur. Tout ne changera pas du jour au lendemain parce que les effectifs ont été restructurés et qu'on a adopté de nouvelles règles en fonction de la loi en place. Pour les employeurs qui doivent négocier des conventions collectives avec les syndicats, il leur faudra attendre d'être arrivé à terme pour les modifier, le cas échéant. Je me place du côté des employeurs.

Je pense qu'il faut prévoir un an ou un an et demi pour permettre aux gens de planifier la mise en oeuvre des changements dans leur milieu de travail.

M. Ed Komarnicki: Il se peut que le projet de loi prévoit une entrée en vigueur un an après la sanction royale. Cela pourrait régler une partie du problème. Aviez-vous un autre échéancier en tête, ou est-ce ce que vous prévoyiez?

M. John Farrell: Il faut sans contredit compter au moins un an.

M. Ed Komarnicki: Je crois comprendre que M. Pigott est avocat, et nous avons aussi entendu le témoignage d'un autre avocat.

On a mentionné que l'Alberta, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick et d'autres provinces avaient aboli la retraite obligatoire, pourtant, c'est du moins le cas du Nouveau-Brunswick, certaines dispositions permettent aux employeurs de différencier les employés en fonction de leur âge pour ce qui est du régime de pension des employés, des avantages sociaux et d'autres régimes d'assurances. Cela semblait poser problème pour d'autres témoins.

Connaissez-vous ces exemptions? Je sais qu'au Nouveau-Brunswick, les protections relatives à l'âge ne s'appliquent pas lorsque la décision de cesser l'emploi ou de refuser d'employer une personne est prise conformément aux dispositions d'un régime de pension effectif. Est-ce que je me trompe? J'aimerais que vous nous l'expliquiez et que vous nous fassiez part de vos commentaires à ce sujet. Vous pourriez peut-être répondre tous les deux à la question, dans l'ordre qui vous plaît.

Allez-y, Philippe.

M. Philippe Dufresne: Je peux vous dire brièvement que vous avez raison à propos du régime du Nouveau-Brunswick. C'est permis si c'est prévu par un régime de pension effectif. La Cour suprême a d'ailleurs tranché l'an dernier à savoir ce qui constituait un régime de pension effectif. Il s'agissait notamment de déterminer si cela devait être justifié au point de vue de la sécurité. Le tribunal a conclu que ce n'était pas le cas, et c'est surtout la sincérité du régime de pension qui était mise en cause.

Ce sont le genre de mesures... En fait, la Cour fédérale a tranché la semaine dernière qu'il était moins intrusif d'apporter des modifications aux prestations et aux régimes d'assurances que d'imposer globalement un âge de retraite obligatoire, afin de remédier à certains des problèmes socioéconomiques complexes que suscite la rémunération différée, entre autres choses. La question a précisément été abordée.

• (1240)

M. Ed Komarnicki: Il y a donc des précédents en ce qui a trait à la formulation qui pourrait être employée pour faire valoir cette position.

M. Philippe Dufresne: Dans ces décisions, c'est effectivement le cas, de même que dans la législation ontarienne.

M. Ed Komarnicki: Dans la législation ontarienne également. En avez-vous des copies?

Me Christopher Pigott (avocat-conseil, Heenan Blaikie, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Je peux répondre à cette question, si vous me le permettez.

Il est important de signaler que la législation du Nouveau-Brunswick est quelque peu différente. La décision de la Cour suprême dont mon collègue a parlé fait référence à une détermination de bonne foi. Cela vaut pour une cessation d'emploi. Cependant, toutes les provinces ont des lois qui permettent spécifiquement aux employeurs d'établir une distinction, en fonction de l'âge, entre les employés pour ce qui est des avantages sociaux, des régimes de pension et de certains régimes d'assurances.

Je vais vous donner quelques exemples. Le paragraphe 13(3) du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique prévoit que les protections contre la discrimination fondée sur l'âge ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit:

de l'application d'un régime de pension ou de retraite effectif, ou d'un régime d'assurance collectif effectif, que le régime soit assujéti ou non à un contrat d'assurance conclu entre l'assureur et l'employeur. [Traduction]

À ce que je sache, les différentes lois provinciales contiennent toutes des dispositions semblables, dont l'article 7 de la Loi sur les droits de la personne de l'Alberta, l'article 16 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan, l'article 25 du Code des droits de la personne de l'Ontario, et l'article 6 de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Je crois par ailleurs que les lois sur les droits de la personne de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard en contiennent aussi.

