



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 100 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 25 avril 2018**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



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

Le mercredi 25 avril 2018

•(1605)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonjour à tous. Conformément à l'ordre de renvoi du jeudi 1<sup>er</sup> février 2018, nous étudions le projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois.

Nous avons quelques témoins avec nous aujourd'hui. Nous accueillons Ursula Hendel, présidente, Association des juristes de justice; Greg Phillips, président, Association canadienne des employés professionnels, qui est accompagné de Peter Engelmann, partenaire, Goldblatt Partners LLP. Nous accueillons également Chris Roberts, directeur national, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada; John Mortimer, président, Association LabourWatch du Canada; ainsi que Chris Aylward, vice-président exécutif national, et Krista Devine, avocate générale et directrice de la représentation, tous deux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Bienvenue à tous.

Nous passons sans plus tarder aux déclarations liminaires de chaque groupe, qui ne doivent pas dépasser sept minutes autant que possible. Je vais vous informer lorsqu'il vous restera une minute. Croyez-moi, c'est long une minute, alors ne paniquez pas. Nous devons respecter l'horaire. Je vais devoir vous interrompre à sept minutes pour m'assurer que chacun a pris la parole avant qu'on nous rappelle en haut.

Nous allons commencer par Ursula Hendel, présidente, Association des juristes de justice.

**Mme Ursula Hendel (présidente, Association des juristes de justice):** Merci. C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui.

L'Association des juristes de justice, ou AJJ, est l'agent négociateur qui représente environ 2600 avocats qui sont à l'emploi du gouvernement du Canada.

[Français]

C'était agréable d'entendre le président du Conseil du Trésor reconnaître devant vous, lundi dernier, que la fonction publique du Canada est de classe mondiale. Nos membres travaillent très fort, tous les jours, pour respecter la primauté du droit au Canada.

[Traduction]

Nous sommes vos rédacteurs législatifs, et à ce titre, nous contribuons à faire en sorte que les quelque 300 projets de loi soumis à la Chambre au cours de la présente session cheminent bien. Nous sommes aussi des experts constitutionnels. Nous sommes des experts dans divers dossiers importants et complexes comme les revendications territoriales des Premières Nations, les pensionnats indiens,

l'immigration, le droit pénal, le droit des réfugiés et le droit en matière d'extradition. Vos avocats plaident au civil défendent actuellement le Canada contre des poursuites qui totalisent environ 1,2 billion de dollars. Nous nous efforçons de protéger la sécurité publique, tout en veillant au respect des droits de la personne.

Je suis procureure depuis plus de 20 ans et, en collaboration avec mes collègues du Service des poursuites pénales du Canada, j'engage des poursuites contre les responsables d'actes de terrorisme, les organisations criminelles, les individus qui font la traite de personnes, les trafiquants de drogue et les pollueurs environnementaux. Ce ne sont là que quelques exemples du travail très utile qu'accomplissent mes membres au quotidien pour les Canadiens.

Les membres de l'AJJ sont très intéressés par les questions constitutionnelles et se préoccupent beaucoup du respect du droit. Nous voulons en particulier que tous les travailleurs au Canada soient traités de manière juste et conforme à la loi.

Cela étant dit, j'ai trois points à faire valoir au Comité aujourd'hui, si le temps le permet: premièrement, que le statu quo est illégal; deuxièmement, qu'il a déjà causé beaucoup de tort; et troisièmement, que cela perdurera tant que la loi ne sera pas modifiée.

Nous sommes entièrement d'accord avec le constat qu'a fait le ministre Brison devant le Comité, à savoir que la loi existante est inconstitutionnelle. Nous manifestons nos préoccupations à cet égard depuis novembre 2013. Je vois que M. Engelmann est ici. Il a été conseiller juridique dans les contestations fondées sur la Charte menées par des syndicats comme l'AJJ contre la loi existante.

Nous sommes entièrement d'accord également avec le député de Brampton-Centre, M. Ramesh Sangha, qui a souligné lundi l'importance que la loi respecte la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire concernant la Saskatchewan Federation of Labour. Si je ne m'abuse, l'Alliance a une ou deux propositions à faire sur la façon de modifier le projet de loi pour qu'il respecte la jurisprudence, et l'AJJ est d'accord avec son point de vue.

M. Brison a mentionné que 23 des 27 syndicats ont conclu des ententes, et nous sommes l'un de ceux qui ne l'ont pas fait. Notre convention collective est échue depuis mai 2014, et nous avons signalé que les négociations étaient dans une impasse en décembre 2016. Le 9 mai, soit dans un peu plus de deux semaines, nous serons sans convention collective depuis quatre ans. J'espère que vous serez d'accord avec moi pour dire que c'est tout à fait inacceptable. Le délai est en partie directement lié à l'état de la loi.

Le ministre Brison vous a mentionné après son entrée en poste qu'il était d'accord avec l'adoption d'une nouvelle approche, et je crois que c'était Mme Hassan qui a parlé de certaines adaptations. Ces adaptations ont dû être mises au point. En résumé, les parties devaient s'entendre pour trouver un cadre juste pouvant fonctionner à l'intérieur d'une loi que nous considérons comme inconstitutionnelle. Cela a pris du temps. Pendant ce temps, nos conditions d'emplois ont été gelées.

Que s'est-il produit alors? Lundi dernier, le Comité a parlé de l'importance d'embaucher des jeunes. Je pense que c'est un des députés de la Colombie-Britannique, où Vancouver a l'honneur d'être la ville où le logement est le plus inabordable en Amérique du Nord, qui a fait part de ses préoccupations à ce sujet. La résultante pour nous a été qu'au cours des dernières années, le ministère de la Justice, où la plupart de mes membres travaillent, a perdu près de 50 % de ses jeunes avocats en Colombie-Britannique. Cela s'est produit sur une période de deux ans. Le bruit court chez les étudiants en droit, dont les dettes d'études sont considérables lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, que le gouvernement fédéral n'est pas un endroit abordable pour bâtir une carrière, et ils vont là où on leur offre de meilleures conditions.

