



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie**

---

INDU • NUMÉRO 046 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le mardi 14 février 2017**

**Président**

**M. Dan Ruimy**



## Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie

Le mardi 14 février 2017

•(0850)

[Traduction]

**Le président (M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.)):** La séance est ouverte.

Je souhaite à tous la bienvenue à la 46<sup>e</sup> séance du Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie. Conformément à l'ordre de renvoi du vendredi 9 décembre 2016, nous poursuivons notre examen du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions, la Loi canadienne sur les coopératives, la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et la Loi sur la concurrence.

Nous entendons aujourd'hui l'honorable Navdeep Bains, ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, qui est accompagné de John Knuble, sous-ministre, et de Mark Schaan, directeur général, Direction générale des politiques-cadres du marché, Secteur de la politique stratégique.

Messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Entrons, sans plus tarder, dans le vif du sujet.

Monsieur le ministre, la parole est à vous.

**L'hon. Navdeep Bains (ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique):** Merci beaucoup, monsieur le président. C'est vraiment pour moi un honneur et un privilège de me retrouver devant le Comité et d'avoir l'occasion de vous parler d'un texte législatif très important, le projet de loi C-25.

Je suis accompagné de mon sous-ministre, M. John Knuble, et de M. Mark Schaan, directeur général, Direction générale des politiques-cadres du marché, Secteur de la politique stratégique. C'est donc dire que je suis entouré de personnes très intelligentes qui seront en mesure de répondre aux questions précises et difficiles qui pourraient être posées.

Le projet de loi C-25 touche à plusieurs enjeux importants. Il appuiera les efforts visant à accroître la diversité au sein des conseils d'administration des sociétés et de la haute direction des entreprises cotées en bourse. Il renforcera la gouvernance des sociétés. Je suis enchanté d'apprendre que les deux partis d'opposition ont indiqué leur appui à ce projet de loi.

Plusieurs commentaires très pertinents ont été formulés lors de la deuxième lecture. Beaucoup d'entre vous ont aussi entendu des témoins qui ont comparu ici. Ce sera un plaisir pour moi de discuter de ce projet de loi avec les membres du Comité.

[Français]

Je vous donne un peu de contexte concernant les raisons qui ont incité notre gouvernement à déposer ce projet de loi.

Notre gouvernement est déterminé à miser sur l'innovation pour bâtir un meilleur Canada. L'innovation va créer des emplois et renforcer la classe moyenne. De plus, elle va permettre aux

Canadiens d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour occuper les emplois de demain.

En tant que législateurs, nous avons la responsabilité d'établir les règles visant à encadrer les activités des entreprises. Nous voulons mettre en place les conditions nécessaires pour que les citoyens et nos entreprises puissent innover.

[Traduction]

Notre pays peut atteindre sa pleine prospérité lorsque tous ont des chances égales de réussir. Le projet de loi C-25 s'inscrit dans cet objectif, du fait qu'il prévoit des ajustements importants aux lois qui encadrent le marché canadien. Ces lois déterminent la manière dont les sociétés sont organisées et, de plus, elles favorisent la confiance des investisseurs et la compétitivité de notre marché.

Les modifications prévues dans ce projet de loi constitueront une nouvelle base pour le fonctionnement des entreprises canadiennes au XXI<sup>e</sup> siècle et feront en sorte que les lois-cadres du Canada correspondront aux pratiques exemplaires adoptées ailleurs dans le monde. S'il est un objectif ou un message clé que je tiens à affirmer quant au but visé par ce projet de loi, c'est que nous voulons réellement promouvoir des pratiques exemplaires au Canada.

La première série de modifications prévues dans le projet de loi C-25 a pour but de renforcer la démocratie actionnariale. Premièrement, une fois le projet de loi adopté, les sociétés et les coopératives devront tenir un vote annuel pour élire leurs administrateurs. À l'heure actuelle, la loi permet aux administrateurs d'occuper leurs fonctions pendant trois ans avant la tenue d'un vote obligatoire. Deuxièmement, les administrateurs de sociétés régies par la Loi canadienne sur les sociétés par actions seront désormais élus par scrutin uninominal, et non plus par scrutin plurinominal, ou scrutin « de liste ». Troisièmement, les actionnaires pourront voter explicitement contre un candidat lors d'élections non contestées. Nous voulons que les actionnaires puissent faire entendre leur voix lors de l'élection d'administrateurs. De plus, le projet de loi C-25 renforcera la transparence des sociétés, éliminera des instruments commerciaux désuets et modernisera les modes de communication avec les actionnaires.

