



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 044 • 3<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 15 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 mardi 15 février 2011

• (1100)

[Traduction]

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

La séance est ouverte. C'est la 44<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Conformément à l'ordre du jour, 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).

Nous accueillons un premier groupe de témoins pendant les 45 premières minutes de notre séance. Nous recevrons un autre groupe pendant les 45 minutes suivantes, après quoi nous procéderons à l'étude article par article du projet de loi. Nous avons donc beaucoup de pain sur la planche aujourd'hui.

C'est avec grand plaisir que nous accueillons M. Seamus Cox de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. De l'Association canadienne des individus retraités, nous recevons Mme Susan Eng, vice-présidente, et M. Michael Nicin, agent des relations gouvernementales. Est également des nôtres Mme Susanna Cluff-Clyburne, directrice des Affaires parlementaires, à titre de représentante de la Chambre de commerce du Canada. Merci à tous pour votre présence.

Chacune des organisations représentées aura droit à cinq minutes pour ses remarques préliminaires. Je vous prie de nous excuser pour le peu de temps que nous vous allouons, mais il faut en garder pour les questions et réponses.

Nous allons débiter avec la Chambre de commerce du Canada pour une déclaration de cinq minutes.

Merci.

**Mme Susanna Cluff-Clyburne (directrice, Affaires parlementaires, Chambre de commerce du Canada):** Merci de nous donner l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui.

Comme vous le savez sans doute, la Chambre de commerce du Canada représente des entreprises de toutes les tailles dans toutes les régions du pays. Nous comptons parmi nos membres plusieurs employeurs sous réglementation fédérale dans les secteurs des communications, des services financiers et des transports.

L'automne dernier, la Chambre de commerce du Canada a publié un document d'orientation intitulé « La crise démographique au Canada: est-ce que les travailleurs sous-représentés peuvent nous sauver? » Dans ce document, nous demandons au gouvernement fédéral de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminer la retraite obligatoire pour les personnes de 65 ans et plus. En formulant cette recommandation, nous reconnaissons le fait qu'une transformation démographique majeure est en train de

s'opérer au Canada. La population et la main-d'oeuvre de notre pays prennent de l'âge. L'an dernier, la quasi-totalité de la croissance de la population active était attribuable à l'immigration. Certains secteurs disent ne pas pouvoir compter sur suffisamment de main-d'oeuvre qualifiée pour soutenir la concurrence et maintenir leur croissance. Les entreprises canadiennes craignent de voir ces pénuries de main-d'oeuvre se poursuivre au moment où les baby-boomers seront plus nombreux à atteindre l'âge traditionnel de la retraite.

Que doit faire le Canada pour s'assurer de pouvoir compter sur suffisamment de travailleurs qualifiés au sein de sa population active? Pendant que beaucoup cherchent, avec raison, la réponse du côté de l'immigration, nous devons aussi considérer le potentiel de nos propres ressources humaines. Nous devons offrir davantage de possibilités aux Canadiens qui sont sous-représentés au sein de notre population active. Je pense notamment aux travailleurs âgés, aux Autochtones et aux personnes handicapées.

Dans le contexte de notre main-d'oeuvre en décroissance, il n'apparaît pas sage de vouloir fixer arbitrairement un âge pour la retraite. Les choses ont changé. Les gens vivent plus longtemps; ils sont en meilleure santé; et plusieurs souhaitent ou doivent travailler après l'âge traditionnellement considéré comme celui de la retraite. Les travailleurs âgés ont accumulé une somme considérable de compétences, de connaissances et d'expérience, autant d'atouts extraordinaires pour les entreprises d'un pays devant composer avec un manque de main-d'oeuvre, tant dans leurs activités quotidiennes que pour le transfert de compétences et de connaissances aux travailleurs plus jeunes.

Des progrès ont été réalisés grâce aux efforts consentis pour inciter les travailleurs âgés à demeurer actifs, et on doit continuer d'agir pour éliminer les stigmates et les dissuasifs institutionnels qui les empêchent de poursuivre leur contribution au marché du travail. La plupart des employeurs sous réglementation fédérale n'imposent plus un âge de retraite obligatoire, et les provinces et territoires ont adopté des lois pour éliminer la retraite obligatoire. Nous exhortons le gouvernement fédéral à leur emboîter le pas.

Cela étant dit, s'il est désuet et illogique du point de vue économique de fixer arbitrairement un âge pour la retraite obligatoire, il est tout aussi insensé de décréter arbitrairement qu'une personne, quel que soit son âge, peut occuper n'importe quel emploi. Par conséquent, nous avons également recommandé au gouvernement fédéral dans notre rapport de l'automne dernier que les employeurs puissent disposer de la souplesse requise pour maintenir les exigences professionnelles fondées sur l'âge qui existent pour des motifs de sécurité. Les employeurs sous réglementation fédérale offrent des services essentiels aux Canadiens. Leurs besoins et ceux de leurs employés sont très différents. Les lois et les règlements régissant leurs relations doivent donc être assez flexibles pour permettre la protection de leurs droits respectifs et la prestation en toute sécurité d'un service efficace à la population canadienne.

Nous recommandons que le projet de loi C-481 soit amendé de manière à autoriser explicitement les employeurs sous réglementation fédérale à imposer des âges de retraite obligatoire dans certaines professions assorties d'un risque pour la sécurité du public ou des collègues de travail. Comme d'autres témoins vous l'ont dit, de nombreux régimes de pension, de prestations et d'assurance sont fondés sur la formule traditionnelle de la retraite à 65 ans. Nous recommandons également que le projet de loi C-481 soit modifié de façon à permettre explicitement aux employeurs de continuer à traiter différemment leurs employés en fonction de leur âge aux fins des régimes de pension et de prestations. On pourrait ainsi tenir compte des coûts additionnels à engager par les employeurs pour offrir des prestations aux travailleurs âgés, comme l'ont fait les provinces et les territoires. Le projet de loi C-481 doit également être amendé afin d'indiquer explicitement qu'aucune indemnité de départ ne doit être payée lorsqu'un employé est mis à pied pour des raisons de sécurité alors qu'il est admissible à une pension. Le changement au Code canadien du travail proposé à cet égard dans le projet de loi C-481 laisse place à l'interprétation.

Les employeurs auront besoin de temps pour modifier leurs pratiques administratives en fonction des changements découlant de l'adoption du projet de loi C-481. Si celui-ci devient effectivement une loi, nous proposons une entrée en vigueur au moins deux ans après la sanction royale.

En conclusion, les employeurs sous réglementation fédérale membres de la Chambre de commerce du Canada conviennent que le moment est venu d'éliminer la retraite obligatoire. Cependant, tout changement législatif et tout règlement en découlant doit permettre explicitement à ces employeurs de gérer leur entreprise et leurs relations avec leurs employés de manière à assurer le maintien de services efficaces aux Canadiens en toute sécurité.

• (1105)

Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup pour votre exposé.

Nous allons maintenant écouter celui de l'Association canadienne des individus retraités.

Madame Eng.

**Mme Susan Eng (vice-présidente, Défense d'une cause, Association canadienne des individus retraités):** Merci beaucoup.

Merci de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui.

L'Association canadienne des individus retraités est une organisation nationale apolitique sans but lucratif regroupant 300 000 membres répartis en 41 chapitres. Dans toutes les régions du pays, nous préconisons des changements sociaux susceptibles d'améliorer notre qualité de vie à l'âge de la retraite. Nous nous intéressons aux enjeux

liés à la sécurité financière, à l'accès équitable aux soins de santé et aux problèmes de non-respect des droits de la personne comme les mauvais traitements à l'endroit des aînés, l'âgisme dans les médias et la discrimination fondée sur l'âge, surtout en milieu de travail.

Nous nous réjouissons donc d'avoir aujourd'hui l'occasion de comparaître devant votre comité pour exprimer notre soutien au projet de loi C-481 et encourager le Parlement, par votre entremise, à en accélérer l'adoption.

Le projet de loi C-481 prévoit la suppression de l'alinéa 15(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous considérons que cette disposition constitue une mesure de discrimination fondée sur l'âge entérinée par la loi. Les tribunaux ont d'ailleurs jugé qu'elle allait à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne. La Cour fédérale a indiqué que l'alinéa 15(1)c) avait « pour effet de perpétuer un désavantage collectif et les préjugés dont sont collectivement victimes les travailleurs plus âgés » en servant à perpétuer « l'opinion stéréotypée selon laquelle les travailleurs plus âgés sont moins aptes, ou moins dignes d'être reconnus ou valorisés en tant qu'êtres humains ou en tant que membres de la société canadienne ».

Voilà plusieurs années que notre association préconise l'élimination de la retraite obligatoire. Nous avons d'ailleurs collaboré avec différents gouvernements provinciaux qui ont éliminé les dispositions en ce sens dans leur code des droits de la personne. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral demeure le seul au Canada à ne pas avoir éliminé la retraite obligatoire. Dans la sphère de compétence fédérale, on estime que 840 000 travailleurs au pays sont encore assujettis à la retraite obligatoire en raison de l'application de l'alinéa 15(1)c). Le gouvernement fédéral est donc la dernière entité au Canada à maintenir dans ses lois une discrimination fondée sur l'âge.

Dans notre rôle de défense des intérêts publics, nous nous efforçons de représenter équitablement les points de vue de nos différents membres. Nous mettons tout en oeuvre pour les tenir au fait des plus récents changements de manière à ce que leurs perspectives demeurent bien éclairées. Nous communiquons avec nos membres au moyen de notre magazine, de notre site Web et, de plus en plus, de notre bulletin électronique qui compte quelque 85 000 abonnés. Nous avons ainsi pu tenir nos membres au courant de l'évolution de différents dossiers, y compris celui-ci et la cause des pilotes d'Air Canada.

Notre capacité de sondage est peut-être plus intéressante encore. Il est rare que nous n'atteignons pas le seuil des 1 500 répondants; nous en avons plus souvent qu'autrement entre 3 000 et 5 000. Je vous ai fourni les résultats de deux récents sondages. Vous les avez dans votre documentation. Voici d'ailleurs les conclusions du plus récent dont les résultats ont été diffusés vendredi dernier.

Voici donc ce que les membres de notre Association souhaitent dire à votre comité. Ils sont totalement en faveur de l'adoption immédiate du projet de loi C-481. Ils considèrent que la loi actuelle crée de la discrimination à l'encontre de Canadiens qui doivent travailler. La moitié d'entre eux indiquent qu'ils ne voteront pas pour leur propre parti si celui-ci bloque l'adoption de ce projet de loi, et la grande majorité sont d'avis qu'aucun Canadien ne devrait avoir à vivre l'expérience des pilotes d'Air Canada qui ont récemment été réintégrés dans leurs fonctions.

Il faut aussi considérer le fait que les Canadiens plus âgés sont les électeurs les plus engagés et les plus fidèles: 70 p. 100 des citoyens de plus de 60 ans votent régulièrement. Vous devez donc prêter une oreille attentive à ce message de vos commettants les plus loyaux et les plus vigilants.

Ce n'est pas d'hier que nous demandons au gouvernement fédéral de supprimer l'alinéa 15(1)c). Plus récemment, notre exhortation à agir à la suite de la décision rendue en août 2009 dans l'affaire Vilven et Kelly allait dans le sens de la présentation du projet de loi C-481.

Vu l'inaction des parlementaires, les tribunaux ont conclu que l'alinéa en question enfreint la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, car il prive les travailleurs ayant dépassé l'âge normal de la retraite de leur droit à la même protection et au même bénéfice de la loi. À la suite de ces décisions, et à l'issue de sept années de procédures coûteuses, deux pilotes ont été récemment réintégrés dans leurs fonctions en récupérant tous leurs droits d'ancienneté. Ils ont d'ailleurs comparu devant vous la semaine dernière.

En arrivant à ces conclusions, les tribunaux ont accompli ce que le Parlement n'est pas parvenu à faire, c'est-à-dire invalider une disposition législative autorisant la discrimination fondée sur l'âge. Cependant, comme les décisions en question ne s'appliquent qu'aux personnes directement visées, il en ressort que tout autre pilote, ou tout autre Canadien en fait, devra se prêter au même processus complexe pour que l'on puisse confirmer son droit de continuer à travailler.

Les tribunaux ont aussi établi très clairement que les lois permettant la discrimination fondée sur l'âge n'ont aucunement leur place dans notre société contemporaine. J'ai joint quelques citations en ce sens dans la documentation que je vous ai fournie.

Ainsi, dans sa décision rendue il y a deux semaines à peine, soit le 3 février, la Cour fédérale conclut sans réserve que cette disposition ne se justifie pas raisonnablement dans une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte. Il faut donc s'attendre à une décision dans le même sens pour les quelque 200 cas dont le Tribunal canadien des droits de la personne a été saisi. Cependant, en raison de l'inaction du Parlement, il faudra gaspiller bien d'autres millions de dollars à même les fonds publics pour soumettre chacun des intéressés au même processus.

●(1110)

Comme mon temps semble être écoulé, je vais conclure en vous disant que le moment est venu pour le Parlement de passer aux actes. Il est temps de montrer un peu de leadership.