La présidente: Merci.

Madame Minna.

L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.): Merci, madame la présidente.

Monsieur Farrell, je crois qu'en principe vous appuyez cette façon de faire, mais j'aimerais vous poser encore quelques questions.

Quelle incidence ce changement aura-t-il sur la partie III du Code canadien du travail?

M. John Farrell: Il y a tout d'abord une disposition portant sur l'indemnité de départ. Le but de l'indemnité de départ était de permettre la transition d'un emploi à l'autre. On propose maintenant que les travailleurs y soient admissibles au-delà de l'âge de 65 ans.

Auparavant, la période d'admissibilité se terminait à 65 ans, parce que selon l'ancien régime, on s'attendait à ce que les gens cessent de travailler au début de leurs prestations de retraite, et qu'ils ne seraient pas admissibles à une indemnité de départ en vertu de la loi actuelle.

On maintient que si un employé décide lui-même de prendre sa retraite à 67 ou 77 ans, il s'inscrit au régime de façon volontaire et ne devrait pas avoir droit à une indemnité de départ, ce qui correspond essentiellement à la réalité d'aujourd'hui.

Nous voulons toutefois nous assurer que la loi est claire à ce sujet. Nous ne voulons pas que les gens qui décident de prendre leur retraite à 68 ou 69 ans croient qu'ils ont droit à une indemnité de départ à cause de la formulation actuelle de la proposition. C'est ce que nous voulons faire valoir.

L'hon. Maria Minna: Est-ce que le fait de prolonger la période d'admissibilité à 65 ans, ou à tout le moins de se débarrasser de l'âge de retraite obligatoire, pourrait compliquer les négociations collectives? À l'heure actuelle, par exemple, on remarque que les policiers ont tendance à prendre leur retraite plus tôt. Si on abolissait la retraite obligatoire, est-ce qu'on presserait davantage les négociateurs à hausser les exigences minimales dans les secteurs d'emploi à risque? Est-ce que cela pourrait créer des problèmes?

M. John Farrell: Les employeurs comprennent qu'il faut faire preuve de souplesse et qu'il y a tout de même des motifs raisonnables pour établir certaines distinctions. Il est important que les policiers aient la forme nécessaire pour faire leur travail, et s'il s'agit d'une exigence professionnelle raisonnable, alors peut-être qu'il faudrait fixer l'âge de la retraite. Ce serait ainsi aux industries concernées de prouver le bien-fondé de...

• (1245)

L'hon. Maria Minna: Vous ne pensez pas qu'abolir la retraite obligatoire pourrait mettre de la pression sur...

M. John Farrell: Cela pourrait mettre de la pression sur les négociations collectives et entraîner des litiges, où des personnes pourraient faire passer leurs intérêts personnels avant l'intérêt public. On pourrait aller à l'encontre des principes de sécurité dans des situations délicates. Nous devons donc avoir une certaine marge de manœuvre pour traiter de ces questions. Nous espérons que la loi pourrait permettre la souplesse voulue, de façon à éviter de revenir devant le Parlement pour régler des questions que la réglementation ne peut résoudre.

L'hon. Maria Minna: Pour ce qui est de soumettre les travailleurs plus âgés à des examens médicaux plus fréquemment dans l'intérêt de la sécurité publique, on parle de conducteurs de VIA et de pilotes, faudrait-il que la réglementation prévoise des examens médicaux plus fréquents pour éviter qu'on revienne en arrière en matière de discrimination relative à l'âge?

M. John Farrell: Comme pour les prestations de maladie, les critères doivent être établis par des professionnels de la santé. Les spécialistes en gériatrie pourraient donner leur avis là-dessus. Il y a des médecins qui peuvent traiter spécifiquement des pilotes de ligne, et d'autres qui peuvent faire des recommandations à l'égard des camionneurs ou des conducteurs de locomotive.

Nous devons nous appuyer sur les données fournies par les experts, mais il faut aussi avoir une certaine marge de manoeuvre une fois les décisions prises. Nous devons pouvoir gérer ces décisions sans être accusés de pratiques discriminatoires.

La présidente: Merci.

Monsieur Komarnicki, vous avez cinq minutes.