Ces modifications refléteront les nouvelles normes et pratiques de l'économie numérique, car il ne s'agit plus, comme je dis souvent aux gens, de l'économie, mais de l'économie numérique. Les entreprises canadiennes pourront mener leurs activités avec une certitude et une souplesse accrues. Elles pourront concentrer leurs efforts sur ce qui favorise leur productivité, leur efficacité et leur capacité d'innovation.

J'aimerais m'attarder aux éléments du projet de loi qui portent sur la diversité dans le monde des affaires au Canada, ne serait-ce que parce que cette question a suscité beaucoup de débats et de discussion. La diversité est non seulement justifiable en soi, elle est aussi avantageuse dans les affaires. La sous-représentation de certains groupes de la population nuit à la rentabilité des entreprises canadiennes.

L'innovation est une grande priorité de notre gouvernement parce qu'elle permet d'accroître les compétences professionnelles, de créer de meilleurs emplois et d'offrir de meilleures possibilités à tous les Canadiens. Quels que soient le sexe, l'âge, la religion, les antécédents, l'orientation sexuelle ou les capacités d'une personne, nous voulons voir chaque Canadien réaliser son plein potentiel au travail. Dans les salles de nos conseils d'administration comme dans la vie de tous les jours, la prise en compte de perspectives diversifiées contribue à l'expression de pensées novatrices et à de meilleurs résultats. Comme je le dis souvent, les bonnes idées peuvent venir de n'importe où et de n'importe qui. L'innovation a besoin des idées nouvelles, et les études montrent que les leaders qui favorisent la diversité ont, plus que d'autres, des employés qui donnent leur pleine mesure au travail.

[Français]

Notre gouvernement veut assurer la pleine participation des Canadiens qui sont sous-représentés au sein de l'économie. À cette fin, le projet de loi C-25 va exiger des sociétés qu'elles déclarent à leurs actionnaires la représentation des deux sexes au sein de leur conseil d'administration et de leur haute direction.

[Traduction]

Elles devront également publier leurs politiques en matière de diversité. Celles qui n'ont pas de telle politique devront s'en expliquer, et c'est là aussi un élément clé du projet de loi.

Ces modifications vont dans le sens des mesures adoptées par la plupart des autorités provinciales de réglementation des valeurs mobilières. Elles s'appliqueront à toutes les entreprises cotées en bourse et constituées en société sous le régime de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, quelle que soit l'autorité de réglementation dont elles relèvent.

Certains ont fait remarquer que le projet de loi C-25 ne contenait pas de définition précise de ce qu'est la diversité. J'ai entendu quelques personnes s'exprimer ainsi et j'espère donc que cette question sera discutée ce matin. Il s'agit d'une décision claire et réfléchie du gouvernement de donner à la diversité sa définition la plus large et la plus inclusive possible. La diversité peut comprendre un grand éventail de compétences et d'expériences. Elle peut s'appliquer au sexe, au lieu de provenance, aux antécédents culturels, à la religion ou même à un handicap. Renforcer la diversité des conseils d'administration et des équipes de haute direction est un objectif à la fois réaliste et réalisable. Je vous donne l'exemple du Conseil canadien pour la diversité administrative. Le Conseil établit chaque année une liste de candidats qualifiés prêts à siéger à un conseil d'administration. Ces candidats ont des profils variés pour ce qui est des compétences, de l'expérience, du sexe et des antécédents culturels qui pourraient constituer un grand atout pour un conseil d'administration.

Le projet de loi n'a pas des visées prescriptives ou punitives. Son objectif est plutôt d'inciter les entreprises et leurs actionnaires à discuter ouvertement des principes de bonne gouvernance. Il a également pour objectif de donner aux actionnaires les moyens d'exiger des comptes du conseil d'administration quant à la façon dont il favorise la diversité dans les postes de direction, et c'est donc,

à vrai dire, un mécanisme redditionnel. Le dépôt du projet de loi C-25 se fait à un moment où de nombreuses organisations s'emploient déjà à recruter des membres de groupes sous-représentés pour occuper des postes aux niveaux les plus élevés de la direction. Et elles trouvent que les talents ne manquent pas.