Merci beaucoup.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant écouter M. Cox; vous avez cinq minutes.

**M. Seamus Cox (avocat, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, à titre personnel):** Bonjour à tous. On m'a demandé de venir vous parler aujourd'hui de l'exception applicable au régime de retraite que l'on retrouve dans la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Cette loi se distingue en autorisant expressément la mise à pied d'un travailleur bénéficiant d'un régime de retraite en bonne et due forme. Contrairement aux autres exceptions législatives touchant la discrimination, on n'exige aucunement que la cessation d'emploi soit justifiée ou raisonnablement nécessaire, ou encore que d'autres options moins radicales soient envisagées. Pour autant que le régime de retraite soit valide et non frauduleux, on peut mettre fin à l'emploi d'un travailleur à l'âge prescrit par le régime.

Il faut notamment s'inquiéter du fait que la situation personnelle de l'employé n'est pas prise en considération. Bien que cette façon de faire puisse convenir pour un employé qui dispose d'un régime de retraite entièrement capitalisé qui a passé toute sa carrière au sein de l'entreprise, on ne tient pas compte de la situation particulière d'un individu qui a intégré sur le tard la population active ou dont le régime de retraite n'est pas entièrement capitalisé.

Bien d'autres lois provinciales et territoriales prévoient des exceptions au titre des régimes de retraite permettant une distinction en fonction de l'âge en ce qui a trait aux modalités du régime. Mais aucune d'elles n'indique explicitement que la mise à pied est autorisée. On considère donc généralement que les exceptions prévues dans ces lois ne permettent pas l'application de la retraite obligatoire en présence d'un régime de pension.

Il y a donc le Nouveau-Brunswick qui le permet expressément et la plupart des autres entités qui ne l'autorisent pas. Il y a aussi quelques autres exceptions que j'aimerais porter à votre attention pour que tout soit bien clair.

Au Québec, par exemple, la Charte autorise l'exclusion en fonction de l'âge si l'administrateur du régime peut démontrer en s'appuyant sur les données actuarielles que cela pose un risque financier pour le régime.

Si l'on résume, au Québec, si un risque actuariel peut être démontré, un travailleur peut être exclu. Au Manitoba, la Loi sur les prestations de retraite interdit explicitement la retraite obligatoire. Le Code des droits de la personne renvoie à la Loi sur les prestations de retraite qui comporte cette interdiction explicite.

En Ontario, assez étonnamment, le Code des droits de la personne renvoie à la Loi sur les normes d'emploi dans laquelle l'âge de travail est encore défini comme étant de 18 à 65 ans. J'ajouterais que la commission a reconnu que cela pose problème. Elle a recommandé que la loi soit modifiée. Mais dans l'état actuel des choses, les travailleurs ontariens ne semblent guère protégés de la retraite obligatoire lorsqu'ils ont un régime de pension.

En conclusion, je pense que l'on pourrait affirmer que la cessation d'emploi est autorisée en Ontario et au Nouveau-Brunswick dans le contexte d'un régime de retraite. Au Manitoba, elle est interdite explicitement. Au Québec, elle n'est permise que s'il existe un risque financier pour le régime de retraite. Je ne crois pas qu'elle soit autorisée dans les autres provinces et territoires.

Merci.

●(1115)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous avons le temps pour un tour de questions où chaque parti aura droit à six minutes. Si vous le souhaitez, vous pouvez partager le temps alloué avec vos collègues. Je vous rappelle que la période de six minutes inclut les questions et les réponses. Vous n'aurez qu'à regarder de mon côté et je vous dirai où vous en êtes du point de vue du temps.

Nous allons commencer avec Mme Folco. Vous avez six minutes.

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

J'adresse d'abord ma question à Mme Eng et à quiconque voudra y ajouter son grain de sel. Elle touche le désormais célèbre alinéa 15(1)c).

Cette disposition pose un grave problème. Ce matin même, mon adjointe m'a envoyé un courriel concernant un article paru dans un quotidien anglophone où l'on peut lire que la juge Mactavish a déclaré que le tribunal inférieur avait erré dans sa conclusion à l'effet qu'Air Canada n'était pas parvenue à démontrer que l'âge équivalait à une exigence professionnelle justifiée pour ses pilotes.

Air Canada a fait valoir à ce moment-là qu'il était à peu près impossible de confier des appareils aux pilotes en question tout en respectant les règles de l'Organisation de l'aviation civile internationale.

Alors, madame Eng, pourriez-vous nous dire ce que vous pensez des dispositions de ce projet de loi qui visent à remplacer complètement l'alinéa 15(1)c)?

**Mme Susan Eng:** L'article parut ce matin dans les journaux fait état du cheminement long et tortueux de ce dossier devant les tribunaux. Et ce n'est pas terminé. C'est la raison pour laquelle nous demandons au Parlement d'agir le plus rapidement possible.

Il s'agit en fait d'une interprétation erronée de la conclusion du tribunal. Celui a déterminé sans équivoque que l'alinéa 15(1)c) contrevient à la Charte, sans que l'article 1 de la loi ne permette de rectifier le tir.

Il y a une technicalité en rapport à un aspect s'appliquant uniquement aux pilotes, mais c'est un peu trop spécialisé pour que je puisse vous l'expliquer. Cela concerne la manière dont l'horaire des pilotes est établi en fonction de leur âge; il faut que différents groupes d'âge soient représentés dans le cockpit. Mais cela n'est pas suffisant pour invalider la décision cruciale du tribunal, suivant laquelle cette disposition contrevient à la Charte et n'est pas exonérée par l'article 1 de celle-ci.

On prévoit bien évidemment qu'Air Canada et le syndicat des pilotes vont en appeler de cette décision au palier supérieur. C'est la raison pour laquelle nous implorons votre comité et le Parlement d'agir aussi vite que possible pour mettre fin une fois pour toute à cette discrimination fondée sur l'âge qui est entérinée par la loi.

**Mme Raymonde Folco:** D'après ce que je puis comprendre, nous avons deux décisions des tribunaux, plus celle du Tribunal des droits de la personne, où on en est arrivé à la même conclusion, à savoir que l'alinéa 15(1)c) n'est pas acceptable en vertu de la Charte. Comme vous le savez, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle j'ai présenté ce projet de loi.

Madame Cluff-Clyburne, avez-vous des commentaires à ce sujet?

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Nous ne sommes pas contre l'élimination de la retraite obligatoire dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous demandons simplement au nom de nos membres que les entreprises offrant des services essentiels aux Canadiens puissent mettre en place des mesures leur permettant de gérer leurs activités, lorsqu'il est question de sécurité...

• (1120)

**Mme Raymonde Folco:** Vous ne contestez peut-être pas, madame Cluff-Clyburne, mais j'ai l'impression que vous laissez traîner les choses. Il y a de la discrimination ou il n'y en a pas. Cela ne peut pas être blanc, noir et café au lait. C'est l'un ou l'autre.

Ce projet de loi C-481 affirme qu'il y a effectivement discrimination. S'il y a discrimination contre un groupe, tous les membres de ce groupe seront touchés par le projet de loi. C'est dans ce sens que je ne suis pas d'accord avec les amendements que vous proposez à notre comité.

Même si je ne suis pas une experte, j'ai l'impression que lorsqu'il est question de discrimination, il faut inclure tous les membres d'un même groupe qui ont des caractéristiques identiques. Si vous proposez d'exclure un groupe en affirmant qu'il n'est pas victime de discrimination malgré qu'il soit assujéti aux mêmes exceptions, vous ne respectez pas l'objectif visé par le projet de loi C-481.

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Nous devons dans ce cas exprimer notre désaccord, parce que nos membres estiment avoir besoin de mesures pour protéger la santé et la sécurité de leurs employés et des Canadiens.

**Mme Raymonde Folco:** Madame Eng.

**Mme Susan Eng:** À cet égard, le cas des pilotes est révélateur, car des tests sont effectués régulièrement pour évaluer leurs compétences et leur niveau de sécurité. On garantit ainsi que tous les pilotes aux commandes d'un avion possèdent toutes les compétences requises pour le faire voler en toute sécurité. C'est un excellent exemple du genre de tests qui peuvent être menés en milieu de travail. Tous les pilotes sont soumis aux mêmes tests. Je pense que l'on fait erreur en établissant des distinctions en fonction de l'âge, plutôt que d'après les compétences elles-mêmes. Une telle distinction n'est pas nécessaire.

La Chambre de commerce est tout à fait justifiée de s'inquiéter des questions de sécurité, mais il existe des solutions autres que le critère de l'âge.

**Mme Raymonde Folco:** Merci.

**La présidente:** Il vous reste 30 secondes.

**Mme Raymonde Folco:** Peu importe.

**La présidente:** Très bien. Je donne donc la parole à M. Lessard.

[Français]

**M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ):** Merci, madame la présidente.

Je remercie nos invités d'être parmi nous ce matin pour livrer leur témoignage.

Pour répondre à la préoccupation de Mme Cluff-Clyburne, je dirai qu'à partir du moment où la contrainte de l'âge est enlevée, les gens qui devront être mis à pied sont ceux qui ne répondent plus aux exigences normales de la tâche. Elle viendra comme nous qu'il peut également arriver qu'une personne de 40 ou 50 ans ne réponde plus aux exigences. C'est laissé à l'appréciation de l'employeur, qui devra en faire la démonstration.

Ma question s'adresse à vous, madame Cluff-Clyburne, et comporte deux volets.

Premièrement, vous avez soulevé une question qui a été abordée la semaine dernière, mais à laquelle les témoins, faute de temps, n'ont pu répondre. Vous avez dit qu'à partir du moment où l'on ne tient pas compte de l'âge de la retraite, il ne faut prévoir aucune indemnisation pour les personnes qui partent à la retraite. Quel type d'indemnisations avez-vous en tête? Est-ce pour améliorer les prestations de retraite du fait que la personne travaille plus longtemps? S'agit-il d'indemnisations liées aux avantages sociaux? De quelle sorte d'indemnisations parlez-vous?

[Traduction]

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Nous disons simplement que si un employé n'est pas jugé apte à s'acquitter de ses fonctions pour des motifs de sécurité et s'il a droit à un régime de retraite, on ne devrait pas alors lui verser une indemnité de départ. Mais cela s'appliquerait uniquement aux employés déjà admissibles à une pension.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Ne se retrouve-t-on pas à nouveau avec une forme de discrimination basée sur l'âge? Par exemple, si on vous donne un avis de mise à pied de deux semaines, habituellement, la Loi sur le salaire minimum prévoit que vous avez deux semaines de salaire. C'est l'indemnisation la plus courante.

Est-ce de cette indemnisation que vous parlez?

[Traduction]

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Non. Je parle des cas où il a été démontré par l'employeur, peu importe le moyen qu'il utilise pour ce faire, que l'employé n'est plus capable de s'acquitter d'une tâche de façon sécuritaire. Si cet employé est déjà admissible à une pension de retraite, alors il ne devrait pas avoir droit à une indemnité de départ qui s'ajouterait à sa pension. Toutes les dispositions prévoyant de telles indemnités de départ pourraient rester en place selon moi. Il s'agirait simplement de déterminer qui a droit aux différentes sommes prévues au titre de la retraite ou de l'indemnité de départ.

• (1125)

[Français]

**M. Yves Lessard:** Moi qui ai travaillé en relations de travail pendant plus de 30 ans, je ne comprends toujours pas ce type d'indemnisations. En fait, si une personne a droit à un avis de départ, qu'elle soit âgée de 35 ans ou de 68 ans, elle a droit aux mêmes avantages, il me semble. Si je me trompe, j'aimerais que vous m'expliquiez tout cela davantage.

Mon autre question porte sur le délai pour la mise en application de la loi, une fois qu'elle sera sanctionnée. Vous suggérez deux ans. Nous aurons à nous prononcer sur cette question. Je pense qu'il faudra effectivement déterminer un délai. La semaine dernière, on nous parlait d'une année.

Quelles dispositions particulières doivent être prises, par l'employeur ou par le gouvernement — particulièrement par l'employeur, puisque c'est de cela qu'on se soucie —, entre le moment où le projet de loi reçoit la sanction royale et le moment où la loi est mise en application? En fait, il me semble qu'il n'y ait pas beaucoup de mesures à prendre.

[Traduction]

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Je ne peux pas vous répondre au nom des différentes entreprises. Depuis que vous m'avez demandé de comparaître, la semaine dernière, j'ai parlé à bon nombre de nos membres actifs régis par la réglementation fédérale, et ils m'ont dit qu'ils aimeraient avoir au moins deux ans pour apporter les correctifs nécessaires à leurs régimes d'avantages sociaux et à leurs activités, afin de respecter l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire.

Si je me rappelle bien les témoignages de la semaine dernière, je crois qu'on vous demandait d'un an à 18 mois. Donc en leur nom, nous demandons un minimum de deux ans.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Pourriez-vous préciser un peu votre pensée? Cette personne de 65 ans qui continue de travailler jusqu'à 67 ans, par exemple, elle est déjà à l'emploi, elle est dans le système. C'est donc dire qu'on ne lui applique pas des mesures nouvelles. Elle ne fait que continuer à recevoir ce qu'elle a, étant donné qu'elle est déjà sur place. Alors, la mise en application existe déjà. Il s'agit seulement de savoir à quel moment elle cesse. En fait, elle cessera lorsque cette personne décidera de quitter son emploi ou lorsque l'employeur dira qu'elle ne peut plus remplir ses fonctions.