•(1610)

Vous pouvez imaginer la difficulté de gérer un bureau après avoir perdu 50 % de vos jeunes employés. L'effet est dévastateur sur la prestation des services juridiques, de même que sur le moral des employés qui restent en poste. Ils s'efforcent tant bien que mal de continuer à travailler dans ce qui est maintenant communément reconnu comme « le cimetière ».

[Français]

Nous devons donc de toute urgence actualiser nos conditions de travail. Nous vous exhortons à adopter ce projet de loi le plus rapidement possible pour aider à réduire les futurs délais. Personne ne devrait être obligé d'attendre quatre ans avant que ne soit signée sa nouvelle convention collective.

[Traduction]

Il me reste une minute, alors je vais vous parler des effets néfastes de ne pas permettre à des groupes comme le nôtre d'avoir recours à l'arbitrage pour régler les différends avec l'employeur.

La loi actuelle nous force à faire la grève, alors que les avocats sont réticents à le faire. Nous prenons nos responsabilités éthiques, morales et professionnelles très au sérieux, et nous sommes très conscients de l'importance que la population ait confiance en l'administration de la justice.

Je ne peux imaginer avoir à dire à une victime de la traite de personnes que l'imminence d'une grève pourrait avoir des répercussions sur la date et le traitement de l'affaire dans laquelle elle agit comme témoin. On ne peut pas imaginer à quel point le fait de devoir témoigner dans une affaire aussi intensément personnelle que celle-ci peut être stressant. Le fait de ne pas savoir qui vous accompagnera lors de votre témoignage, ou encore de ne pas savoir si le procès pour lequel vous vous préparez mentalement depuis des mois ira de l'avant, serait à mon avis un fardeau incroyable à placer sur les épaules d'une personne qui a déjà trop souffert.

La décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Jordan, qui exige que les procès soient terminés dans un laps de temps précis, ajoute de la pression pour nous.

Dans ces circonstances, nous choisirions donc l'arbitrage, mais on nous a retiré cette option. Si nous nous heurtons à des problèmes en milieu de travail qui compromettent sérieusement notre capacité à

nous acquitter de nos obligations professionnelles, qui minent notre capacité à répondre aux exigences du système de justice, ou qui nuisent à notre santé mentale, comme les charges de travail ou des ressources inadéquates, il faut que ces problèmes soient réglés de façon à ne pas causer encore plus de tort.

Nous vous demandons donc de veiller à ce que nous puissions de nouveau avoir recours à l'arbitrage exécutoire.

**Le président:** Merci beaucoup.

**Mme Ursula Hendel:** Merci.

**Le président:** Nous passons maintenant à Greg Phillips, président, Association canadienne des employés professionnels, et Peter Engelmann, partenaire.

**M. Greg Phillips (président, Association canadienne des employés professionnels):** Mesdames et messieurs les députés, nous tenons à remercier les membres du Comité de leur invitation à comparaître afin que nous puissions donner notre opinion sur le projet de loi C-62.

Je m'appelle Greg Phillips, et je suis le président de l'Association canadienne des employés professionnels, ou ACEP. L'ACEP représente quelque 14 000 employés du secteur public. La majorité de nos membres sont des économistes et des employés des sciences sociales qui conseillent le gouvernement sur la politique gouvernementale. Nous représentons également les traducteurs et interprètes qui travaillent chaque jour pour préserver et promouvoir la dualité linguistique au pays. Enfin, nous avons aussi le grand honneur de représenter un dernier groupe, mais non le moindre, soit les 90 analystes et adjoints de recherche qui sont à l'emploi de la Bibliothèque du Parlement.

Je suis accompagné aujourd'hui par Peter Engelmann, partenaire au sein du cabinet d'avocats Goldblatt Partners, qui possède beaucoup d'expérience en droit du travail et en droit constitutionnel, en particulier dans le secteur public fédéral.

D'entrée de jeu, j'aimerais dire que l'ACEP est très heureuse que le gouvernement prenne enfin des mesures pour abroger les projets de loi C-4 et C-59, des mesures législatives clairement antisyndicales qui avaient été adoptées par l'ancien gouvernement. Même si l'ACEP considère que le gouvernement a mis beaucoup trop de temps à respecter les promesses qu'il avait faites avant même les élections de 2015, elle espère que ce projet de loi franchira les étapes du processus législatif le plus rapidement possible afin de rétablir l'équilibre dans les relations de travail au sein du secteur public fédéral.

Comme vous le savez sans doute, sous prétexte de moderniser les relations de travail, l'ancien gouvernement conservateur s'en est pris au droit à la négociation collective des fonctionnaires fédéraux de différentes façons. Le projet de loi C-4 a été le premier et était problématique à de nombreux égards. Il donnait une influence excessive au gouvernement dans le système de négociation collective dans tous les domaines, de la négociation des ententes sur les services essentiels aux procédures de recours dans la fonction publique.

L'ACEP considère toutefois que les changements les plus scandaleux étaient ceux qui touchaient le mécanisme de règlement des différends. Mentionnons en particulier que le projet de loi C-4 abolissait le droit qu'avaient les agents négociateurs de choisir entre l'arbitrage ou la conciliation/grève pour régler les différends dans la négociation des conventions collectives.

Dans le cas de l'ACEP, cela lui enlevait le droit d'avoir recours à l'arbitrage, un processus qui avait toujours bien fonctionné pour elle et ses membres, et la forçait à emprunter la voie de la conciliation/grève. De plus, le gouvernement a même porté atteinte aux processus d'arbitrage et de conciliation en imposant de nouveaux facteurs que les arbitres et les conciliateurs devaient prendre en considération au moment de formuler une recommandation ou de prendre une décision.