M. Ed Komarnicki: Merci.

J'aimerais m'adresser aux deux avocats. En ce qui concerne l'affaire du Nouveau-Brunswick, j'imagine qu'on a fait témoigner des experts pour démontrer un lien de cause à effet entre l'âge et les avantages sociaux et les prestations de retraite, entre autres. Savez-vous quels experts ont été appelés à témoigner?

Dans le même ordre d'idées, M. Farrell a laissé entendre, si je ne me trompe pas, que nous devrions inclure une disposition explicite dans la loi que nous étudions, je présume, afin de permettre aux employeurs de mettre en place des programmes visant à évaluer les capacités des travailleurs de plus en plus fréquemment à mesure qu'ils prennent de l'âge, une pratique qui serait discriminatoire en soi. Mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Aussi, savez-vous si des lois le permettent déjà?

J'aurais une troisième et dernière question à vous poser. Plus on se penche sur la question, plus elle nous apparaît complexe. Les employeurs peuvent toujours prouver que certaines exigences sont raisonnables, mais je présume que ce serait beaucoup plus difficile pour eux de le faire de façon objective ou subjective que s'ils pouvaient s'appuyer sur une loi qui prévoit spécifiquement ce genre d'exception, comme M. Farrell l'a suggéré.

Voulez-vous commencer, Christopher? Nous pourrions ensuite entendre Philippe à ce sujet. J'avais trois questions.

M. Christopher Pigott: Bien sûr.

Pour ce qui est de la décision du Nouveau-Brunswick, je l'ignore. Honnêtement, je ne sais pas exactement quelle était la nature de la preuve d'expert présentée.

Toutefois, je dirais que dans ce cas-là on s'est surtout intéressés au fait qu'il existe des régimes de pension extrêmement complexes qui reposent sur la présomption que les gens prendront leur retraite à 65 ans. Le tribunal devait donc trouver un certain équilibre entre les craintes légitimes des employeurs et les structures en place, et le droit des employés d'être traités sans discrimination. C'est pourquoi il a tranché que le critère à suivre était la bonne foi des intentions de l'employeur. L'employeur ne peut pas utiliser un régime de pension comme prétexte pour pousser les gens à la retraite à 65 ans.

Quant à votre deuxième question, et je pense que votre troisième question s'y rapportait également, vous avez parlé de la possibilité de faire une certaine distinction entre les employés en fonction de leur âge, que ce soit à l'aide de tests de compétences ou d'exams médicaux. Vous vouliez savoir s'il serait préférable d'inclure dans la loi une disposition spécifique à ce sujet, plutôt que de tenter de prouver le bien-fondé d'une exigence professionnelle. Selon nous, oui, ce serait préférable de prévoir une exception précise à cet égard, et ce, afin d'éviter de traîner pendant cinq ans des litiges qui visent à déterminer si les tests imposés sont oui ou non... Comme nous l'avons entendu, ces tests existent déjà. Dans l'industrie du transport aérien, ils sont plus fréquents à partir de 40 ans. Il est important que ni les employeurs ni les employés ne fassent appel aux tribunaux pour tenter de justifier la validité ou l'invalidité de ces lois chaque fois qu'un problème se pose.

• (1250)

M. Philippe Dufresne: Je vous répondrai la même chose que mon collègue au sujet de l'affaire du Nouveau-Brunswick. Nous n'étions pas en cause dans cette affaire, mais la Cour suprême devait se prononcer sur l'interprétation de la loi.

À savoir si les tribunaux se sont penchés sur l'impact de l'âge notamment sur les avantages sociaux et les pensions, M. Kesselman, qui était ici ce matin, a en effet témoigné en ce sens dans l'affaire Vilven. La Cour fédérale a parlé de son témoignage sur les répercussions potentielles de l'abolition de la retraite obligatoire. Des preuves ont donc été présentées à cet effet.

Vous nous avez finalement demandé si des lois le permettaient déjà. Sachez que la Loi canadienne sur les droits de la personne admet déjà qu'il peut y avoir des exigences professionnelles justifiées. Il est vrai que cela peut parfois mener à des litiges, parce qu'on a affaire à un cas précis. Il s'agit donc de déterminer si on satisfait aux obligations. La loi est toutefois suffisamment souple pour permettre l'adoption d'un règlement pour déterminer les critères d'évaluation d'une contrainte excessive, et c'est ce que prévoit le paragraphe 15(3). Le pouvoir de mettre des règlements en place à ce sujet existe déjà.