J'essaie simplement de comprendre quelles mesures vous avez en tête, car nous ne les comprenons pas.

[Traduction]

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Encore une fois, je ne suis pas placée pour m'exprimer au nom des différentes entreprises, parce que chacune est très différente. Elles demandent du temps pour mettre en oeuvre les modifications nécessaires à leurs activités avant que la loi n'entre en vigueur.

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Lessard.

Passons à M. Martin s'il vous plaît.

**M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD):** Je vous remercie tous infiniment d'être parmi nous aujourd'hui.

Le projet de loi que nous étudions aujourd'hui vise une politique publique très importante. Je dois dire que j'y vois les mêmes difficultés que la Chambre parce que d'après la plupart des conversations que j'ai avec des personnes âgées de ma circonscription, ce n'est pas tant l'âge obligatoire de la retraite qui importe que la nécessité que les retraités touchent une pension décente qui leur permettra de prendre leur retraite en toute dignité en bout de ligne. Je comprends que l'argument, c'est que si on permet aux gens de travailler plus longtemps, ils pourront peut-être réussir à accumuler les crédits dont ils ont besoin. Mais cela me rappelle le commentaire souvent ironique qu'on voudrait créer des Mcemplois à vie pour tout le monde. Ce n'est certainement pas le type de développement du travail que je suis prêt à appuyer.

Je dois dire honnêtement que je crains l'impact que cela pourrait avoir sur le Régime de pensions du Canada, par exemple. Il n'y a pas si longtemps, on craignait que le gouvernement libéral au pouvoir à ce moment-là ne porte l'âge de la retraite à 67 ans pour la Sécurité de la vieillesse, ce qui aurait été assez désavantageux pour les centaines de milliers de personnes qui prennent leur retraite et comptent sur la Sécurité de la vieillesse pour entrer dans la catégorie... En fait, cela ne leur permet plus de se sortir de la pauvreté, mais cela les aide quand même un petit peu. Je trouve donc intéressant que la Chambre se soit concentrée depuis quelques jours à préparer des amendements que nous devrions à mon avis envisager sérieusement.

En avez-vous parlé avec des groupes de travailleurs de votre région, Susanna? D'après les discussions que j'ai eues avec certaines personnes et certains groupes, — et nous allons entendre l'Association des pilotes ce matin —, les enjeux sont similaires pour eux. Nous devons évaluer l'incidence de tout cela sur les régimes de retraite et le Régime de pension du Canada, leur compatibilité, et nous demander par quoi cela pourrait se traduire à l'avenir. Cela pourrait signaler au gouvernement que les mesures qu'il envisage risquent de toucher des centaines de milliers de personnes qui rêveraient de prendre leur retraite si leur régime de pension le leur permettait.

• (1130)

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Non, je n'ai pas parlé avec des représentants syndicaux. Mon exposé d'aujourd'hui est inspiré de discussions que j'ai eues avec nos membres sous le régime de la réglementation fédérale.

**M. Tony Martin:** Peut-être voulez-vous répondre à cela, Susan?

**Mme Susan Eng:** Vous soulevez de nombreux points qui méritent considération, comme vos questions précédentes, il y a beaucoup d'inquiétudes entourant les régimes de retraite.

En fait, c'est sur les personnes à faible revenu que l'âge de la retraite obligatoire aura le plus de répercussions concrètes, celles qui n'ont pas cumulé suffisamment de droits à pension, si seulement elles avaient un régime de retraite auquel contribuer, ainsi que sur les personnes qui travaillent dans des endroits où il n'y a pas de régime de retraite.

Il y a même une fonctionnaire de l'Ontario qui nous a écrit. Bien sûr, les fonctionnaires ont des pensions décentes en Ontario, mais elle n'avait pas d'ancienneté. Elle avait dû retourner au travail tard dans sa vie et n'avait pas suffisamment de droits à pension pour demander une retraite adéquate. Elle avait l'impression qu'on allait lui demander de partir sans lui donner l'occasion de continuer de travailler alors qu'elle en était totalement capable. C'est l'effet pernicieux de l'âge de la retraite obligatoire: il nuit aux gens qui ont le plus besoin de protection.

Je sais qu'il faut toujours penser à faire de la place pour les autres. Je me rappelle qu'on a mentionné beaucoup ici qu'il fallait faire de la place aux jeunes, entre autres. C'est le noeud de la position des syndicats des pilotes devant les tribunaux. La question se pose quand il y a deux personnes également qualifiées en concurrence — le syndicat des pilotes peut garantir que tous les pilotes sont qualifiés — et qu'on leur dit: « Vous avez 35 ans et vous, 60. Parce que vous avez 60 ans, vous êtes exclus et parce que vous en avez 35, vous êtes admis. »

C'est la définition même de la discrimination selon l'âge, et c'est la raison pour laquelle nous sommes contre. C'est ce dont nous parlons quand nous disons qu'il faut faire en sorte que tout le monde ait de quoi prendre sa retraite. Il faut donner aux gens la possibilité de gagner une pension et de faire des économies pour pouvoir prendre une retraite en toute sécurité. C'est un autre volet de nos revendications pour de bons régimes de retraite pour tout le monde. Nous en reparlerons sûrement un autre jour.

Pour ce qui est de l'interaction avec le RPC, je ne suis pas sûre de comprendre comment la situation le mettrait en péril, parce que toute personne qui a accès à un régime de retraite et qui continue de travailler contribue à son régime sans en retirer un sou. Par conséquent, le fonds de pension, qui s'est trouvé menacé ces dernières années, deviendra encore plus stable s'il y a plus de personnes qui continuent de travailler.

De même, les employeurs qui devraient prendre des mesures en ce sens s'en trouveraient avantagés. Ils auraient des travailleurs d'expérience qui restent en poste. Il y aurait du coup moins à faire que si la personne partait et que l'entreprise devait former une nouvelle personne. Vraiment, si quelqu'un a besoin d'un peu plus de temps, c'est très bien.

Nous attendons depuis assez longtemps. Nul besoin d'attendre plus longtemps. Vous pouvez apporter cette modification immédiatement.

**La présidente:** Merci beaucoup.

C'est tout le temps que nous avons.

Monsieur Komarnicki, vous avez six minutes.

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

Je pense que personne n'est contre l'idée de base que l'âge de la retraite obligatoire disparaisse, mais tout n'est pas nécessairement blanc ou noir, comme Mme Folco le dirait, ou comme nous le montre la toute dernière décision judiciaire dans le domaine. Ce matin, je l'ai consultée, et je vous cite la page 126 — c'est une décision assez longue —

La conclusion du tribunal qu'Air Canada n'avait pas prouvé qu'il était obligatoire selon ses conditions d'emploi effectives que les pilotes de ligne soient âgés de moins de 60 ans au moment où MM. Vilven et Kelly ont été mis à pied, en 2003 et en 2005 respectivement, était raisonnable. Cependant, la conclusion du tribunal qu'Air Canada n'avait pas établi que l'âge était une condition d'emploi effective pour ses pilotes à la lumière des normes en vigueur à l'OACI à partir de novembre 2006 n'est pas raisonnable.

Par conséquent, la demande de révision judiciaire d'Air Canada concernant ses exigences d'emploi effectives sera accueillie en partie. La question de savoir si Air Canada a établi que l'âge était une exigence d'emploi effective pour ses pilotes à partir de novembre 2006 est renvoyée à la même instance du tribunal, selon ses disponibilités, afin qu'il réévalue sa décision sur la base du dossier existant, à la lumière des trois critères énoncés dans l'affaire *Meiorin*.

Ce n'est ni noir ni blanc. Il y a des questions qui se posent, et certains prétendent qu'il faut nous débarrasser de l'âge de la retraite obligatoire, mais il faut être très prudents dans notre façon de faire.

J'ai remarqué avec intérêt que la Chambre semblait d'avis que nous pourrions peut-être le faire, mais vous avez élaboré des amendements. Peut-être pourriez-vous nous donner une brève idée du contenu de ces amendements, et j'inviterais la Chambre à remettre au comité une ébauche écrite des amendements en question, pour que nous y jetions un coup d'oeil.

J'ai une question à poser à M. Cox. Pourriez-vous nous dire brièvement en quoi consisteraient ces amendements selon vous et nous dire si vous êtes prêt à soumettre au comité un amendement un peu plus formel qui vous semblerait acceptable.

Suzanna.

• (1135)

**Mme Susanna Cluff-Clyburne:** Merci, monsieur Komarnicki.

En gros, nous recommandons des modifications à trois égards. La première consisterait à permettre explicitement aux employeurs régis par la réglementation fédérale d'appliquer l'âge de la retraite obligatoire quand il existe un risque pour la santé du public ou des autres travailleurs. La deuxième consisterait à permettre aux employeurs de continuer de traiter les employés différemment en fonction de leur âge aux fins de la retraite et des avantages sociaux. La troisième serait de réviser la modification proposée au Code canadien du travail par le projet de loi C-481 afin de préciser explicitement que lorsqu'un employé n'a d'autre choix que de cesser de travailler pour des raisons de sécurité et qu'il est admissible au bénéfice des prestations de retraite, il ne reçoit aucune indemnité de départ.

Voilà nos trois recommandations. C'est avec plaisir que nous vous les soumettons.

**M. Ed Komarnicki:** Très bien, je vous remercie.

Monsieur Cox, au Nouveau-Brunswick, je comprends que l'exception prévue permet la discrimination en fonction de l'âge aux fins des régimes de retraite établis par l'employeur dans les cas où il y a investissement obligatoire ou gel des cotisations au régime de retraite jusqu'à un âge fixe ou déterminé, conformément à la Loi sur les normes de prestation de pension ou quelque chose du genre.

Fait-il vraiment aller jusqu'à interdire ou à permettre la discrimination en fonction de l'âge quand les régimes de retraite sont en jeu? Ne pourrions-nous pas trouver un juste milieu, comme le proposaient les ETCOF, si je ne me trompe pas? Ils disaient que nous devrions permettre la discrimination quand les modalités d'application d'un régime de retraite effectif ou d'un plan d'assurance collectif effectif établissent des différences entre les personnes en fonction de l'âge. Ne pourrions-nous pas viser un juste milieu et permettre les différenciations en fonction de l'âge pour les régimes de retraite? Ce serait moins restrictif qu'au Nouveau-Brunswick, mais ce serait tout de même de la discrimination. Qu'en pensez-vous?

**M. Seamus Cox:** La plupart des provinces ont ce type de libellé. Il est communément accepté que cela permet... parce qu'il y a beaucoup de critères associés à l'âge dans un régime de retraite, notamment le moment où l'on peut prendre une retraite anticipée, l'âge normal de la retraite et le nombre d'années qu'une personne peut continuer de travailler si c'est son choix. Il y a donc ces différenciations en fonction de l'âge qui n'établissent pas nécessairement d'âge de la retraite obligatoire.

**M. Ed Komarnicki:** N'y aurait-il pas un impact raisonnable sur le coût de ces plans pour les personnes plus jeunes, notamment pour ce qui concerne des choses comme l'invalidité ou les problèmes médicaux?

**M. Seamus Cox:** Je n'en suis pas certain.

Il ne faut pas oublier non plus, concernant la sécurité et tout ce qui peut arriver, qu'il y a déjà des exceptions prévues dans toutes les lois sur les droits de la personne, y compris dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**M. Ed Komarnicki:** Ce n'est pas l'objet de ma question.

Je demande plutôt s'il va y avoir un impact financier légitime sur les divers régimes et programmes des entreprises touchées en raison de la façon dont les règles en fonction de l'âge vont se répercuter sur les contributions des autres, les coûts des régimes et le reste? Ne serait-ce pas une raison pour permettre la différenciation ou pour expliquer pourquoi les provinces permettent la différenciation?

**M. Seamus Cox:** C'est possible. Je pense qu'un peu tout le monde pense que ces différenciations relèvent de l'autre exception. On pourrait toujours les permettre, tant qu'on peut montrer qu'il y a des motifs raisonnables... Tout dépend de la justification. Ce n'est rien de concret...

● (1140)

**M. Ed Komarnicki:** Donc pourquoi toutes les provinces ont-elles des lois là-dessus? Pour quelle raison?

**M. Seamus Cox:** Je pense que la plupart de ces dispositions ont été incluses au début de...

Je m'excuse, voulez-vous que je m'arrête?

**La présidente:** Non, allez-y, terminez votre réponse, s'il vous plaît.

**M. Seamus Cox:** Au début, quand on a commencé à adopter des lois sur les droits de la personne, nous avons des craintes parce que nous ne savions pas ce qui allait arriver aux régimes de retraite, donc elles ont voulu se protéger avec ces dispositions.

**M. Ed Komarnicki:** Vous avez parlé des régimes de retraite effectifs et des autres. Que savez-vous à leur sujet, comment se fait la différenciation?