Permettez-moi une petite digression. J'ai eu l'occasion de voyager à l'étranger et au Canada et je vous dirai sans ambages que la diversité fait notre force. Le fait d'avoir des gens ayant des antécédents différents, qui sont présents et capables de bien faire valoir leurs idées dans des postes de haute direction au sein de conseils d'administration, constitue un avantage concurrentiel pour le Canada. À titre d'exemple, l'Institut des administrateurs de sociétés a établi un répertoire de plus de 3 500 personnes possédant les compétences, les qualités et la formation voulues pour siéger à un conseil d'administration. Afin d'aider les sociétés à trouver les candidats aptes à siéger à leur conseil, l'Institut offre un service de référence et de jumelage. Nous saluons de tels efforts. Je ne pense pas que l'argument de ceux qui disent vouloir promouvoir la diversité, mais sans arriver à trouver des gens ayant des antécédents diversifiés soit valable de nos jours.

Certains observateurs ont proposé d'inclure dans le projet de loi C-25 des quotas pour la représentation des sexes. Notre gouvernement préfère adopter comme point de départ l'approche retenue par le Royaume-Uni et l'Australie. Ces pays sont parvenus à favoriser la diversité en adoptant un modèle du type « se conformer ou s'expliquer ». Selon ce modèle, les sociétés cotées en bourse doivent divulguer des informations sur la répartition hommes-femmes parmi leurs cadres supérieurs et sur leurs politiques en matière de diversité. Les sociétés qui n'ont pas une telle politique doivent en expliquer les raisons. Voilà la logique derrière l'exigence de « se conformer ou s'expliquer ». En fait, le projet de loi C-25 comprend des dispositions semblables à celles du code sur la gouvernance des sociétés du Royaume-Uni, qui ne définit pas la diversité, mais qui inclut expressément la diversité des sexes.

Certains organismes ont proposé l'adoption de cibles volontaires pour accroître la présence de membres de groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration. Parmi ces organismes, on compte Catalyst Canada et le Club 30 %, qui favorisent l'avancement des femmes en milieu de travail. Ces organismes s'inscrivent dans un mouvement plus large qui comprend des actionnaires, des autorités provinciales de réglementation des valeurs mobilières et la société civile.

● (0855)

En fait, ce projet de loi a reçu l'appui, entre autres, de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Vu ce large consensus qui se fait autour du projet de loi, j'ai bon espoir que les sociétés canadiennes ne reculeront pas devant le défi de la diversité.

Cela étant dit, les efforts de notre gouvernement ne cesseront pas avec l'adoption du projet de loi C-25.

[Français]

Une fois la loi proclamée, nous allons surveiller les progrès réalisés par les sociétés canadiennes en ce qui a trait à la promotion de la diversité dans les fonctions de haute direction.

[Traduction]

Notre gouvernement est prêt à revoir les dispositions du projet de loi C-25 s'il ne constate pas une évolution marquée de la composition des conseils d'administration et des équipes de haute direction. Je l'ai dit à la Chambre et je le répète ce matin, nous sommes disposés à examiner de nouveau les outils dont nous disposons afin d'assurer un réel progrès. Au besoin, nous prendrons des mesures supplémentaires.

Je termine avec quelques commentaires au sujet d'une proposition formulée par certains de mes collègues qui voudraient que le projet de loi C-25 impose des limites à la rémunération des cadres dirigeants de sociétés. Cette question a aussi été mentionnée au cours du débat à la Chambre. En 2014, mon ministère a tenu des consultations publiques approfondies au sujet de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. Ces consultations avaient pour but de déterminer dans quelle mesure le cadre de gouvernance de cette loi demeurerait efficace et favorisait la compétitivité et la confiance des investisseurs. Plus de 80 mémoires ont été présentés par divers intervenants du monde des affaires et du milieu juridique, qui ont fait voir toute une gamme de points de vue sur la rémunération des cadres supérieurs, soulevant de nombreuses questions complexes qui nécessitent une analyse plus approfondie.