Le projet de loi C-59 est allé encore plus loin en autorisant le gouvernement à modifier radicalement les programmes de congés de maladie et d'invalidité des fonctionnaires, des programmes qui sont en place depuis longtemps et qui avaient été obtenus de haute lutte. Plus inquiétant encore, il lui accordait le pouvoir de procéder de façon unilatérale, en faisant fi complètement du processus de négociations. L'ACEP, tout comme de nombreux syndicats de la fonction publique fédérale, estimait que ce projet de loi privait ses membres de leurs droits fondamentaux en vertu du paragraphe 2(d) de la Charte en fermant la porte à une négociation collective digne de ce nom sur ces enjeux importants en milieu de travail. L'ACEP a donc participé activement à une affaire devant les tribunaux de l'Ontario qui contestait la constitutionnalité de ce projet de loi. Après l'importante décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire de la Saskatchewan Federation of Labour en 2015, l'ACEP est convaincue que cette contestation fondée sur la Charte aurait réussi à faire invalider le projet de loi C-59, tout comme le projet de loi C-4.

Il va sans dire qu'en modifiant ainsi le cadre des relations de travail, l'ancien gouvernement a créé un climat de relations de travail conflictuel et non productif dans le secteur public fédéral. Cette situation est problématique non seulement pour les membres des agents négociateurs comme l'ACEP, mais pour tous ceux qui travaillent dans le secteur public fédéral. Comme nous l'avons mentionné au début, l'ACEP est d'avis que le gouvernement a mis beaucoup trop de temps à prendre ces mesures simples pour revenir au système de relations de travail qui était en place avant C-4 et C-59.

Le long délai de plus de deux ans et demi qui s'est écoulé depuis les élections a fait perdurer inutilement ce climat conflictuel. L'ACEP est également déçue de constater que le projet de loi néglige de régler certains problèmes dont souffrait le régime de relations de travail même avant les projets de loi C-4 et C-59, comme les longs délais avant de soumettre un cas à l'arbitrage. Le gouvernement vient de rater une belle occasion de régler cet important problème d'accès à la justice.

Sur une note plus positive, le projet de loi semble annuler pratiquement tous les problèmes créés par les projets de loi C-4 et C-59. L'ACEP a hâte de revenir à un système de relations de travail qui n'est pas parfait, mais qui est beaucoup plus équilibré et juste qu'à l'heure actuelle.

L'ACEP note également que même si le projet de loi C-62 modifie la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, il ne s'agit que d'une disposition d'ordre administratif qui rétablit les procédures applicables à l'arbitrage et à la conciliation qui étaient en place avant le 31 décembre 2013.

• (1615)

L'ACEP est donc déçue de voir que le gouvernement ne profite pas de l'occasion pour concrétiser son engagement d'abolir cette loi et de mettre en oeuvre un cadre d'équité salariale proactif immédiatement.

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public est une loi rétrograde qui représente un grand pas en arrière dans le dossier d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, et elle vient miner sérieusement les droits des employés du secteur public fédéral en leur refusant l'accès aux procédures en matière de droits de la personne dans les cas de discrimination sexiste systématique dans les salaires. L'ACEP s'inquiète que cela mène encore une fois à des délais inacceptables qui porteront préjudice à ses membres, et nous demandons au gouvernement de prendre des mesures concrètes à ce sujet dans les plus brefs délais.

Merci de votre attention.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Chris Roberts, directeur national, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada.

Vous avez les sept prochaines minutes, monsieur.

**M. Chris Roberts (directeur national, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour, mesdames et messieurs les membres du Comité. Je vous remercie de l'invitation à comparaître devant vous aujourd'hui.

Au nom des 3 millions de membres du Congrès du travail du Canada, je tiens à remercier le Comité de nous donner l'occasion de lui faire part de notre point de vue sur le projet de loi C-62. Le CTC réunit les syndicats nationaux et internationaux du Canada, de même que les fédérations de travailleurs provinciales et territoriales et plus de 100 conseils du travail d'un océan à l'autre. Les employés représentés par les syndicats affiliés au CTC travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, dans toutes les professions et dans toutes les régions du pays, y compris dans le secteur public fédéral.

Le Congrès du travail du Canada appuie l'adoption du projet de loi C-62, mais en y apportant l'amendement important que mes collègues de l'Alliance, je pense, vont soumettre dans un instant.

Nous croyons qu'en rétablissant les éléments essentiels du cadre des relations de travail dans le secteur public fédéral à ce qu'ils étaient avant l'adoption du projet de loi C-4 en 2013, et du projet de loi C-59 en 2015, on ouvrira la porte à des relations de travail plus justes, équilibrées et constructives. Le projet de loi C-62 mettra également en place un cadre de relations de travail qui sera davantage en phase avec les droits des Canadiens qui sont consacrés dans la Charte des droits et libertés et les obligations du gouvernement du Canada dans le droit international.

Le projet de loi C-62 abolit bon nombre des changements rétrogrades qui avaient été apportés aux relations de travail dans le secteur public fédéral dans les sections 17 et 18 du projet de loi C-4. Ce projet de loi a retiré aux agents négociateurs la possibilité de choisir entre deux méthodes pour résoudre les différends en cas d'impasse: l'arbitrage ou la conciliation/grève. Le projet de loi a imposé une méthode de règlement des différends par défaut, soit la conciliation/grève, sans raison claire et sans négociation avec les syndicats fédéraux.

De plus, le projet de loi C-4 a accordé à l'employeur le droit exclusif de déterminer les services qui sont essentiels, ainsi les postes et le nombre d'employés requis pour les assurer. Le rôle de l'agent négociateur était réduit à des consultations ultérieures restreintes, sans mécanisme de règlement des différends pour ne contester aucune des désignations.

Le projet de loi autorisait également l'employeur à exiger d'un employé occupant un poste désigné essentiel qu'il soit disponible à l'extérieur de ses heures de travail pour accomplir toutes les tâches attribuées au poste. En d'autres mots, des tâches non essentielles seraient accomplies pendant une grève.

Les unités de négociation dont la majorité des employés étaient désignés comme essentiels perdaient ainsi le droit à l'arbitrage. Seuls les syndicats dont 80 % et plus des postes dans l'unité de négociation avaient été désignés essentiels par le gouvernement y avaient accès.

Le projet de loi modifiait en outre les facteurs que devait prendre en considération le conseil d'arbitrage au moment de prendre sa décision. Le projet de loi C-4 exigeait du conseil d'arbitrage qu'il accorde la prépondérance à deux facteurs seulement parmi les cinq facteurs originaux: premièrement, la nécessité d'attirer et de maintenir en poste des personnes compétentes dans le secteur public pour répondre aux besoins des Canadiens; et deuxièmement, l'état des finances publiques du Canada relativement aux politiques budgétaires établies.