**La présidente:** Très rapidement, s'il vous plaît.

**M. Seamus Cox:** Dans l'affaire de la potasse, la Cour suprême a déterminé que tout régime qui n'est pas un leurre est un régime effectif.

**M. Ed Komarnicki:** Pour cette raison, vous pouvez faire de la discrimination en fonction de l'âge de façon limitée.

**M. Seamus Cox:** En application de notre loi, qui prescrit explicitement la cessation d'emploi, oui, c'est permis. C'est écrit clairement. Il y a récemment eu un jugement à l'Île-du-Prince-Édouard...

**M. Ed Komarnicki:** Mais nul besoin d'aller si loin.

**La présidente:** Je m'excuse, monsieur Komarnicki, c'est tout le temps que nous avons.

Je remercie beaucoup les témoins.

Je vais suspendre la réunion deux minutes pendant que nous faisons entrer nos nouveaux témoins.

Encore une fois, je vous remercie tous sincèrement d'être venus. Nous l'apprécions.

● \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

●

● (1145)

**La présidente:** Reprenons nos travaux. Nous avons 45 minutes pour un autre groupe de témoins.

Je vous remercie tous d'être ici.

Nous recevons Paul Strachan, président, et Bill Petrie, directeur exécutif, de l'Association des pilotes d'Air Canada; nous accueillons aussi Karol Wenek, directeur général du personnel militaire, et le brigadier-général John Madower, chef adjoint du personnel militaire au ministère de la Défense nationale. Par vidéoconférence, nous allons également entendre David MacGregor, professeur à l'Université de Western Ontario. Je vous remercie tous d'être là et je vous souhaite la bienvenue.

Nous allons commencer par les représentants de l'Association des pilotes d'Air Canada.

**Cmdt Paul Strachan (président, Association des pilotes d'Air Canada):** Merci, madame la présidente. C'est un grand plaisir pour nous d'être ici aujourd'hui.

Mesdames et messieurs les membres du comité, je suis heureux de vous rencontrer.

Bien sûr, nous sommes ici pour vous parler d'une politique publique importante, soit le projet de loi C-481. Nous appuyons l'intention du projet de loi jusqu'à maintenant, à savoir de défendre les personnes contre des pratiques arbitraires ou discriminatoires, plus particulièrement la cessation d'emploi en fonction de l'âge.

La cause est noble, à n'en pas douter, et notre association convient que l'alinéa 15(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne est trop vaste, parce que chez Air Canada, il y a 3 000 pilotes, ce qui représente plus de la moitié des pilotes de ligne au pays. Nous pourrions donc établir unilatéralement ou de facto un âge normal de la retraite pour les personnes occupant ce genre de poste. Cependant, si cela devient une justification admissible en vertu de la loi pour un autre employeur qui veut mettre un terme à l'emploi d'une personne qui n'a pas l'avantage d'une convention collective robuste et d'un régime de retraite comparables à ceux de nos membres, alors ce n'est clairement pas juste.

Cela dit, bien que nous convenions que l'alinéa 15(1)c) est trop vaste, nous devons implorer le comité d'envisager des exceptions très prudentes à ce projet de loi par crainte que le projet de loi lui-même soit trop vaste. Il est du rôle du Parlement de protéger les droits de la personne, mais s'il ne s'agit pas ici de droits vraiment individuels. Il s'agit de droits de la personne dans un sens général, ce qui comprend les droits collectifs de membres d'une organisation comme la nôtre. Le mandat du Parlement consiste alors à trouver l'équilibre entre ces droits, qui protègent équitablement les intérêts de tous.

Comme je l'ai dit, nos membres ont négocié une convention collective robuste, dont notre régime de retraite fait partie. Notre régime de retraite est très généreux. Il va à l'extrême limite de la Loi sur les pensions et de la Loi de l'impôt sur le revenu et même au-delà. Nous avons un plan de retraite supplémentaire pour les employés et y ajoutons même une entente sur les indemnités de retraite, donc la vaste majorité de nos membres s'attendent, au moment de leur retraite d'Air Canada, à bénéficier d'une pension qui les place encore dans le 1 p. 100 des personnes qui gagnent le revenu le plus important au pays, avec une pension dans les six chiffres dans la vaste majorité des cas.

Le Parlement cherche à juste titre à protéger les droits de la personne, mais vous devez également être conscients du fait que ces mesures vont nécessairement avoir une incidence sur les droits collectifs de nos 3 000 professionnels, qui nous ont dit, dans une proportion de presque 85 p. 100, qu'ils étaient en faveur des dispositions actuelles qui leur permettent de prendre leur retraite à l'âge qui a été négocié, c'est-à-dire à 60 ans.

En plus de nos dispositions de retraite, qui sont très généreuses comme je l'ai dit, nous avons un véritable système de salaire différé, c'est-à-dire une suite d'échelons salariaux qui part très bas (artificiellement bas) pendant les premières années d'emploi et qui augmente graduellement pendant la carrière pour culminer par un paiement excessif les dernières années, qui permet à nos membres de retirer le maximum possible pour la retraite, parce que leurs prestations finales moyennes sont calculées en fonction de leur salaire des cinq dernières années.

Si une personne cesse de monter les échelons, que son salaire stagne pendant une certaine période, le transfert de richesse est considérable. Non seulement cette personne sera-t-elle prise à un échelon inférieur de l'échelle, mais si elle n'atteint pas les 15 p. 100 supérieurs environ, si elle n'atteint pas la progression maximale attendue, elle va perdre à un certain degré. Pour nos membres les plus jeunes, le transfert de richesse se mesurerait en sept chiffres, parce que non seulement ils souffriraient de la non-progression de leur revenu pendant la période de stagnation, mais ils perdraient la valeur temps de cet argent et ne pourraient jamais la récupérer. Donc si on avantage ces quelques personnes qui aimeraient voir un changement des règles et rester en poste plus longtemps, ce sont les droits de tous les autres membres qui vont en souffrir, parce qu'on va les forcer à rester en poste plus longtemps s'ils veulent égaliser leur potentiel de carrière et leurs revenus futurs. On perdra toutefois la valeur temps de cet argent pour toujours. Personne n'en sortira gagnant, donc il faut faire très attention à ce que ce projet de loi n'ait pas de conséquences involontaires.

• (1150)

C'est pour cette raison que nous proposons un amendement à ce projet de loi. Plutôt que de rayer l'alinéa 15(1)c) de la Loi canadienne des droits de la personne, il serait plus judicieux et approprié de le modifier afin de prévoir des exceptions pour les circonstances comme les nôtres.

Notre proposition serait donc de modifier l'alinéa 15(1)c) pour énoncer que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait de mettre fin à un emploi ou de refuser d'employer une personne sur la base des modalités et conditions de tout régime de retraite effectif, ce qui nous paraît justifiable et crée un équilibre entre les droits de la personne et les droits collectifs d'un très grand groupe de personnes.

Merci.

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur.

Nous allons maintenant écouter un représentant du ministère de la Défense nationale, pour cinq minutes.

**Bgén John Madower (chef adjoint du personnel militaire, ministère de la Défense nationale):** Merci, madame la présidente.

Mesdames et messieurs les membres du comité, c'est avec plaisir que je suis présent ici aujourd'hui pour discuter du projet de loi qui porte sur l'élimination de la retraite obligatoire et des conséquences que son adoption entraînerait sur les Forces canadiennes.

Le projet de loi proposé prévoit la révocation de l'alinéa 15(1)b) de la Loi sur les droits de la personne, qui autorise la retraite obligatoire dans le cas des personnes qui atteignent l'âge maximal prévu par la loi ou par les règlements. La révocation de cet alinéa poserait de grandes difficultés sur le plan de la capacité opérationnelle des Forces canadiennes, sans parler de l'efficacité de la gestion du personnel militaire et de l'augmentation des coûts.

[Français]

La retraite obligatoire est une question complexe et fort importante. C'est particulièrement le cas pour les Forces canadiennes. Les Forces canadiennes reflètent en effet l'ensemble de la société canadienne et elles doivent donc suivre l'évolution des mesures sociales qui la concernent. Nous devons aussi être ouverts aux changements et prendre en ce sens des décisions novatrices et stratégiques. Toutefois, les Forces canadiennes doivent aussi s'assurer de demeurer en mesure de remplir leur mandat.

[Traduction]

Comme vous le savez, les Forces canadiennes constituent un employeur unique en son genre dont le principal mandat consiste à conserver la disponibilité opérationnelle requise pour mener au pays comme à l'étranger les missions nécessaires pour protéger les intérêts du Canada et de sa population. Comme toujours, nos effectifs forment la pierre angulaire de notre disponibilité opérationnelle, car ils sont en bout de ligne à la source de la réussite ou de l'échec de nos missions. Par conséquent, la gestion des ressources humaines des Forces canadiennes revêt un caractère unique puisqu'elle repose uniquement sur l'embauche de recrues, autant à titre d'officiers que de militaires du rang, et sur l'instruction, l'entraînement et le perfectionnement de ces dernières selon un cheminement de carrière qui leur permettra éventuellement de diriger leur organisation.

Autrement dit, nous n'embauchons pas de gestionnaire intermédiaire ou supérieur à l'extérieur de notre organisation; nous formons plutôt nous-mêmes nos dirigeants. Pour ce faire, nous devons renouveler continuellement notre personnel afin que les effectifs de tous les grades disposent de l'expérience et des compétences nécessaires. En effet, c'est la gestion de tous les effectifs qui souffre lorsque le personnel stagne, peu importe le grade visé, mais surtout si cela se produit aux grades supérieurs. Cela nuit également à l'acquisition des compétences opérationnelles par les titulaires des postes des grades supérieurs, car ces compétences ne peuvent s'acquérir que par l'expérience que chacun acquiert lui-même. Nous avons besoin de dirigeants compétents et expérimentés qui disposent des dernières connaissances opérationnelles ??? stratégiques, connaissances qui sont en constante évolution.

[Français]

En deuxième lieu, il faut aussi tenir compte du principe de l'universalité du service qui régit les Forces canadiennes, ce qui signifie que tous les militaires doivent, en tout temps et en toute circonstance, assumer toutes les fonctions qu'on peut leur demander de remplir, et ce, en plus des tâches qu'ils accomplissent dans le cadre de leur emploi. Cela comprend, par exemple, l'obligation de remplir des fonctions de combat dans des circonstances extrêmement dangereuses. En termes simples, nous sommes tous soldats, marins ou membres de la Force aérienne avant d'être titulaires d'un poste en particulier. Lors des opérations, tous les militaires sont ainsi appelés à prendre les armes pour participer aux combats; personne ne reste en retrait. Les autres employés du gouvernement fédéral et membres de la population n'ont pas cette obligation qui revêt une grande importance.

• (1155)

[Traduction]

Ainsi, le caractère unique des Forces canadiennes les oblige à adopter une approche bien spéciale pour la gestion de leurs ressources humaines. Afin de conserver une force de combat homogène et efficace, elles doivent ainsi établir un âge où la retraite devient obligatoire. Cela leur permet de disposer constamment à tous les échelons d'effectifs dont les connaissances sont à jour et qui ont acquis une expérience récente. Comme je l'ai mentionné plus tôt, on ne peut pas embaucher du jour au lendemain des pilotes de chasse, des sous-marinières et des commandants de troupes blindées, car ceux-ci doivent s'entraîner de nombreuses années dans les rangs des Forces canadiennes pour acquérir les compétences que leurs postes exigent. Et nous comptons sur ces militaires pour qu'ils deviennent les futurs leaders des Forces canadiennes.

Si l'âge de la retraite obligatoire est éliminée, les Forces canadiennes ne seront plus en mesure de planifier leur relève comme il se doit, et cela forcera certains militaires à stagner, ce qui nuira grandement à l'efficacité de toute la force de combat et à la capacité des Forces canadiennes à protéger le Canada, ses valeurs ainsi que ses intérêts.

L'établissement d'exigences professionnelles justifiées propres à chaque grade et à chaque poste et spécialisation des Forces canadiennes (il en existe des centaines) constituerait une solution de rechange à l'âge obligatoire de la retraite, car cela permettrait d'éviter que l'âge d'un militaire l'empêche de remplir ses fonctions à un moment donné. Il faudrait alors faire passer des tests à chaque militaire, un par un, sur une base régulière ainsi qu'avant leur affectation à une tâche en particulier. Toutefois, la charge de travail que cette initiative générerait et le temps qu'elle exigerait nuiraient à l'efficacité opérationnelle de toute la force.

[Français]

Plus les militaires servent longtemps, plus ils subissent les contrecoups des dures exigences du service militaire sur les plans physique et psychologique et, par conséquent, plus les risques sont élevés que leur rendement individuel en souffre, autant sur le plan physique que sur le plan psychologique. Cela nuit en outre à la réussite des missions et à la sécurité des autres militaires.

[Traduction]

**La présidente:** Monsieur, vous avez déjà pris vos cinq minutes, donc nous vous serions reconnaissants de bien vouloir terminer rapidement.