Comme le projet de loi C-25 traite des enjeux sur lesquels les points de vue exprimés à l'occasion de ces consultations convergent le plus — tel était l'objectif, trouver un terrain d'entente —, il nous a paru indiqué de reporter l'examen de la question de la rémunération des cadres supérieurs.

• (0900)

[Français]

Nous pourrions ainsi jeter un regard plus éclairé sur les pratiques exemplaires et les projets pilotes menés à d'autres endroits, au fur et à mesure qu'ils se développeront.

[Traduction]

Mes honorables collègues, notre gouvernement est résolu à assurer la croissance de l'économie, à créer des emplois et à renforcer la classe moyenne. À ce titre, nous posons les fondements qui feront du Canada un pays inclusif et novateur. Nous voulons favoriser de nouvelles façons de penser en mettant à profit les talents et l'expérience de tous les Canadiens et nous savons, comme je l'ai dit plus tôt, que la diversité est notre force.

Le projet de loi C-25 nous permettra d'instaurer les conditions qui garderont le Canada à l'avant-plan de l'économie mondiale et il établira un cadre transparent et prévisible dans lequel les entreprises pourront s'appuyer pour innover et croître.

[Français]

Je serai heureux de discuter de ce projet de loi avec vous.

Merci.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur le ministre. Nous passerons directement à la période de questions, d'abord avec M. Longfield.

Vous avez sept minutes.

**M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, monsieur le ministre, de vous être déplacé aujourd'hui. C'est toujours un plaisir de vous recevoir et de discuter, ensemble autour de cette table, des stratégies et aussi de nos

désaccords, dans l'espoir que vous puissiez vous informer, ainsi que vos collègues, des pratiques qui, à nos yeux également, paraissent exemplaires.

Tout d'abord, au sujet du mode d'élection des conseils d'administration, nous examinons ici le rôle « super stratégique » que nous jouons ici en matière de réglementation, par opposition au rôle stratégique, au rôle des dirigeants d'unités locales, provinciales ou territoriales. Pourriez-vous nous dire quelque chose de vos objectifs « super stratégiques » quant à la manière dont les conseils d'administration sont élus?

**L'hon. Navdeep Bains:** Je crois que nous pouvons formuler une proposition à valeur unique par laquelle le Canada se distinguera au chapitre de la structure de gouvernance des entreprises. Je crois que cela représenterait pour nous un avantage concurrentiel. Dans mes voyages à l'étranger, et même au Canada, il m'apparaît très clairement que l'ingrédient essentiel de notre réussite, en particulier dans un contexte mondial — et vous avez parlé de l'économie et du changement, de l'ampleur, du rythme de la technologie, du fait qu'il y a beaucoup de perturbation —, c'est l'investissement dans nos gens et nos talents.

Il suffit de regarder nos statistiques pour comprendre que la situation actuelle pose problème. Pour illustrer ce point: les femmes, qui représentent 48 % de la population active, n'occupent que 13 % des sièges des conseils d'administration des entreprises canadiennes — dont seules 19,1 % figurent au classement des 500 entreprises établi par le *Financial Post*. Il y a là de quoi réfléchir. Si nous arrivions à modifier profondément cette situation, un réel avantage concurrentiel nous serait acquis. Nous valorisons la diversité, nous faisons la promotion du multiculturalisme, nous bénéficions d'une grande cohésion sociale, nous sommes un pays qui se dit très clairement ouvert aux gens, aux idées, au commerce, à l'immigration. Par quels moyens pouvons-nous tirer profit de cette ouverture et faire en sorte qu'elle se reflète au niveau du conseil d'administration et de la haute direction des entreprises? Ce n'est pas seulement la chose à faire, c'est aussi réellement rentable, et il existe de nombreuses études qui le confirment.

Lorsque vous parlez du contexte mondial, je pense que le Canada peut devenir chef de file mondial en matière de gouvernance des entreprises, tant pour ses pratiques que pour sa diversité. C'est vraiment cela que vise le projet de loi. Il s'agit, au fond, d'implanter des pratiques exemplaires de façon à renforcer les résultats que nous voulons atteindre au sein des entreprises, tant au niveau du conseil d'administration qu'à celui de la direction. Je crois que ce virage nous apportera un avantage concurrentiel.