Le deuxième facteur empêche donc un débat raisonné sur l'état des finances de l'employeur et le remplace par la « volonté de payer », peu importe sa capacité. Plutôt que de s'en remettre à une évaluation basée sur des données probantes des facteurs économiques pertinents et de l'état des finances, le projet de loi lui substituait donc dans les faits la volonté du gouvernement de rémunérer ses employés à un certain niveau et obligeait les conseils d'arbitrage à accorder la prépondérance à ce facteur et à un autre.

Enfin, le projet de loi C-59 accordait au président du Conseil du Trésor la capacité d'imposer unilatéralement un régime de congés de maladie et d'invalidité. Aux termes du projet de loi C-59, ces conditions d'emploi fondamentales pouvaient donc être imposées au lieu d'être négociées comme cela s'était fait par le passé.

En conclusion, le CTC appuie le projet de loi C-62 en y apportant un important amendement dont il sera question sous peu, et la promotion d'une négociation collective de bonne foi et d'un dialogue respectueux avec les employés du secteur public. Je tiens à souligner que le fait de consulter et de négocier avec les agents négociateurs du secteur public, de promouvoir la santé mentale, d'offrir du soutien aux employés et d'investir dans une culture d'équité et de respect en milieu de travail se traduit au bout du compte par des services de grande qualité et un coût moindre pour le gouvernement et tous les Canadiens.

• (1620)

Une fonction publique hautement productive et motivée en est une où les employés sont appuyés, inclus, engagés et reconnus au travail. Dénigrer les fonctionnaires, bafouer les droits des employés et omettre d'investir dans des milieux de travail sains représente, selon moi, une fausse économie. Cela entraîne des coûts accrus pour le gouvernement et les Canadiens, ce qui se traduit par la démotivation des employés, une prévalence et une gravité accrues des cas de dépression et de problèmes de santé, une baisse de la productivité, sans compter des coûts opérationnels plus élevés et un risque de litige supérieur pour le gouvernement.

Enfin, le CTC croit que toute modification aux lois du travail doit se faire dans un contexte tripartite, après suffisamment d'études, de consultations, de délibérations et de témoignages, tout en permettant aux syndicats de jouer un rôle essentiel.

J'aimerais conclure en faisant écho aux critiques formulées par mes collègues à l'égard de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et de cette loi néfaste, et en précisant que le CTC

appuie l'idée d'abroger cette mesure législative le plus rapidement possible.

Je vous remercie de votre temps, et je suis à votre disposition si vous avez des questions.

• (1625)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre M. John Mortimer, président de l'Association LabourWatch du Canada. Vous avez sept minutes, monsieur.

**M. John Mortimer (président, Association LabourWatch du Canada):** Merci.

Avant d'occuper le poste de président de LabourWatch pendant 17 ans, tout en dirigeant une société d'experts-conseils en gestion pendant 18 ans, j'ai passé 15 ans à assumer diverses fonctions en tant que cadre supérieur dans le domaine des ressources humaines. Ainsi, j'étais à la tête de la direction des ressources humaines et d'autres services pour la famille de Vancouver qui a créé et dirigé Future Shop, et qui possédait à l'époque des magasins au Canada et aux États-Unis. Avant cela, j'étais chef de la gestion des risques et des ressources humaines pour les restaurants Wendy's. J'étais là lorsque Dave Thomas a acheté Tim Hortons de Ron Joyce, père, en 1995. J'ai également été directeur des systèmes d'information et des ressources humaines pour une société canadienne de haute technologie.

J'ai regardé les délibérations que le Comité a tenues ce lundi. On aurait dit la suite des élections générales de 2015, un film classé dans la catégorie « surveillance parentale recommandée ». J'ai été particulièrement frappé par la discussion sur l'absentéisme puisqu'il n'a quasiment pas été question de données réelles.

Je suis titulaire de deux titres provinciaux en matière de ressources humaines et je travaille dans ce domaine depuis 1981. J'ai étudié, instauré et remanié des programmes d'indemnisation des accidentés du travail, de congés de maladie, d'invalidité de courte durée et de longue durée dans deux pays. Lorsque je travaillais pour Wendy's, nous avons examiné nos programmes en consultation avec, ironiquement, William — ou Bill — Francis Morneau, père et fils. J'ai travaillé avec d'autres grandes sociétés d'experts-conseils à l'évaluation et à la restructuration de tels programmes.

Un ancien analyste économique en chef de Statistique Canada, qui a travaillé là pendant 36 ans, a écrit en 2015 un rapport pour l'Institut Macdonald-Laurier. En voici un extrait:

La refonte des congés de maladie serait un premier pas modeste en vue d'harmoniser le régime fédéral de rémunération et d'avantages sociaux avec celui des travailleurs du secteur privé qui en paient le prix au bout du compte...

... les estimations pour le secteur privé sont, selon toute vraisemblance, trop élevées puisque les travailleurs autonomes (qui ne sont pas inclus dans ces résultats) travaillent de plus longues heures et prennent leur retraite beaucoup plus tard...

Les estimations de l'Enquête sur la population active pour le secteur public semblent être très précises: en effet, le nombre estimatif de 10,5 jours dans la fonction publique fédérale est sensiblement égal à l'estimation de 10,3 jours avancée par le directeur parlementaire du budget... Les données sur les congés de maladie n'incluent pas les 6 000 employés fédéraux qui sont en congé d'invalidité de longue durée, ce qui ajouterait 6 jours au nombre total de congés de maladie pris par le fonctionnaire fédéral moyen.

L'ancienne société d'experts-conseils du ministre des Finances, M. Morneau, a parrainé en 2013 un rapport du Conference Board du Canada sur l'absentéisme. Morneau Shepell a publié son propre document d'information qui a révélé, par exemple, que ses clients avaient réduit de 23 % la période des congés d'invalidité de courte durée et que le coût direct estimatif de l'absentéisme au Canada, en 2012, était de 16,6 milliards de dollars.