**Bgén John Madower:** Merci.

J'aimerais conclure mes observations d'aujourd'hui en disant que je suis fier de pouvoir affirmer que les Forces canadiennes s'acquittent bien de leur mission, mais la modification proposée nuirait considérablement à notre aptitude à continuer à le faire.

Merci.

**La présidente:** Merci infiniment.

Passons maintenant à M. MacGregor, professeur à l'Université de Western Ontario, pour cinq minutes.

**M. David MacGregor (professeur, Département de Sociologie, Collège universitaire King's de l'Université de Western Ontario, à titre personnel):** Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer sur cette question d'importance critique pour les Canadiens, soit la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin de révoquer l'âge de la retraite.

Depuis quatre ans, pratiquement toutes les provinces et les territoires du Canada ont éliminé le concept de la retraite obligatoire, à l'exception du Québec et du Manitoba. Ces provinces, de même que la fonction publique du Canada, ont éliminé la retraite obligatoire il y a plus d'une vingtaine d'années. Les États-Unis ont éliminé l'âge de la retraite obligatoire en 1986 et l'Australie l'a fait à la fin des années 1990.

Comme vous le savez, le paragraphe 9(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet aux organisations d'employés comme les syndicats ou les associations « d'empêcher une adhésion, d'expulser ou de suspendre » une personne en raison de son âge. De plus, l'âge de la retraite obligatoire reste à la discrétion des organisations syndicales dans les entreprises régies par cette loi. C'est sûrement l'un des exemples d'âgisme les plus extrêmes qu'on puisse trouver. Selon les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on peut mettre un terme à l'emploi des travailleurs âgés au moment même où le Canada est confronté à une pénurie énorme de compétences générationnelles. Les Canadiens vivent de plus en plus vieux, de plus en plus en santé, et dans bien des cas, ils ont à la fin de leur carrière plus de connaissances et de compétences que la plupart des jeunes travailleurs. Il n'est absolument pas judicieux de les exclure de la population active.

Particulièrement depuis la crise financière de 2008, les régimes de pension sont sous pression, et beaucoup de Canadiens n'ont pas les moyens financiers de se permettre une longue retraite. Le fait de les forcer à quitter leur travail dans ces circonstances est extrêmement cruel et illogique. Les Canadiens d'âge mûr n'acceptent plus les stéréotypes qui viennent avec le vieillissement. Ils se créent de nouveaux styles de vie qui les poussent à rester sur le marché du travail. Le gouvernement du Canada devrait encourager cette évolution par l'abolition des obstacles à la pleine participation des travailleurs âgés.

Pour commencer, il faut modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'exclure la discrimination selon l'âge aux fins de l'emploi. Le gouvernement fédéral devrait aussi se donner comme priorité de se doter d'un programme proactif favorisant le prolongement de la vie active sur le marché du travail. Il faut reconnaître pleinement les droits de la personne des Canadiens d'âge mûr. Les personnes de 65 ans et plus, ou même de 60 ans et plus dans certains cas, ne devraient plus être traitées comme des citoyens de seconde classe.

Je vous remercie de votre aimable attention.

• (1200)

**La présidente:** Merci. Il vous reste deux minutes, mais je suis certaine qu'il va y avoir des questions pour vous.

Nous allons commencer une première série de questions, et je pense que nous avons le temps de laisser sept minutes à chacun. Comme à l'habitude, si vous voulez partager votre temps avec l'un de vos collègues, c'est très bien, ou vous pouvez prendre tout le temps qui vous est imparti.

Nous allons commencer par les libéraux et Mme Folco.

**Mme Raymonde Folco:** Merci, madame la présidente.

Je souhaite la bienvenue à tous nos membres et à nos témoins. J'aimerais adresser ma première question à l'Association des pilotes d'Air Canada, à M. Strachan ou à M. Petrie, à votre guise.

Vous êtes venus me voir l'autre jour, et dans nos discussions comme dans votre exposé aujourd'hui, vous avez mentionné à maintes reprises votre schéma pyramidal (excusez-moi ce qualificatif, mais il n'est pas négatif, seulement descriptif) qui est important pour les pilotes d'Air Canada. La structure de ce système est telle qu'il culmine au cours des cinq dernières années de la carrière d'un pilote de ligne.

Ce n'est toutefois pas le seul modèle de retraite qu'on voit chez les lignes aériennes. Je crois qu'il y a d'autres types de modèles chez les autres lignes aériennes. WestJet, par exemple, et Air Canada Jazz ont des formules d'indemnisation différentes.

Si vous deviez remplacer votre système par un modèle semblable à celui de WestJet ou d'Air Canada Jazz, de combien de temps auriez-vous besoin? Seriez-vous toujours contre la retraite obligatoire si vous aviez déjà un modèle semblable à l'un de ces deux-là?

**Cmdt Paul Strachan:** Comme dans d'autres groupes, vous avez raison de dire qu'il y a différents régimes de rémunération et de retraite qui existent. Il n'y en a toutefois aucun à ma connaissance qui soit aussi généreux que le nôtre, pour les salaires comme pour la retraite. Cela vient bien sûr de la structure même de notre régime, et il découle des dispositions que nous avons négociées collectivement.

Nous sommes une organisation démocratique. Notre force et notre mandat nous viennent de la volonté de nos membres. Sur cette question, il est très clair qu'ils voient toutes nos conditions d'emploi, y compris l'âge de la retraite négociée à 60 ans, comme des avantages. Ils bénéficient d'un régime de retraite très généreux bien plus tôt dans leur vie que bien d'autres travailleurs. Cela ne les empêche pas de se chercher du travail ailleurs. Ce ne sont que les conditions d'emploi sur lesquelles nous sommes tous tombés d'accord le jour où nous avons apposé notre signature sur la ligne pointillée. Nous savions de quoi il s'agissait. Nous voyions tous la justification de ce système, parce qu'il nous avantage tous grandement.

En gros, si vous révoquez l'alinéa 15(1)c) simplement sous prétexte que l'âge de la retraite fixe est mauvais dans tous les cas, vous dites à nos membres qu'ils exercent l'autodiscrimination.

**Mme Raymonde Folco:** C'est la deuxième partie de ma question. Dans votre exposé, vous avez dit que selon une étude maison, vous aviez constaté que 85 p. 100 de vos membres étaient favorables au maintien de ce régime de retraite. C'est exact?

**Cmdt Paul Strachan:** Nous en avons mené deux, en fait.

**Mme Raymonde Folco:** Quand avez-vous obtenu ces 85 p. 100?

**Cmdt Paul Strachan:** Ce n'était pas tout à fait 85 p. 100. C'était plus de 80 p. 100, mais moins de 85 p. 100. C'était il y a trois ou quatre mois. Nous avons fait un premier sondage après les premières plaintes à la Commission des droits de la personne. Nous avons alors sondé nos membres pour savoir quelle orientation nous devions prendre. À l'époque, la majorité était supérieure à...

• (1205)

**Mme Raymonde Folco:** Comment cette formule de pension a-t-elle été incluse dans votre régime à l'origine?

**Cmdt Paul Strachan:** Je pense que c'était bien avant ma naissance, donc Bill peut peut-être vous en parler.

**Mme Raymonde Folco:** Monsieur Petrie, je ne voudrais surtout pas vous demander votre âge.

**M. Bill Petrie (directeur exécutif, Association des pilotes d'Air Canada):** Ce régime de retraite est en place depuis les années 1950. La ligne aérienne, comme tous les employeurs fédéraux, s'était alors dotée d'un régime de retraite.

**Mme Raymonde Folco:** De quelle manière a-t-il été établi? C'est le sens de ma question. A-t-il été soumis au vote des employés d'Air Canada?

**M. Bill Petrie:** Je n'étais pas là, évidemment, parce que je ne suis pas si vieux. Je sais que cela faisait partie des négociations. Tous les changements qui sont apportés depuis au régime de pension, et il y en a eu plusieurs au fil des ans, doivent être ratifiés dans le processus de négociation. Chaque changement a donc reçu un vote favorable des membres au moment du vote sur la convention collective. La retraite n'est qu'un aspect de la convention collective que nous pouvons modifier. Quand nous la modifions, le processus de ratification s'enclenche.

**Mme Raymonde Folco:** Si je pose cette question à M. Strachan ou à M. Petrie, c'est que j'ai eu la chance de lire les notes que M. Vilven nous avait remises.

À la page 4, il écrit que la disposition établissant l'âge de la retraite obligatoire à 60 ans chez Air Canada a été adoptée arbitrairement par la direction d'Air Canada en 1957.

C'était donc bien avant nous. Il dit aussi ce qui suit:

Il n'y a pas eu de négociation alors. À la fin des années 1980, la disposition sur la retraite obligatoire ne se trouvait pas encore dans la convention collective ni dans le régime de retraite d'Air Canada. Elle ne se trouvait que dans les documents politiques d'Air Canada. Au milieu des années 1980, cette disposition a été incluse à la convention collective elle-même par renvoi. À ce moment-là, le syndicat des pilotes n'a jamais demandé l'approbation de ses membres sur la retraite obligatoire, ni pour discussion, ni pour ratification. Cet ajout s'est fait sans ratification, et les membres n'en ont même pas été avisés.

Pouvez-vous nous dire ce que vous en pensez?

**M. Bill Petrie:** Allez-y.

**Cmdt Paul Strachan:** D'après moi, c'est manifestement erroné, parce que les pilotes ont toujours ratifié les conventions collectives établies entre eux et Air Canada. Je ne connais pas avec certitude l'origine de la clause, je ne sais pas si elle découle d'une décision arbitraire. Vous savez que notre monnaie a une origine arbitraire. La convention collective comporte des clauses pécuniaires, que les pilotes ont ratifiées. Air Canada leur attache beaucoup de valeur. Il faut se rappeler qu'il lui faut 16 mois bien comptés pour remplacer un pilote qui part à la retraite.

**Mme Raymonde Folco:** Tenons-nous-en à la question.

**Cmdt Paul Strachan:** Non, non, mais il y a une valeur...

**Mme Raymonde Folco:** Tenons-nous-en à la question. Merci.

**Cmdt Paul Strachan:** Air Canada y gagne, parce qu'il est en mesure de planifier...

**Mme Raymonde Folco:** Est-ce que c'est moi ou lui que vous interrompez?

**La présidente:** Laissez-le terminer.

Madame Beaudin.

[Français]

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

Monsieur Strachan, si je comprends bien, si je suis embauchée chez vous à 40 ans, je sais exactement à quel âge je vais quitter, c'est-à-dire à 65 ans. C'est à cet âge que je serai obligée de quitter.

[Traduction]

**Cmdt Paul Strachan:** À soixante ans.

[Français]

**Mme Josée Beaudin:** Soixante ans. C'est encore pire.

Vous parlez beaucoup du généreux régime de pensions, mais il me semble qu'on souhaite travailler également pour d'autres raisons. Il y a le plaisir de travailler, il y a le fait de vouloir se réaliser, mais il y a aussi le fait de vouloir gagner sa vie. Toutes les entreprises n'ont pas nécessairement le même généreux régime de pensions. Je me mets souvent à la place d'une femme qui décide de faire une deuxième carrière après avoir élevé une famille et qui se fait embaucher beaucoup plus tard dans une organisation comme la vôtre. Elle sait déjà qu'elle doit quitter cet emploi à 60 ans. Pourtant, elle a peut-être encore envie de travailler et a peut-être les compétences pour continuer à le faire. L'exigence professionnelle justifiée, l'EPJ, ne vient-elle pas permettre, d'une part, d'assurer à l'entreprise de garder ses employés? D'autre part, je ne pense pas qu'une entreprise puisse être obligée de maintenir en poste un employé qui ne satisfait pas à ses exigences.

Un peu plus tôt, monsieur Madower, vous avez dit que l'armée avait besoin de gens compétents et en forme. Si un militaire ne satisfait plus aux exigences de l'organisation, l'employeur n'est pas obligé de le maintenir en poste. Il y a déjà selon moi une loi qui prévoit cela.

Je suis heureuse de faire partie de la population active quand j'entends parler de l'âge de la retraite obligatoire parce que les gens vieillissent et sont de plus en plus en forme. Ils peuvent donc garder leur emploi. Quels sont les principaux motifs pour maintenir l'âge de la retraite obligatoire? Est-ce une question de régime de pensions? Est-ce pour l'avancement professionnel des plus jeunes? Est-ce que ce sont les réponses? N'y a-t-il pas pour un employeur des compétences à maintenir? Il vaut la peine, pour une entreprise, de

garder son personnel et de laisser aux gens la liberté de choix. C'est un peu notre choix de société que de laisser la liberté de choix aux gens. Bien sûr, cela a un coût, mais cela n'en vaut-il pas la peine?

J'aimerais avoir votre opinion là-dessus.

• (1210)

[Traduction]

**Cmdt Paul Strachan:** Merci, madame Beaudin.

Il faut se reposer les deux questions suivantes: D'où tirons-nous notre mandat? À partir de quoi formulons-nous la position que nous adoptons? Tout cela vient des mêmes personnes.

Votre question est intéressante. Est-ce de la discrimination si tous sont traités de la même façon? Dans notre organisation, tous connaîtront le même sort. On leur demandera de prendre leur retraite au moment convenu par tous.