M. Ed Komarnicki: Très bien. Je vous arrête ici, parce que j'aurais une autre question à vous poser à ce propos.

Si on devait changer le régime pour refléter la réalité actuelle, est-ce que ce changement aurait une incidence sur une foule d'autres règlements en vigueur dans différentes industries, qui devraient eux aussi être modifiés?

M. Philippe Dufresne: M. Farrell a fait référence au Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, qui reprend l'expression « âge normal de la retraite ». Il faudrait donc en effet modifier les règlements en conséquence...

M. Ed Komarnicki: Mais qu'en est-il des autres lois?

M. Philippe Dufresne: Pour ce qui est des autres lois, il semble que sur le plan juridique, l'incidence ne serait pas aussi directe que pour les règlements. Mais dans les faits, il faudrait examiner certains éléments...

M. Ed Komarnicki: Combien de règlements devront être modifiés? Le savez-vous?

M. Philippe Dufresne: Je sais en tout cas qu'il y a un règlement qu'il faudra modifier...

M. Ed Komarnicki: Je suis d'accord.

M. Philippe Dufresne: ... et c'est celui sur l'application de la loi aux régimes de prestations.

La présidente: Très rapidement.

M. Philippe Dufresne: Pour les autres règlements, je ne saurais vous dire.

M. John Farrell: Il y a de nombreux règlements touchés. Les chemins de fer ont leur réglementation spéciale. Les camionneurs également.

La présidente: Merci.

Madame Beaudin, vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Merci beaucoup, madame la présidente. Messieurs, je vous remercie d'être ici. Ma question s'adresse à M. Farrell.

Dans le projet de loi, il est question d'abolir l'âge de la retraite obligatoire. J'ai écouté votre déclaration et vos réponses. Vous parlez d'enjeux de gestion pour l'employeur. D'entrée de jeu, dans votre déclaration, vous avez parlé d'enjeux importants en termes de gestion, de mécanismes, de façons de faire, de solutions pour l'employeur et de l'examen du traitement des programmes.

Est-ce que je me trompe en disant que vous êtes d'accord sur le principe d'abolir l'âge de la retraite obligatoire? Le problème résiderait plutôt dans le fait de trouver des solutions pour régler des enjeux de gestion, n'est-ce pas?

[Traduction]

M. John Farrell: Nous sommes d'accord avec le principe de la retraite obligatoire. Nous voulons que la loi offre la souplesse requise pour qu'on puisse agir de manière raisonnable lorsqu'il faut changer la façon dont le travail est exécuté, la manière dont les employés sont déplacés au sein de l'organisation et les moyens à prendre pour que les employeurs se conforment aux exigences en matière de santé et sécurité. Nous ne voulons pas avoir les mains liées par une loi simpliste qui pourrait nous causer des problèmes.

Le juge La Forest, dont nous avons déjà parlé aujourd'hui, a précisé dès le départ qu'il s'agissait de questions complexes qui exigeaient des solutions réfléchies.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Parfait, merci beaucoup.

Tout à l'heure, vous parliez aussi du problème des indemnités de départ qu'il faut régler par l'entremise d'une loi si les gens décident de quitter leur emploi à 65 ans, 67 ans ou 70 ans. Les indemnités de départ ne sont-elles pas déjà prévues dans une convention collective, et ce, même dans le cas d'un employé qui décide de quitter son travail à l'âge de 59 ans?

[Traduction]

M. John Farrell: Oui. L'indemnité de départ peut prendre différentes formes. Le Code canadien du travail établit certaines normes minimales à cet effet. C'est dans le cadre du processus de négociation collective que l'on établit les modalités applicables aux indemnités de départ offertes aux employés. Il arrive que ces indemnités soient versées de façon volontaire. En vertu de la common law, les employés qui estiment avoir été traités injustement ont la possibilité de faire valoir leurs droits devant le tribunal. Il y a donc différentes options possibles pour les Canadiens en ce qui concerne l'indemnité de départ.

Nous souhaiterions toutefois que le libellé du projet de loi soit plus clair à ce sujet. Nous voulons simplement nous assurer que ces choses-là sont exprimées explicitement.