Voici ce que je sais d'après mon expérience de plusieurs décennies.

La conception du régime peut exercer une très forte influence sur l'utilisation. Le régime fédéral semble être unique en son genre. D'aucuns soutiennent qu'il ne fonctionne pas comme d'autres régimes ailleurs, non seulement au Canada, mais dans d'autres parties du monde. L'usage abusif est une possibilité dans n'importe quel régime, que ce soit le nombre accru d'absences les lundis ou, comme on l'a découvert en Saskatchewan, à la sortie du jeu *Grand Theft Auto* ou encore, la tendance à prendre des semaines complètes de congé avant des vacances prévues. J'ai vu ce genre d'abus dans le cadre de mes fonctions et j'ai fait enquête, comme il se doit, sur les intérêts de nos employés. Tout abus qui n'est pas réglé pourrait avoir une incidence négative sur l'engagement des employés, influencer sur le comportement d'imitation et nuire au moral, aux normes de service et à la productivité.

À la séance de lundi, le président du Conseil du Trésor, Scott Brison, a fait l'éloge de son prédécesseur, Tony Clement, pour avoir ordonné la publication d'un rapport, qu'il a qualifié de très bon, sur la santé mentale en milieu de travail, rapport préparé conjointement par les syndicats et le Conseil du Trésor. Cela mérite des félicitations. MM. Brison et Clement semblent également s'entendre sur le fait que la conception des programmes du gouvernement fédéral risque de ne pas fonctionner pour les employés ayant moins d'années de service, ce qui est préoccupant. D'autres rapports et analyses viennent souligner l'argument invoqué par MM. Brison et Clement.

J'ai passé en revue de nombreux rapports, articles de journaux et déclarations de dirigeants syndicaux. Pour reprendre l'expression célèbre de Mark Twain, « il y a les mensonges, les sacrés mensonges et les statistiques. » Par exemple, nos amis de l'ACEP ont publié en ligne un article non daté à propos de M. Clement. Voici ce qu'affirme l'ACEP:

Statistique Canada publiait un rapport indiquant que les employés du secteur public prennent sensiblement le même nombre de congés de maladie que les travailleurs du secteur privé. En fait, la différence de congés de maladie entre les secteurs public et privé, écrivait-on dans le document, était de quelques heures par année. Évidemment, il n'y avait pas de quoi s'énerver.

• (1630)

Pour ma part, je dirais que le rapport en question, qui date de 2013, ne dit pas vraiment cela. Il laisse plutôt entendre que si l'on tient compte de certaines données démographiques, l'écart entre les secteurs public et privé en matière d'absentéisme se rétrécit. Toutefois, cela ne donne pas suite à la proposition de Morneau Shepell, du Conference Board du Canada et de votre serviteur, qui possède une trentaine d'années d'expérience dans le domaine. Voici ce que nous vous recommanderions: allez chercher les données, analysez-les, effectuez des recherches et faites des choix éclairés pour voir s'il y a lieu de réduire les absences dans l'intérêt de l'ensemble des employés, des clients — peu importe comment vous souhaitez définir les clients, qu'ils soient à l'interne ou à l'externe, au sein du gouvernement ou l'extérieur de celui-ci —, ainsi que dans l'intérêt des contribuables.

Pour assurer de bonnes relations de travail et améliorer les taux d'assiduité, mettez de côté les motifs politiques, comme ceux dont nous avons été témoins ce lundi, évitez de jouer...

**Un député:** Oh, oh!

**Le président:** Silence, s'il vous plaît.

**M. John Mortimer:** Je sais, je sais, quelle audace de ma part.

Évitez surtout de jouer avec les chiffres. De grâce, évitez ces jeux et travaillez ensemble, avec diligence, dans l'intérêt de tous. Si vous prenez vraiment le temps de faire le suivi de la situation, de penser aux gens qui sont absents et de déterminer de quelle façon vous pouvez les aider, y compris leurs proches et les autres personnes qui sont également touchées, la fonction publique ne s'en portera que mieux.

Merci. J'ai hâte de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci. Nous vous sommes reconnaissants, monsieur, de ne pas avoir dépassé les sept minutes.

Nous passons maintenant aux témoins de l'Alliance de la Fonction publique du Canada: Chris Aylward, vice-président exécutif national et Krista Devine, avocate générale et directrice de la représentation.

**M. Chris Aylward (vice-président exécutif national, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Merci, monsieur le président, et merci aux membres du Comité de donner à l'Alliance de la Fonction publique du Canada l'occasion de vous parler du projet de loi C-62.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada, ou AFPC, représente plus de 130 000 travailleurs du secteur public fédéral.

Nous accueillons favorablement ce projet de loi qui rétablit, en partie, les droits à la négociation collective qui étaient en place dans la fonction publique fédérale avant l'adoption, par le gouvernement précédent, de deux projets de loi: C-4 et C-59. La section 20 du projet de loi C-59 supprimait le droit de nos membres et d'autres fonctionnaires fédéraux à la négociation collective. Elle donnait au gouvernement le droit de modifier unilatéralement et en tout temps les dispositions de nos conventions collectives sur les congés de maladie. La libre négociation collective perd tout son sens lorsque la loi confère à l'employeur le pouvoir d'imposer un résultat prédéterminé.

Le projet de loi C-62 rétablira également les droits qui ont été supprimés dans la foulée des modifications qui ont été apportées, aux termes de la section 17 du projet de loi C-4, à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Ces modifications ont limité de façon considérable les droits de nos membres à la négociation collective, notamment ceux concernant la désignation des services essentiels.