Manifestement, la retraite n'est pas un phénomène isolé. J'essaie d'établir un rapport entre elle et la convention collective. Elle fait partie intégrante de toute la convention que nous avons établie et de tout notre système d'ancienneté ainsi que des droits et privilèges qui en découlent. Elle est donc extrêmement importante pour notre organisation.

Vous avez tout à fait raison quand vous dites que tous n'ont pas les mêmes droits et avantages que nous. En fait, je ne connais personne, au Canada et, assurément dans notre profession, qui est dans cette situation. Cela me ramène aux observations que j'ai faites sur le caractère trop général du projet de loi, parce que les situations ne sont pas toutes les mêmes.

M. Komarnicki a mentionné que les choses sont très rarement tout noir ou tout blanc. Je suis entièrement d'accord. Je dirais même que la vérité et la position qu'il convient à un parlement d'adopter se situent dans un gris quelconque.

Je mets donc en garde le comité pour qu'il n'envisage pas d'adopter le projet de loi sous sa forme actuelle, parce qu'il aurait des conséquences non voulues.

[Français]

**Mme Josée Beaudin:** Le projet de loi prévoit l'abolition de la retraite obligatoire. Ce faisant, il est conforme à la Charte canadienne des droits et libertés.

Par la suite, on pourra inclure un amendement qui donne une ou peut-être deux années aux entreprises pour adopter les mesures nécessaires pour modifier leur régime de pensions et ce qu'ils offrent aux employés. Cela me semble assez clair.

[Traduction]

**Cmdt Paul Strachan:** Je dirais que si vous incluez l'amendement que nous proposons, pour la protection du régime de pension véritable, une situation telle que la nôtre, où le régime de pension est authentique et très généreux, particulièrement lorsqu'il est accompagné d'un mécanisme de salaire différé, un vrai comme celui dont nous nous sommes dotés, il convient alors de ne pas prévoir d'exception. C'est pourquoi nous proposons un amendement pour préciser les situations qui constituent des exemptions convenables, comme un certain nombre de provinces ou de territoires l'ont fait. La Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest, je pense, ont tous prévu des exceptions, le Nouveau-Brunswick aussi, avec une vigueur notable. Mais ils s'accordent tous à reconnaître l'existence de situations... ils renvoient tous à la même situation, un régime de retraite ou de pension véritable et peut-être aussi de prestations.

[Français]

**M. Yves Lessard:** J'ai une seule question, monsieur Strachan.

On ne peut pas dire que tous les pilotes ont l'occasion de faire une longue carrière chez vous, à Air Canada. Ils ne sont pas tous engagés au même âge. Ainsi, les pilotes qui arrivent à un âge plus tardif ne s'inscrivent pas dans le même régime. Ils n'ont pas une pension égale à celle des autres.

[Traduction]

**Cmdt Paul Strachan:** Oui, mais cela dépend. En fait, nous deux, même si nous commençons au même âge, nos rentes escomptées pourraient également différer énormément. Dans les Forces armées canadiennes, j'ai accumulé presque 10 ans de service ouvrant droit à pension, qu'Air Canada m'a autorisé à racheter. Mes rentes escomptées seraient donc différentes de celles d'une personne qui n'est pas passée par là.

Nous ne pouvons pas légiférer très bien l'âge auquel Air Canada doit embaucher un pilote. Nous débutons tous à différents âges. En soi, l'âge n'est pas discriminatoire; il nous touche tous. C'est très difficile de mettre le doigt là-dessus. Mais ce sont les conditions d'emploi. On accepte librement de s'y soumettre lorsque l'on se joint à Air Canada.

Il est intéressant de noter que certains, qui ont pleinement profité des clauses que nous avons négociées, cherchent maintenant, à la toute fin seulement, à les modifier.

• (1215)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Monsieur Martin, c'est à vous.

**M. Tony Martin:** Merci.

Faites-vous partie du Congrès du travail du Canada?

**Cmdt Paul Strachan:** Non.

**M. Tony Martin:** Appartenez-vous à une organisation syndicale qui en chapeaute d'autres?

**Cmdt Paul Strachan:** Les seules organisations auxquelles nous sommes affiliés, à l'échelle internationale, seraient d'autres organisations de pilotes telles que celle des transporteurs du réseau Star Alliance.

**M. Tony Martin:** Bien.

Avez-vous eu des conversations avec d'autres collectifs syndicaux sur cette question?

**Cmdt Paul Strachan:** Bill, pouvez-vous...?

**M. Bill Petrie:** Nous avons eu des discussions avec les autres syndicats d'Air Canada. Nous avons tenu des discussions préliminaires avec les représentants du Congrès du travail du Canada, qui nous ont dit qu'ils comprenaient notre position. Ils comprennent la nécessité d'un juste milieu entre les droits individuels et collectifs ainsi que la capacité de négocier des régimes de pension et les âges de la retraite pour les besoins de ces régimes.

**M. Tony Martin:** Les syndicats de votre boîte vous ont-ils présenté une position générale?

**Cmdt Paul Strachan:** Nous ne serions pas à l'aise, je pense, d'adopter une position pour le compte du CTC, non merci.

**M. Tony Martin:** D'accord. Je tenais seulement à savoir.

Vous avez fait allusion à des conséquences non voulues. Je ne suis pas trop inquiet pour ceux qui sont protégés par de bonnes conventions collectives et qui peuvent compter sur un régime de retraite qui leur permettra de se retirer à un âge décent et de vivre dans la dignité. Je m'en fais cependant pour les centaines de milliers de personnes qui n'ont pas de régime de retraite. Il semble maintenant que, chez les actifs et dans la société, plutôt que de chercher à assurer à chacun un régime de retraite décent, on pense automatiquement et tout simplement à la prolongation de la vie professionnelle. Alors les gens ne demandent plus leur retraite à 60 ou à 65 ans. Nous les voyons dans les magasins de détail, dans les restaurants, en différents endroits. Ce sont de plus en plus des étudiants et des retraités ou des retraités sans pension qui font ce genre de travail.

Franchement, cela semble une stratégie intéressante pour le marché du travail. Les conséquences non voulues du recul de l'âge ouvrant droit aux prestations du Régime de pensions du Canada, par exemple de 65 à 67 ans, touche beaucoup de gens et, bien sûr, il diminue un peu la pression que subissent le régime et le gouvernement canadien.

Est-ce que quelqu'un parmi vous veut répondre à cela? Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet, dans le contexte du projet de loi C-481?

**Cmdt Paul Strachan:** Je dirais que vous savez que le régime de pension de tout le monde n'est pas aussi robuste que le nôtre. Ce n'est certainement pas de mon ressort, mais je ne peux pas nier que cela regarde le comité et le Parlement. Cela dépasse en quelque sorte mes compétences. Mais vous avez raison, et vos observations sont justes. Le projet de loi, amendé dans le sens que nous avons proposé, accorderait cette protection, sauf dans les cas où il existe un régime de pension. Vous protégez donc le régime de pension. Vous protégez les intérêts collectifs des groupes qui l'ont négocié, mais vous défendez également les droits individuels dans les cas où ils ont besoin d'être défendus.

**La présidente:** Trois minutes.

**M. Tony Martin:** J'ai terminé.

**La présidente:** Monsieur MacGregor, voulez-vous répondre à cela? Je ne sais pas si vous en avez eu l'occasion.

**M. David MacGregor:** Il est intéressant d'entendre, de part et d'autre, les mêmes arguments que ceux qui ont été invoqués en Ontario, lorsque l'on a modifié la loi. L'Ontario a décidé de ne pas soustraire à la loi les régimes de pension et, à ma connaissance, la suppression de l'âge de retraite obligatoire n'a pas eu de suite fâcheuse pour les régimes de pension. J'aurais du mal à en trouver au Canada, là où la décision a été prise.

De même, j'ai entendu avec plaisir le représentant des forces armées invoquer les exigences professionnelles justifiées. C'est une solution vraiment plus élégante que le licenciement des gens d'un certain âge.

Je n'en dirai pas plus.

• (1220)

**La présidente:** Très bien. Merci beaucoup.

Monsieur Martin, il vous reste deux minutes.

**M. Tony Martin:** En fait, cela me donne à penser.

Vu le nombre de personnes encore actives après 60 et 65 ans, l'âge de la retraite obligatoire ne semble pas avoir beaucoup d'effet.

N'est-ce pas un problème pour les personnes qui occupent des postes intéressants et qui veulent continuer de travailler en retirant de généreux salaires, tout en ayant un bon régime de pension? N'est-ce pas autant un sujet de préoccupation — c'est mon cas — pour ceux qui, en fait, aimeraient prendre leur retraite tôt pour échapper en partie à un labeur? Vous savez, l'usure physique des ouvriers de l'acier ou du papier, par exemple, qui voudraient prendre leur retraite à 60 ou à 65 ans, pendant qu'il leur reste un peu de santé et de temps pour profiter de leur vie familiale et de loisirs.

Je ne voudrais pas que nous agissions avec précipitation, pour provoquer des conséquences non voulues chez des personnes qui veulent vraiment que nous concentrions nos efforts à obtenir pour elles un régime de pension décent qui leur permettrait de prendre leur retraite dans la dignité.

**La présidente:** Merci beaucoup.

C'est maintenant à M. Casson. Vous avez sept minutes.

**L'hon. Rick Casson (Lethbridge, PCC):** Merci, madame la présidente.

Ayant accumulé un million de milles avec Air Canada, je devrais me concentrer, je pense, sur les pilotes et m'assurer qu'ils font leur travail convenablement, mais, à la place, je vais m'intéresser à ceux qui sont ici au nom de l'armée.

Général, vous nous avez donné un petit aperçu de ce qu'il faudrait, à l'armée, pour changer la situation actuelle afin d'éprouver les compétences professionnelles et les aptitudes de tous les militaires. Le gouvernement dicte à l'armée son mandat. Les tâches que l'on vous confie sont susceptibles de changer très rapidement, qu'il s'agisse de vous préparer à partir pour Haïti demain ou d'aller en Afghanistan pour une période de dix ans. Peu importe, vous devez être prêts, y compris à recevoir l'instruction militaire nécessaire.

Je sais, par expérience, ayant visité les troupes déployées, que, peu importe leur métier — mécanicien, commis, etc. —, tous les membres d'une unité de combat portent une arme. Tous doivent savoir s'en servir et tous sont mieux d'être prêts à l'utiliser et capables de le faire. Cet aspect que vous avez décrit est important.

Parlons plus précisément des motifs de préoccupation pour la sécurité qui découleraient, dans l'armée, de l'adoption du projet de loi. Parlons également de votre capacité d'assurer la relève... J'ignore si, dans l'armée, existe la même bulle que dans le reste du monde du travail, qui fera que, dans les années qui viennent, il y aura beaucoup

de départs et que vous devrez être prêts à les compenser ou, sinon, à remplir quand même votre mandat.

Peut-être pourriez-vous aborder tout cela ainsi que les conséquences que cela aura pour la sécurité des hommes et des femmes en uniforme et, aussi, pour la capacité de recrutement et de dotation.

**Bgén John Madower:** Merci beaucoup pour votre question.

Ayant effectivement parlé de ce qu'il faudrait faire, j'aimerais également envisager les suites de l'abolition de l'âge de retraite obligatoire. J'insiste pour dire que les gestionnaires y voient également un problème. Par conséquent, la position que nous avons adoptée pour les Forces armées canadiennes est que l'âge de retraite obligatoire ne devrait pas être supprimé.

En ce qui concerne votre observation sur la nécessité d'être soldat, marin ou aviateur d'abord et d'exercer un métier ensuite, j'ai eu le plaisir de revenir dimanche, à 6 heures, d'Afghanistan, après m'être rendu dans l'une des bases avancées que nous avons dans ce pays. Il y avait trois fantassins et une autre personne à l'allure de fantassin. C'était une femme. Elle portait une arme. Elle semblait aussi capable qu'eux, mais, en plus, elle portait une caméra, parce qu'elle faisait partie de l'équipe Caméra combat. Les tâches que nous confions à nos hommes et à nos femmes sont particulièrement exigeantes, ce qui explique la position que nous avons adoptée sur la question.

Pour nous, il s'agit avant tout de renouveler nos forces et de nous assurer de posséder une force dynamique, compétente, capable de défendre les Canadiens et les intérêts du pays. D'après moi, la suppression de l'âge de la retraite obligatoire compliquerait le renouvellement de nos forces. Nous nous exposerions aussi probablement à la stagnation, à cause de la réduction du recrutement dont nous aurions besoin pour nous revivifier et nous rajeunir constamment.

Karol, avez-vous quelque chose à ajouter?

• (1225)

**M. Karol Wenek (directeur général, personnel militaire, ministère de la Défense nationale):** Oui, avec plaisir.

Tout simplement pour ajouter des précisions sur la question de la sécurité, je pense que nous nous soucions principalement du risque accru de diminution des performances individuelles, alors que la forme physique et psychologique des gens se dégrade naturellement au fil des ans. Un peu de données internes apportent de l'eau à notre moulin.