• (1255)

[Français]

Mme Josée Beaudin: Donc, il peut y avoir une exigence professionnelle justifiée, une EPJ, comme l'a mentionné la Commission canadienne des droits de la personne. On est d'accord pour qu'il n'y ait pas nécessairement d'âge de la retraite obligatoire. Je constate que c'est un gros travail, mais il faut déterminer comment procéder et s'assurer que l'employeur ait tous les outils pour faire en sorte que cela se passe bien dans ses relations avec l'employé ou avec le syndicat. Pour ce qui est du fondement de la question, soit l'âge de la retraite obligatoire, nous sommes d'accord. Il faut seulement établir des exceptions, poser des exigences et faire passer des tests aux employés, si c'est nécessaire. Il n'y a donc aucun problème de ce côté.

[Traduction]

M. John Farrell: Alors, il semble bien que nous soyons d'accord.

Mme Josée Beaudin: Merci.

La présidente: Il reste à peine trois minutes, madame Block. Avez-vous une question?

Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC): Oui. Merci beaucoup, madame la présidente.

Je voudrais remercier nos témoins pour leur présence aujourd'hui. J'ai beaucoup apprécié la discussion que nous avons eue. Comme vous l'avez indiqué, monsieur Farrell, il était tout à fait pertinent de prendre le temps de débattre de ces questions de façon approfondie en prenant en considération tous les facteurs nécessaires à l'examen de ce projet de loi d'initiative parlementaire.

Monsieur Langtry, j'aimerais vous donner l'occasion de nous en dire davantage au sujet d'une affirmation que vous avez faite dans vos remarques préliminaires. Nous en avons déjà parlé un peu; il s'agit du commentaire suivant:

Le jour où une personne fête ses 65 ans, ou n'importe quel anniversaire, ne peut pas devenir synonyme de perte de compétences professionnelles. Selon nous, lorsque vient le temps de décider si une personne peut occuper un poste, la seule question pertinente est de savoir dans quelle mesure elle satisfait aux exigences du poste.

Pourriez-vous nous en dire plus long sur la façon dont une organisation pourrait s'y prendre afin de s'assurer que c'est bel et bien le cas?

M. David Langtry: Il y a bien des situations où un travailleur, pour des raisons qui ne sont pas liées à l'âge, n'est plus entièrement apte à accomplir les tâches qui lui incombent. Prenons l'exemple d'un chauffeur d'autobus. C'est un travail qui exige bien sûr une bonne vision. Si, au fil des ans, sa vision s'affaiblit à un point tel qu'il ne peut plus conduire son autobus, c'est pour cette raison, et non à cause de son âge, qu'il devrait être démis de ses fonctions. Pour dire les choses très simplement, il n'y a aucun accommodement possible pour un chauffeur d'autobus qui ne voit plus trop où il s'en va.

Bon nombre des causes dont nous sommes saisis touchent un employeur qui a jugé qu'un de ses employés n'avait plus les compétences requises. Je parle ici de situations autres que la retraite obligatoire pour lesquelles il faudra demander des évaluations médicales indépendantes ou prendre des mesures semblables. Il a été question précédemment de la fréquence des examens dans l'industrie aérienne. À la commission, nous sommes conscients que l'on peut être justifié d'effectuer des tests, surtout pour les postes critiques en matière de sécurité. Il peut s'agir par exemple d'une politique de tests de dépistage obligatoires pour l'alcool et les drogues. Dans le cas des postes critiques pour la sécurité, les tests semblables sont assurément admissibles.

Mme Kelly Block: Merci beaucoup.

La présidente: Je tiens à remercier nos témoins pour leur présence et leur contribution à notre examen de ce projet de loi.

Je rappelle aux membres du comité que nous allons poursuivre notre étude à ce sujet mardi prochain. Si vous avez des amendements dont vous souhaitez nous faire part, il serait bon que vous les transmettiez à notre greffier dès que possible. C'est un rappel à tous, car nous espérons pouvoir procéder à l'étude article par article de ce projet de loi à la fin de notre séance de mardi, probablement au cours de la dernière demi-heure.

Oui, madame Folco.

Mme Raymonde Folco: Avez-vous la liste des témoins pour mardi prochain?

La présidente: Nous sommes en train d'y mettre la dernière main. Nous espérons en accueillir trois pour les 45 premières minutes, puis trois autres au cours des 45 minutes suivantes.

Je suppose que vous souhaitez prendre alors la parole?

• (1300)

Mme Raymonde Folco: Non. Je crois plutôt que, compte tenu du nombre de témoins, je vais m'abstenir de manière à leur laisser le maximum de temps.

La présidente: Très bien.

Nous n'avons pas encore établi la liste de témoins de manière définitive; nous vous la communiquerons dès que ce sera fait.

Merci à tous.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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