La Cour suprême du Canada a confirmé que la négociation collective est un droit protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. En 2007, la Cour suprême a statué que la liberté d'association englobe aussi le droit à la négociation collective. Cette liberté est également garantie par la Déclaration canadienne des droits. Lorsque les gouvernements limitent la capacité des employés de s'engager de bonne foi dans un processus de négociation à l'égard d'importantes conditions d'emploi, il y a violation de la liberté d'association. Le projet de loi C-59 a bafoué le droit des employés à la négociation de bonne foi en autorisant l'employeur à fixer unilatéralement les conditions liées aux congés de maladie, en imposant un régime d'assurance invalidité de courte durée et en modifiant le régime actuel d'assurance invalidité de longue durée. Le projet de loi C-4, quant à lui, a donné à l'employeur le pouvoir de contourner plusieurs dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, entre autres la période de gel des conditions de travail qui maintient le statu quo pendant les négociations collectives.

Même si nous nous réjouissons de l'abrogation de ces dispositions, le projet de loi C-62 contreviendra, lui aussi, à la Charte. En janvier 2015, la Cour suprême du Canada a rendu une décision sur la contestation lancée par la Saskatchewan Federation of Labour contre une loi de la province, la Public Service Essential Services Act. La Cour a statué que l'alinéa 2d) de la Charte protège le droit de faire la grève. La Cour a jugé que le droit de grève est essentiel à un processus véritable de négociation collective dans le contexte des relations de travail au Canada. Cette décision a une incidence directe sur le libellé de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, qui serait rétabli par le projet de loi C-62. La Public Service Essential Services Act de la Saskatchewan renfermait une disposition identique qui permettait au gouvernement d'éviter de recourir à des cadres ou à du personnel non syndiqué pour fournir des services essentiels pendant une grève. La Cour suprême a statué que cette loi était inconstitutionnelle, car elle bafouait les droits conférés aux employés par l'article 2 de la Charte.

La décision de la Cour comprenait une observation du juge de première instance au sujet de cette disposition. Le juge avait déclaré que l'objet de la disposition en question « est de faire en sorte que les gestionnaires et les administrateurs non syndiqués n'aient pas à subir les inconvénients et les pressions auxquels ils seraient normalement exposés lors d'un arrêt de travail ». Il a ajouté que si des membres compétents du personnel sont disponibles pour fournir les services requis, il importe peu qu'il s'agisse de gestionnaires ou d'administrateurs. En fait, la disposition va à l'encontre de la prestation ininterrompue de services essentiels lors d'un arrêt de travail.

Le projet de loi C-62 maintiendrait une disposition identique dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Pour remédier à cette situation, nous demandons au Comité de proposer un amendement visant à retirer, de l'article 9, les alinéas proposés 121(2)a), 123(6)a) et 127(6)a). Tous les trois se lisent comme suit: « compte non tenu de la disponibilité d'autres personnes pour fournir ce service essentiel durant une grève ».

L'amendement visant à retirer ces dispositions est conforme à la décision rendue en 2015 par la Cour suprême. À la suite de l'adoption des projets de loi C-4 et C-59, l'AFPC a déposé des contestations constitutionnelles. En 2015, l'AFPC et d'autres agents négociateurs fédéraux ont aussi déposé un avis de requête afin d'obtenir une injonction interdisant au gouvernement d'avoir recours aux dispositions de la section 20 du projet de loi C-59 jusqu'à ce que la contestation judiciaire soit entendue sur le fond.

●(1635)

La requête sur l'injonction devait être entendue à l'automne 2015. Elle a, par la suite, été reportée à mars 2016 pour donner au nouveau gouvernement l'occasion de réviser la position du gouvernement précédent et de fournir des instructions aux avocats. Pour l'heure, nous avons fait ajourner les deux procédures judiciaires en attendant l'abrogation des dispositions fautives que renfermaient la section 17 du projet de loi C-4 et la section 20 du projet de loi C-59.

En juillet 2016, l'AFPC et le Conseil du Trésor ont conclu un accord provisoire portant notamment sur les moyens à prendre pour régler les questions du choix du mode de règlement des différends, les règles concernant les commissions de l'intérêt public et les conseils d'arbitrage, ainsi que la désignation des services essentiels. Toutefois, c'était là une mesure temporaire, et nous entamerons bientôt un autre cycle de négociations pour nos membres du secteur public fédéral. Nous n'abandonnerons pas nos contestations constitutionnelles tant que ces dispositions du projet de loi C-4 et du projet de loi C-59 n'auront pas été abrogées et que les droits de nos membres n'auront pas été rétablis.

Je demande donc au Comité de proposer le retrait des dispositions inconstitutionnelles du projet de loi C-62 et d'accélérer son adoption.

M<sup>e</sup> Devine et moi serons heureux de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous avons du temps pour une question de chaque côté. Nous devons nous entendre sur la répartition du temps. Comme il nous reste 26 minutes avant la tenue d'un vote, je propose des interventions de 5 minutes.

**M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC):** J'invoque le Règlement.

Nous devons obtenir le consentement unanime, ce que nous n'avons pas encore fait.

**Le président:** D'accord.

C'était, en quelque sorte, convenu implicitement au début de la réunion, mais nous pouvons certes demander le consentement unanime.

Avons-nous le consentement unanime pour poursuivre la séance?

**M. Mark Warawa:** Avant de procéder, j'aimerais savoir, à titre de précision, s'il est possible de limiter le temps alloué au débat. Est-ce bien le cas, ou est-ce qu'une fois le consentement unanime accordé, il appartient au président de convoquer la réunion?

**Le président:** Vous pouvez révoquer le consentement unanime en tout temps.

**M. Mark Warawa:** D'accord. Je donne mon consentement, à condition que les interventions soient de quatre minutes chacune.

**Le président:** Cela me semble raisonnable.

Sommes-nous d'accord? Nous perdons du temps, les gars.

Allez-y, Dan.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Est-ce que la révocation du consentement unanime...

**Le président:** Nous verrons ce qui se passera.

**M. Dan Ruimy:** Ils peuvent dire non, après leurs quatre minutes.

**Le président:** Techniquement, ils le pourraient, mais ce serait consigné au compte rendu. Je suis sûr qu'ils ne voudraient pas faire cela dans cette situation.

**M. Dan Ruimy:** C'est exactement ce qu'ils vont faire.



**Le président:** Nous verrons.

Monsieur Blaney, vous avez quatre minutes.