Il y a plusieurs années, nous avons observé une augmentation du nombre de libérations pour motifs médicaux dans l'effectif permanent. J'ai commandé une étude des facteurs corrélatifs, des causes et de certains antécédents. Le principal facteur incriminé a été la durée du service, particulièrement si elle dépassait 12 et 15 ans, particulièrement aussi dans les métiers de combat les plus rudes. Il s'agissait, dans la plupart des cas, de blessures musculosquelettiques. Autrement dit, tout était attribuable à l'usure physique causée par les sauts à partir d'avions et au manque de suspension efficace des véhicules, ce genre de choses.

Cette étude a donc été un élément de preuve de cette dégradation. Nous savons également que l'âge diminue quelque peu les capacités physiques. Cela se fait lentement, ce n'est pas la même chose pour tout le monde, mais cela existe.

Dans des effectifs peu nombreux comme les nôtres — d'après les normes mondiales — il importe que chacun puisse faire sa part, conformément au principe d'universalité du service. Ce principe nous permet d'effectuer une rotation des individus et des unités dans les environnements opérationnels. Impossible pour nous de simplement y envoyer des troupes pour une période indéterminée. Cela équivaudrait au fond à les épuiser totalement. D'où la nécessité de la rotation, ce qui signifie que l'effectif de réserve doit être là pour permettre cette rotation.

Si certains, qui vont dans ces environnements, sont prêts à accepter pour eux le risque qu'ils y courent, nous ne pouvons pas, quant à nous, accepter le risque qu'ils peuvent poser pour les autres. L'efficacité de l'unité dépend des performances collectives de tous ses membres. Si un individu échoue, l'équipe aussi peut échouer et cela peut se traduire par l'échec de la mission et des blessures aux autres.

**L'hon. Rick Casson:** Merci.

Je pense qu'il ne reste plus de temps.

**La présidente:** Oui, le temps est écoulé. Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous les témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui. Nous sommes désolés d'avoir dû nous dépêcher, mais je pense que nous avons réussi à obtenir des informations très précieuses. Encore merci d'être venus.

Je vais suspendre la séance quelques instants. Nous entamerons ensuite l'examen article par article de ce projet de loi.

Je tiens à dire aussi aux membres du comité que j'aimerais leur faire part très brièvement d'informations relatives aux travaux du comité de la semaine prochaine. Je vous en parlerai pendant les deux dernières minutes de la séance d'aujourd'hui.

Merci.

• \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•

• (1235)

**La présidente:** Nous allons donc entreprendre l'étude article par article.

Êtes-vous prête, madame Folco?

Oui, monsieur Komarnicki.

**M. Ed Komarnicki:** J'aurais une question de procédure ou un rappel au Règlement, je ne sais pas trop comment le présenter. J'aimerais soulever une question avant que nous nous lancions dans l'examen article par article.

**La présidente:** Très bien. Je crois que nous avons un peu de temps pour cela.

**M. Ed Komarnicki:** Je ne me suis pas beaucoup entretenu avec Mme Folco sur le sujet.

**La présidente:** Oui.

**Mme Raymonde Folco:** Pardonnez-moi de vous interrompre, monsieur Komarnicki.

Ne siégeons-nous pas à huis clos?

**La présidente:** Normalement, l'examen article par article d'un projet de loi se fait en séance publique, comme c'est le cas maintenant.

**Mme Raymonde Folco:** Désolée, monsieur Komarnicki.

**M. Ed Komarnicki:** J'aimerais dire quelque chose à ce sujet. Il s'agit de faire preuve de diligence raisonnable et de s'assurer que nous ferons les choses correctement. Je propose que nous remettions l'examen article par article à une date ultérieure, de façon à permettre aux juristes d'examiner quelques-unes des propositions d'amendement qui ont été soumises.

Je sais que nous nous sommes entendus un peu sur la forme que devraient prendre les amendements. Mais M. Strachan a indiqué que la mesure législative en vigueur avait une portée trop étendue et qu'il fallait la limiter. M. Martin a dit, pour sa part, que nous ne devrions pas nous précipiter, car nous risquions de faire face à des conséquences inattendues. Je crois que, de façon générale, nous sommes d'accord pour dire que la retraite obligatoire, telle que nous la connaissons actuellement, doit être maintenue, à quelques exceptions près. Je sais que les représentants de l'ETCOF, par exemple, ont soumis quatre ou cinq propositions d'amendement. Je ne suis pas sûr de toutes les approuver. Mais ce qui est certain, c'est que deux d'entre elles émanent de représentants de la Commission des droits de la personne et d'autres organisations. Un des amendements visait les régimes d'avantages sociaux. À ce propos, nous n'avons entendu aucun spécialiste nous expliquer les conséquences que pourrait avoir cette mesure législative.

• (1240)

**La présidente:** Monsieur Komarnicki, je suis désolée. Vous avez commencé par dire que vous souhaitiez proposer une motion. Si tel est le cas, mettez-la sur la table pour que nous puissions en débattre.

**M. Ed Komarnicki:** J'allais y venir.

**La présidente:** Nous avons besoin d'une motion pour commencer; ensuite, nous en discuterons.

**M. Komarnicki:** Je trouve que nous allons un peu vite.

**La présidente:** Effectivement, mais vous vous égarez en parlant de témoins supplémentaires. Pourriez-vous...?

Nous étions censés faire une étude article par article, mais si vous proposez autre chose, j'ai besoin d'une motion.

**M. Ed Komarnicki:** J'étais en train de préparer mon approche.

**La présidente:** Je comprends bien.

**M. Ed Komarnicki:** Je vais vous présenter la motion sans tarder.

Je faisais remarquer que nous n'avons entendu aucun spécialiste au sujet des amendements proposés. Ceci étant dit, pour toutes sortes de raisons, sur lesquelles je reviendrai lorsque nous discuterons de la motion principale, je propose que nous remettions l'étude article par article à une date ultérieure afin de nous permettre à tous de revoir attentivement les amendements et d'en comprendre le sens.

Je sais que la Chambre de commerce proposera plusieurs amendements qui seront examinés par des juristes, et que ses représentants reviendront devant notre comité pour nous dire s'ils méritent ou non d'être adoptés. Mais nous voulons bien faire les choses. Je ne souhaite pas que nous nous précipitions et que nous procédions aujourd'hui à l'examen article par article du projet de loi, puis que nous commençons à débattre d'un amendement en particulier sans connaître préalablement tous les tenants et aboutissants.

Je propose que nous remettions l'étude article par article à une séance prochaine. Je ne sais pas quelle date nous pourrions choisir sur le calendrier, sachant qu'il nous faut un peu de temps pour obtenir les amendements de la Chambre de commerce puis l'avis des experts. Voilà donc la teneur de ma motion.

**La présidente:** À première vue, il semble y avoir consensus sur la question. Étant donné les circonstances, ce que je vais faire, puisqu'il semblerait que plusieurs personnes souhaitent intervenir...

Si je vous comprends bien, vous proposez une motion consistant à remettre l'examen article par article du projet de loi C-481 à une date ultérieure pour permettre au comité d'entendre des témoins experts sur la teneur des amendements. Voulez-vous faire un ajout ou préférez-vous que nous reportions l'étude?

**M. Ed Komarnicki:** Je pense que ce serait mieux de la reporter pour laisser du temps aux membres. Au 3 mars?

**Mme Raymonde Folco:** Nous revenons le 1<sup>er</sup> mars.

**M. Ed Komarnicki:** Eh bien, entendons-nous sur cette date.

**L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.):** Le 3 mars serait un bon jour.

**La présidente:** Très bien. Si telle est la motion, nous devons en débattre, parce qu'elle aura pour effet de changer complètement notre plan de travail.

La motion dit que nous reportions l'examen article par article du projet de loi C-481...

**M. Ed Komarnicki:** Un instant, madame la présidente.

**La présidente:** Attendons de voir ce qu'ils feront. Cela reviendrait à mettre de côté... On pourrait le faire après le 1<sup>er</sup> mars.

**M. Ed Komarnicki:** Un de mes collègues — peut-être devrait-il en parler — propose que nous ne mettions pas de date précise.

J'ignore s'il veut intervenir. Je n'avais pas mis de date, mais...

**La présidente:** Voulez-vous une date ou qu'on dise simplement qu'on va reporter l'examen article par article du projet de loi C-481?

**M. Ed Komarnicki:** Je veux que ce soit remis à plus tard, un point c'est tout. Peut-être pourriez-vous indiquer si vous souhaitez...

**La présidente:** Quoi qu'il en soit, nous devons revoir le calendrier. Je pense que nous nous entendons tous là-dessus. Il m'apparaît évident que nous ne procéderons pas à l'examen article par article aujourd'hui.

Si nous avions une motion dans ce sens, nous pourrions poursuivre et avoir une discussion séparée, un peu plus tard, sur le plan de travail, parce qu'il nous reste des questions à régler.

Peut-être pourriez-vous reformuler votre motion afin qu'elle dise simplement que nous n'allons pas faire l'étude article par article aujourd'hui.

**M. Ed Komarnicki:** Très bien.

**La présidente:** Je crois que nous sommes tous d'accord.

Après, nous discuterons du plan de travail, Maria.

**L'hon. Maria Minna:** J'aimerais quand même que nous fixions une date. Ça risque de prendre une éternité.

**La présidente:** Maria, quoi qu'il en soit, nous devons arrêter une date. Mais pour l'instant, nous devons décider si nous faisons cette étude article par article ou non. Nous ne ferons rien tant que nous ne nous serons pas tous mis d'accord.

Dans la motion actuellement sur la table, on propose que le comité n'entreprenne pas l'étude article par article du projet de loi C-481 aujourd'hui, n'est-ce pas?

Monsieur Komarnicki.

• (1245)

**M. Ed Komarnicki:** Effectivement, je voudrais que ce soit remis à plus tard.

**La présidente:** Mais que voulez-vous exactement?

**Mme Raymonde Folco:** J'aimerais poser une question.

Je voudrais proposer un amendement à la motion de M. Komarnicki, et savoir à quel moment je pourrai le faire.

**La présidente:** Vous pouvez mettre une date. Nous pouvons aussi nous décider aujourd'hui et en discuter après. Je voudrais que cela fasse partie de la motion. Très bien.

**Mme Raymonde Folco:** Pourquoi pas. Évidemment, M. Komarnicki n'est pas d'accord, et j'approuve ce qu'il propose, mais j'aimerais que nous rajoutions une date.

**La présidente:** Acceptez-vous cet amendement favorable concernant la date, monsieur Komarnicki?

**M. Ed Komarnicki:** Pas si mon collègue s'y oppose.

Elle peut voter sur l'amendement...

**La présidente:** Vous n'êtes donc pas d'accord pour que l'on modifie la motion. Je veux être certaine que nous avons bel et bien une motion.

**Mme Raymonde Folco:** Que ce soit clair, je veux savoir à quel moment je peux proposer mon amendement à la motion de M. Komarnicki. C'est une vraie question et je veux qu'on y réponde.

**La présidente:** Oui. Je ne crois pas que ce soit à... Si M. Komarnicki souhaite insérer cet élément dans sa motion à ce stade-ci, il peut le faire. Mais il en a décidé autrement.

Nous avons deux solutions. Soit nous discutons de la motion et nous tenons un vote là-dessus, soit vous proposez un amendement, soit, et c'est ma troisième option, nous étudions cette motion, ce qui signifie que nous n'allons pas procéder à l'examen article par article du projet de loi et, ensuite, nous discutons de notre plan de travail à venir.

**Mme Raymonde Folco:** On n'a toujours pas répondu à ma question. Quand puis-je proposer cet amendement?

**La présidente:** Si c'est un amendement, vous pouvez le proposer maintenant. Mais nous voulons être certains d'avoir une motion demandant le report de l'étude article par article du projet de loi C-481. C'est la motion qui est sur la table et que vous proposez maintenant de modifier.

**Mme Raymonde Folco:** Voici mon amendement: Que nous reprenions l'étude article par article du projet de loi C-481 à la séance ordinaire du comité prévue le jeudi 3 mars prochain.

Je propose jeudi parce que nous serons de retour lundi. Cela nous donnera deux jours de plus et la possibilité de rencontrer d'autres personnes pour obtenir des informations.

À mon avis, madame la présidente, peu importe que cela se fasse le jeudi 3 mars ou à une date ultérieure, mais chose certaine, nous devons absolument fixer la date à laquelle nous entendons reprendre et terminer l'étude de ce projet de loi. Si certaines personnes souhaitent que ce soit plus tard, comme la semaine suivante, je suis d'accord, mais je voudrais que nous arrétions une date précise.

**La présidente:** Très bien. Actuellement, nous nous occupons de votre amendement selon lequel nous reprendrions l'étude article par article du projet de loi C-481 le 3 mars.

Oui, monsieur Vellacott.

**M. Maurice Vellacott (Saskatoon—Wanuskewin, PCC):** Pourriez-vous nous dire ce qu'il en est du plan de travail, actuellement? Avons-nous quelque chose de prévu le 3 mars?

**La présidente:** Oui, avec plaisir.

Nous terminons l'adoption de l'étude jeudi prochain; ensuite, à notre retour de la semaine de relâche, nous nous pencherons sur l'étude de M. Lessard, le mardi; et le jeudi, nous nous occuperons du conseil arbitral de l'assurance-emploi. C'est ce que nous prévoyons faire pour l'instant.

**M. Tony Martin:** Qu'est-il advenu du projet de loi C-304?

**La présidente:** Nous n'avions pas décidé quand nous allions reprendre son étude. D'après notre plan de travail, c'était...

**M. Tony Martin:** Il figurait pourtant sur la liste des priorités. Le Président de la Chambre l'a renvoyé au comité pour qu'il s'en occupe.

**La présidente:** Monsieur Martin, malheureusement, nous n'avons pas réservé assez de temps pour l'étudier. Laissez-moi finir mon explication. J'aimerais vraiment pouvoir terminer.

**M. Tony Martin:** Mais nous avons du temps pour tout le reste.

**La présidente:** Le comité peut changer l'ordre des travaux, mais je ne faisais que répondre à une question concernant nos prévisions pour jeudi prochain, ainsi que pour le lundi et le jeudi de la semaine suivant notre retour.

Le comité peut très bien en décider autrement.

Pour l'instant, nous discutons d'un amendement à une motion pour fixer la reprise de l'étude article par article du projet de loi au 3 mars.

Le prochain intervenant sur ma liste est...

Monsieur Lessard ce sera bientôt à votre tour, mais madame Minna, vous étiez avant lui. Souhaitez-vous intervenir au sujet de cet amendement?

**L'hon. Maria Minna:** Oui, si vous me le permettez.

**La présidente:** D'accord, allez-y.

**L'hon. Maria Minna:** Merci, madame la présidente.

J'aimerais dire deux ou trois choses. Je ne désapprouve pas la motion originale de M. Komarnicki, mais je crois que nous devrions nous fixer une date limite. Je crains que nous soyons pris au

dépourvu, et je ne voudrais pas que nous consacrons une autre séance à ces questions.

Nous avons déterminé qu'il s'agit d'une priorité. Cela arrive lorsqu'on étudie un projet de loi, et celui-ci en est un d'importance.

Étant donné les nouvelles informations dont nous disposons, nous devons faire notre travail correctement. Si cela ne fonctionne pas pour le 3 mars, cela pourrait se faire la semaine d'après, mais je voudrais que nous fixions une date.

Si nos collègues de l'opposition sont d'accord, et que le jeudi 3 mars ne convient pas, cela pourrait être remis à une journée de la semaine d'après — je ne me souviens pas ce qui était prévu. En attendant, nous aurons eu beaucoup de temps pour examiner les amendements et en discuter entre nous. Ensuite, nous pourrions reprendre le débat de manière informelle et, enfin, conclure.

J'aimerais vraiment que nous décidions d'une date. C'est la demande que je vais.

Je sais qu'il y a des motions sur la table, je le comprends bien.

● (1250)

**La présidente:** Effectivement, et nous devons nous en occuper.

**L'hon. Maria Minna:** Peut-être pouvons-nous modifier ces motions, si les députés d'en face sont d'accord pour que nous déterminions une date et que nous propositions des amendements favorables. Nous pourrions changer la date dans l'amendement; si vous voulez, je peux le faire.

Mais il faut fixer une date pour l'examen du projet de loi.

**La présidente:** Actuellement, nous nous occupons de l'amendement qui propose de remettre l'étude au 3 mars.

Chers membres du comité, il ne nous reste qu'environ six minutes, parce que je dois vous parler très brièvement de notre séance de la semaine prochaine. J'ai aussi plusieurs noms sur ma liste d'intervenants. Très franchement, c'est un peu fou. Quoi qu'il en soit, nous allons poursuivre la discussion.

Monsieur Savage.

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

Je suis d'accord avec M. Komarnicki et Mme Folco. C'est très simple. Nous n'avions prévu de consacrer que très peu de temps à ce projet de loi, parce qu'il semblait que tout le monde l'appuyait. Depuis, certaines questions dignes d'intérêt ont été soulevées, et nous devons nous efforcer d'y répondre. Je crois que Mme Folco est ouverte à cela.

Mais ce n'est pas parce que nous n'avions prévu que peu de temps pour ce projet de loi, que nous devons recommencer du début. Je crois que nous devrions laisser Mme Folco fixer une date. Ce serait dans deux semaines ou plus. Je pense que c'est raisonnable. D'ici là, nous aurons tout fait, à mon avis.

Je crois aussi que nous devons consacrer un peu de temps, jeudi prochain, à l'examen de notre programme d'activités pour les deux ou trois prochains mois, et trouver du temps pour revoir le projet de loi C-304, dont a parlé M. Martin. C'est important. Le sous-comité et le comité dans son ensemble ne se sont pas penchés sur une série de motions dont nous devons débattre.

Je crois que nous devrions prévoir du temps à l'ordre du jour pour discuter de ces questions, peut-être jeudi.

Merci.

**La présidente:** D'accord.

Monsieur Martin, allez-y.

**M. Tony Martin:** Merci de me donner l'occasion de donner mon point de vue.

J'approuve la motion de M. Komarnicki et celle de Mme Folco au sujet du projet de loi C-481.

J'aimerais connaître l'avis du greffier quant à l'incidence d'un ordre de renvoi du Président de la Chambre sur l'ordre du jour du comité.

Avant Noël, nous avons été saisis du projet de loi C-304. Nous sommes très près d'en terminer l'étude. Si nous l'inscrivons à l'ordre du jour de jeudi, nous pourrions au moins régler la question, puis faire revenir cette mesure législative à la Chambre, où elle pourra être traitée de façon plus complète. Ainsi, nous nous serons acquittés de notre devoir de donner suite à ce genre d'ordre de renvoi.

En ce moment, nous avons une foule de dossiers à terminer. À mes yeux, ce qui est la plus grande priorité — et ce qui l'était à un certain moment pour le comité — est le projet de loi C-304. Lors d'une réunion, il y a une semaine, nous avons lancé l'idée — c'est M. Lessard, je crois, qui l'a fait — d'y consacrer une demi-heure avant notre séance régulière à un moment donné. J'ai cru qu'on le ferait au cours de la dernière semaine, mais cela ne s'est pas produit. Je croyais pourtant que nous avions unanimement consenti à procéder ainsi.

Si nous pouvions nous pencher sur le projet de loi C-304 à un moment ou à un autre jeudi, nous assumerions notre responsabilité de donner suite à l'ordre de renvoi du Président en ce qui concerne cette question très importante pour notre comité.

**La présidente:** Pour répondre à votre question, nous avons jusqu'au 14 avril pour traiter le projet de loi C-304 et en faire rapport à la Chambre.

Nous avons fort à faire, mais c'est justement pour cela que nous avons un plan de travail. Une partie du problème tient au fait que nous n'arrêtons pas de nous écarter de notre plan, parce que nous sommes très réactifs; mais nous devrions être proactifs. J'estime que nous avons établi un bon plan de travail jusqu'au jeudi suivant notre retour de la relâche. Ensuite, nous n'avons rien de prévu au programme, alors c'est à ce moment-là que nous pourrions terminer l'étude du projet de loi C-304. Je pense que nous pourrions terminer le projet de loi C-481. Nous sommes aussi censés inviter la ministre. Après quoi, nous entreprendrions aussi l'étude concernant l'invalidité.

Je crois qu'au lieu d'être trop réactifs, il faudrait nous en tenir à notre plan. Il est étonnant de voir à quel point cela peut nous permettre d'accomplir des choses.

Je vous ai entendu, monsieur Martin. Nous avons actuellement une motion à traiter. Nous n'avons presque plus de temps. Occupons-nous de la motion. Ensuite, je pourrai obtenir l'accord de tous pour que nous commencions peut-être une demi-heure plus tôt jeudi. Ainsi, nous verrons au moins s'il nous est possible de discuter de la question et de mettre la touche finale à notre programme. Je ne suis pas en train de vous dire que nous pourrions aborder le projet de loi C-304 jeudi; mais nous pourrions déterminer à quelle date nous l'étudierions, et ce que nous ferons après l'étude de M. Lessard, à moins que celui-ci soit disposé à y renoncer. Mais je sais qu'il tenait mordicus à ce qu'on la commence, et c'est d'ailleurs ce dont nous avons tous convenu.

En ce moment, nous envisageons de reprendre nos travaux le 3 mars. C'est la date à laquelle vous songiez. Voulez-vous la maintenir?

Nous n'avons presque plus de temps. Il y a une liste de personnes qui souhaitent intervenir.

Allez-y, monsieur Vellacott.

• (1255)

**M. Maurice Vellacott:** À mon avis, nous devrions nous en tenir là et avoir une discussion plus approfondie sur la façon dont nous répartirons nos travaux à partir de maintenant. Voilà tout ce que je voulais dire.

**La présidente:** Monsieur Lessard, vous êtes le suivant.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Je commençais à avoir des inquiétudes, madame la présidente.

On avait décidé d'accorder la priorité à d'autres sujets, dont celui de disposer en premier lieu de la question du questionnaire long. Nous avons deux motions devant nous. Nous avons disposé de l'une de ces deux motions et nous devons disposer de la deuxième. Normalement, cela ne devrait pas être tellement long. On avait accordé la priorité à cela.

On a aussi accordé la priorité à la question d'Emplois d'été Canada. Il serait peut-être bon de dire que nous sommes d'accord...

[Traduction]

**La présidente:** Monsieur Lessard, nous ne sommes pas en train de discuter de notre plan de travail. Nous discutons de l'amendement. Donc, le 3 mars...

[Français]

**M. Yves Lessard:** C'est ce dont je parle, madame la présidente.

**Mme Josée Beaudin:** Elle dit que ce n'est pas de cela qu'elle veut parler.

**M. Yves Lessard:** Vous ne voulez pas parler du plan de travail? Nous appuyons la motion de M. Komarnicki ainsi que l'amendement de Mme Folco.

Par contre, je dis qu'il faudrait refaire notre plan de travail pour tenir compte des priorités que nous nous étions données parce que vous avez dit plus tôt que cela diluait le plan qu'on s'était donné. Il faut donc le récrire et se revoir un peu avant la rencontre de jeudi afin de faire le point sur cette question. Je trouve que ce n'est pas productif de le faire à la sauvette. Nous pourrions peut-être le rédiger et jeudi, avant de commencer nos travaux réguliers, nous prononcer sur un nouveau plan de travail.

[Traduction]

**La présidente:** Très bien. La séance est pratiquement terminée. J'aimerais proposer que nous nous rencontrions une demi-heure plus tôt jeudi pour pouvoir discuter...

**Mme Raymonde Folco:** Nous n'allons pas tenir un vote, madame la présidente?

**La présidente:** Il y a encore des personnes qui souhaitent intervenir, et c'est ce que nous...

**Une voix:** Ne pourrions-nous pas convenir de tenir un vote là-dessus?

**La présidente:** Eh bien, il y a encore d'autres intervenants, et je n'ai pas le temps de vous laisser parler.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Qu'avons-nous au menu jeudi de cette semaine, madame la présidente?

[Traduction]

**La présidente:** C'est ce dont je souhaitais discuter avec vous.

Pour les quatre dernières semaines, nous avons prévu de terminer l'étude sur l'adoption. Donc, nous entendrons des témoins au cours de la première heure. Au cours de la seconde heure, nos analystes veulent discuter des options concernant leur rapport au sujet de l'étude sur l'adoption.

Voilà ce que nous avons planifié. Nous avons eu du mal à obtenir confirmation des témoins que nous tentions de faire venir, mais au moins, nous avons un autre groupe de témoins, qui ont pris contact avec moi. Je pense qu'ils ont communiqué avec chacun de nous.

Donc, nous recevrons bel et bien des témoins au cours de la première heure. Et au cours de la seconde, nous concluons notre étude sur l'adoption.

À notre retour, au cours de la semaine qui suivra la relâche, nous nous pencherons sur votre étude.

Tout le monde est-il d'accord pour que nous nous rencontrions ici, à 10 h 30? Pouvons-nous tous être présents jeudi, à 10 h 30? Je vois que certains peuvent, d'autres pas. Au moins, nous pourrions revenir là-dessus et régler la question; nous saurons alors à quel moment

nous nous pencherons sur votre projet de loi, à quel moment nous terminerons l'étude du projet de loi C-304.

Y a-t-il un consensus?

**M. Jeff Watson (Essex, PCC):** J'invoque le Règlement.

Si nous nous rencontrons plus tôt jeudi, c'est pour reprendre le débat concernant l'amendement de la députée. N'est-ce pas?

**La présidente:** C'est exact, mais j'espère que nous pourrions faire...

Oui.

[Français]

**M. Yves Lessard:** Mme Folco a fait part d'une préoccupation que je trouve très pertinente. Jeudi, on ne recevra pas des enfants lorsqu'il sera question de l'adoption?

• (1300)

[Traduction]

**La présidente:** Non, ce ne sont pas des enfants.

Nous enverrons un avis. Nous convoquerons une séance une demi-heure plus tôt, en espérant que vous y serez en aussi grand nombre que possible.

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>