[Français]

**L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC):** Merci beaucoup.

Il était important, pour nous, de recueillir vos témoignages, et ce, en dépit de notre horaire un peu fragmenté. Nous nous excusons de ce contre-temps et vous remercions d'être venus nous rencontrer. Cela s'applique particulièrement à M. Mortimer, qui est venu de la Colombie-Britannique.

Nous entendons un concert d'éloges à l'égard des libéraux de la part des syndicats. C'est intéressant. Cela dit, une facture de 1 milliard de dollars est associée à ce projet de loi, dont le parrain est M. Brison, le président du Conseil du Trésor. Je dirais qu'il y a tout de même une fausse note. À ce sujet, j'ai beaucoup aimé les propos de M. Roberts, qui fait valoir qu'on devrait traiter les fonctionnaires avec respect. Il a tout à fait raison. J'ai moi-même été fonctionnaire pendant quatre ans.

Il reste qu'il faut également penser aux contribuables.

À ce sujet, j'aimerais vous poser une question, monsieur Mortimer. Vous avez parlé d'absentéisme. À l'heure actuelle, dans la fonction publique fédérale, il y a un nombre record de congés de maladie. Il y a un malaise. Malheureusement, rien dans le projet de loi ne s'attaque à ce problème qui touche la fonction publique fédérale. La quantité de congés de maladie y est plus élevée que dans le secteur privé. Un article de la revue *Maclean's* traite de cette situation, qui risque de s'aggraver. Les chiffres sont sensiblement les mêmes: on parle de 13,5 jours perdus par année. Ce n'est pas comparable à ce qu'on observe dans le secteur privé.

Nous avons devant nous un projet de loi que j'estime partisan. Il retire des droits à l'employeur, à savoir le gouvernement, notamment en matière de services essentiels et de négociation de conventions collectives. J'aimerais que vous nous parliez des répercussions qu'aura ce projet de loi sur les contribuables, mais aussi sur le secteur privé. Un tel projet de loi va faire pencher la balance du côté des syndicats lors des négociations.

• (1640)

[Traduction]

**M. John Mortimer:** Dans les deux pays, au fil des ans, surtout il y a des décennies de cela, certains commentateurs ont soulevé des questions au sujet des difficultés que pose la syndicalisation dans le secteur public. C'est une réalité. Ce n'est pas la même situation que dans le secteur privé, car les gens qui cotisent ne participent pas aux négociations. Je suis conscient que les élus et les personnes qui travaillent pour eux sont représentatifs des employés du secteur privé, mais ce n'est pas la même chose, sachant qu'il est possible de puiser dans les poches des contribuables au moyen de déficits et de dettes accumulés sans retenue. Les données semblent indiquer une augmentation considérable du nombre de jours, alors que la divergence entre les secteurs privé et public a commencé en 1995 et elle se poursuit jusqu'à ce jour. C'est attribuable aux différences démographiques en milieu de travail, mais ce qui fait défaut, d'après ce que je constate à titre de citoyen et de contribuable, ce sont les recherches et les efforts pour trouver une solution.

Vous avez raison. Rien dans le projet de loi ne s'attaque au problème.

**L'hon. Steven Blaney:** Bien, merci.

Si je peux me le permettre, il est clairement établi que le régime d'avantages sociaux de la fonction publique est plus généreux que celui du secteur privé. C'est ce que vous avez dit.

**M. John Mortimer:** Oui, et la conception exerce une influence sur l'utilisation.

**L'hon. Steven Blaney:** Pouvez-vous revenir un peu à ce guide sur l'absentéisme qui présentait les problèmes relatifs aux congés de maladie? Pouvez-vous parler de l'absentéisme? De plus, selon vous, comment pouvons-nous régler ce problème lié aux congés de maladie dans la fonction publique?

**M. John Mortimer:** Je vais tout simplement réaffirmer ce que j'ai dit dans mon exposé. Nous devons nous pencher sur la question et réaliser des travaux en la matière. Je l'ai fait à titre de spécialiste en ressources humaines dans des entreprises de plusieurs milliards de dollars. C'est possible de le faire au gouvernement et nous pouvons le faire en collaboration avec les syndicats, mais nous ne pouvons pas protéger indéfiniment les gens qui sont un véritable problème et nous devons intervenir, parce que cela mine le bon travail des autres qui en paient le prix.

**Le président:** Merci.

Monsieur Long, vous avez la parole.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins qui comparaissent cet après-midi devant le Comité.

J'ai une question pour MM. Aylward et Roberts.

Je représente la circonscription de Saint John—Rothesay. Je crois avoir une relation très ouverte et très transparente avec la fonction publique, le SEI et tout le monde à Saint John. Je les ai rencontrés au cours des dernières années et je les ai certainement rencontrés au début de mon mandat. J'ai été renversé de voir à quel point ils étaient démoralisés, à quel point ils avaient le moral dans les talons. En résumé, ils m'ont expliqué qu'ils ne se sentent pas respectés. Ils continuent d'être découragés et démoralisés.

Je leur ai demandé pourquoi. Ils m'ont dit en gros — et je paraphrase — qu'il y avait de l'agressivité et du mépris à l'égard d'eux et du mouvement syndical et une baisse de moral et une mauvaise foi générale.

Je crois que le ministre Clement a fait des commentaires incendiaires concernant les fonctionnaires et leurs représentants. Il a affirmé à tort que les fonctionnaires prennent trop de congés de maladie. Ce mythe a été déboulonné par StatCan. Il a ensuite fait connaître son intention d'équilibrer le budget sur le dos des fonctionnaires comme vous en réduisant les congés de maladie. Il a fait cette annonce et plusieurs autres durant la Semaine nationale de la fonction publique, et je considère que c'est absolument de mauvais goût et démoralisant.

Je vais commencer par vous, monsieur Roberts.

Qu'est-ce que le gouvernement a fait pour rétablir cette relation, compte tenu de l'objectif évident de la mesure législative du gouvernement conservateur, qui était de piper les dés en sa faveur au détriment des fonctionnaires fédéraux?

Pourrais-je vous entendre à ce sujet, monsieur Roberts?

• (1645)

**M. Chris Roberts:** Oui. Je serai très bref.

Je crois qu'il y a énormément de recherches sur la nature et les sources de la démotivation et des problèmes de santé mentale dans la fonction publique fédérale. Je vous donne l'exemple de Linda Duxbury, qui a réalisé une multitude de recherches dans ce domaine. Ce n'est pas du tout vrai que nous ne comprenons pas la question ou que nous ne savons pas comment y répondre.

Vous avez tout à fait raison de dire que d'adopter un ton différent à la base est la première chose à faire, et je dois reconnaître que le gouvernement actuel l'a fait. Je crois qu'il faut aussi arrêter de faire des comparaisons très trompeuses entre le secteur privé et le secteur public. Lorsque nous parlons d'absentéisme dans le secteur public, nous devons tenir compte des différences en ce qui concerne les taux de syndicalisation, l'âge des employés et le grand nombre de femmes dans la fonction publique. Lorsque nous en tenons compte, nous voyons disparaître la vaste majorité de l'écart entre les secteurs privé et public en matière d'absentéisme.

C'est vraiment une manière inacceptable de procéder que de tout simplement faire abstraction de ces éléments pour dénigrer et diaboliser les fonctionnaires.

**M. Wayne Long:** Je suis d'accord.

Monsieur Aylward, je vais vous laisser intervenir.

**M. Chris Aylward:** Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration en juillet 2016, nous avons conclu une entente à l'époque avec le ministre Brison, qui est président du Conseil du Trésor, en vue de rétablir nos droits à ce qu'ils étaient avant le projet de loi C-4. Cela nous a certainement envoyé un message positif, et c'est la raison pour laquelle nous nous réjouissons évidemment du projet de loi C-62.

Je tiens seulement à rappeler aux membres du Comité que nos membres, soit mes 130 000 collègues fonctionnaires ainsi que mes collègues des autres agents négociateurs, sont aussi des contribuables.

**M. Wayne Long:** Messieurs Phillips ou Engelmann, voulez-vous faire un commentaire à ce sujet?

**Me Peter Engelmann (partenaire, Goldblatt Partners LLP, Association canadienne des employés professionnels):** Il y a des manières de régler les problèmes relatifs aux congés de maladie, mais cela ne se fait pas en adoptant une mesure législative inconstitutionnelle. Voulons-nous que nos fonctionnaires aient le même régime de congés de maladie que les travailleurs chez Wendy's ou Tim Hortons? Non. Nous voulons nous assurer... et le gouvernement s'est engagé dans le dernier cycle de négociations à discuter de la question du régime de congés de maladie. Des protocoles d'entente ont été conclus, et les discussions vont bon train quant à la manière d'améliorer la situation.

**Le président:** Je vais devoir vous arrêter là, monsieur Long.

**M. Wayne Long:** Merci beaucoup.

**Le président:** Madame Trudel, vous avez quatre minutes.

[Français]

**Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présentation. Ma première question s'adresse à M. Roberts.

Dans votre allocution, vous avez dit que des amendements devraient être apportés au projet de loi C-62. J'aimerais vous entendre parler davantage des amendements qui devraient être apportés au projet de loi C-62.

[Traduction]

**M. Chris Roberts:** Je crois qu'il est question de l'amendement auquel ont fait allusion mes collègues de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui a trait à un passage qui se trouve dans le projet de loi C-62 et les dispositions législatives contestées et jugées inconstitutionnelles en Saskatchewan. Selon ce que j'en comprends, le juge de la Saskatchewan et la Cour suprême se sont prononcés à cet égard.

En vue d'éviter toute contestation subséquente à ce sujet, je crois qu'il incombe au Comité d'examiner soigneusement cette petite disposition du projet de loi C-62 et d'envisager de l'amender.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** Monsieur Aylward, vous avez nommé trois parties d'amendements concernant les services essentiels.

Depuis 2013, est-ce que cela a eu des effets néfastes? On a dit que plus de 80 % des postes des fonctionnaires devaient être considérés essentiels. La loi qui est en place a-t-elle entraîné des conséquences négatives chez vous? Qu'est-ce que les amendements suggérés au projet de loi C-62 vont apporter? Quels en seront les bénéficiaires?

[Traduction]

**M. Chris Aylward:** Voulez-vous répondre, Krista?

**Mme Krista Devine (avocate générale et directrice de la représentation, Alliance de la Fonction publique du Canada):** En ce qui a trait aux conséquences des ententes sur les services essentiels, la présence des dispositions du projet de loi C-4 était grandement problématique pour nous. Vous avez entendu d'autres syndicats vous parler du choix du processus de règlement des différends. Eh bien, le processus de désignation vient en gros décider du processus de règlement des différends qui vous sera offert.

L'une des pierres angulaires de notre contestation constitutionnelle avait trait à l'unité de négociation des Services frontaliers que le ministre Clement avait qualifiée de problématique. Avec le projet de loi et lors de sa présentation, il a pris pour cible cette unité de négociation en particulier en ce qui concerne le niveau pour la désignation des services essentiels.

Par l'entremise du projet de loi C-4, le niveau pour la désignation des services essentiels ne pouvait pas être contesté devant un tiers. La décision était unilatérale. Je crois qu'elle nous a été imposée le jour de l'adoption du projet de loi ou deux jours après. Je peux vous garantir que cette mesure législative a eu des répercussions en particulier sur ce groupe d'employés, étant donné que cela imposait un processus de résolution des différends et que cela remettait en question le cadre dans lequel se tiendraient les négociations collectives pour les prochaines années.

• (1650)

**Le président:** Merci beaucoup.

Je tiens à m'excuser auprès des témoins qui sont venus ici aujourd'hui pour le chaos entourant les votes. Je vous suis vraiment reconnaissant de votre patience et je vous remercie énormément de vos témoignages. Je crois que nous avons malheureusement encore deux autres votes en soirée, ce qui nous force à conclure maintenant nos travaux.

Chers collègues, à titre d'information, nous avons 12 minutes et 50 secondes pour nous rendre à nos sièges.

Je vous remercie tous énormément.

La séance est levée.







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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

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

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

---

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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

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

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

---

Also available on the House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>