**M. Lloyd Longfield:** Je vous remercie, monsieur le ministre.

Je songe aux conseils d'administration dans lesquels j'ai siégé, dans quelques cas de sociétés multinationales, dans d'autres cas d'entreprises canadiennes. Nous avons examiné la différence entre la stratégie et la tactique. C'est toujours de cela que nous discutons autour de la table: à quelle profondeur devons-nous creuser en tant que conseil d'administration et comment en venir à se conformer à certaines pratiques exemplaires de gouvernance, plutôt que de décider combien de machines il fallait dans telle usine ou de se mêler de décisions de gestion.

À notre dernière réunion, nous avons rencontré certaines responsables du ministère et avons discuté de la différence entre les définitions réglementaires et les définitions légales. Discutant de diversité, la question était de savoir quelle part devait se faire par réglementation et quelle part par voie législative. Nous cherchions à départager la stratégie de la tactique.

• (0905)

**L'hon. Navdeep Bains:** Je suis d'accord avec ce que vous dites. L'objectif du conseil d'administration est vraiment de donner des conseils stratégiques à l'entreprise. Les décisions tactiques devraient être laissées à la direction. La mission d'un conseil d'administration est d'exercer sa responsabilité de fiduciaire et aussi d'examiner les initiatives à long et à court terme qui contribueront à la réussite de l'organisation. En bout de ligne, les administrateurs sont là pour représenter les intérêts des actionnaires. C'est d'ailleurs pour cela que la démocratie actionnariale constitue un élément si important du projet de loi.

Je crois fermement qu'en matière de diversité, par exemple, ce que nous cherchons à d'affirmer dès maintenant, c'est que notre structure de gouvernance doit mieux refléter la diversité. Pour mettre les choses en perspective, il faut savoir que 59 % des sociétés par actions n'ont pas encore de politiques écrites sur la diversité et que 45 % des sociétés cotées en bourse n'ont pas une seule femme dans leur conseil d'administration.

Ce que nous disons, c'est qu'il faut en discuter. Nous cherchons à donner une orientation de la part du gouvernement. Nous essayons de leur dire: « Regardez un peu, il vous faut vraiment prendre la diversité au sérieux parce qu'elle représente de toute évidence une préoccupation clé, mais une belle opportunité également. »

Je pense que nous tentons d'éviter une approche prescriptive. Nous ne cherchons pas à accroître la paperasserie administrative, ni de créer des obstacles et des défis, puisqu'il s'agit, pour une très grande part, de petites et de moyennes entreprises. Mais nous essayons de leur indiquer très clairement qu'elles doivent faire des pas dans cette direction.

**M. Lloyd Longfield:** Je vous remercie, monsieur le ministre.

Je préside aussi le caucus multipartite des coopératives.

**L'hon. Navdeep Bains:** Oui.

**M. Lloyd Longfield:** La gouvernance des coopératives concerne des objectifs sociaux, et aussi des objectifs environnementaux. L'une des sociétés avec lesquelles j'ai travaillé était anglaise et elle avait également des objectifs sociaux et environnementaux touchant la gouvernance de son conseil d'administration. Au cours des périodes de révision, certaines de ces pratiques venaient sur le tapis. Vous avez dit un mot au sujet d'une révision, mais avez-vous une idée de la fréquence avec laquelle nous pourrions être appelés à examiner des modifications de la réglementation, à envisager éventuellement certaines de ces possibilités sociales et environnementales?

**L'hon. Navdeep Bains:** Je pense que, dans l'ensemble, les propositions que nous avons introduites dans le projet de loi C-25 sont nécessaires depuis longtemps. Les dernières modifications apportées à nos lois-cadres remontent à 2001. C'est passablement long comme période sans révision. Je suis fier que notre gouvernement ait décidé d'agir et de proposer ces modifications.

Je répète que le Comité peut, je pense, discuter du moment où il faudrait que les changements soient reflétés dans nos politiques-cadres, dans nos lois. Bien entendu, il y a eu, comme je l'ai mentionné, d'énormes changements sur le plan technologique, une forte intensification de la concurrence sur les marchés mondiaux, et il nous faut donc constamment réexaminer et réévaluer la situation.

De mon point de vue, en particulier lorsqu'il s'agit de questions de diversité, je voudrais voir de réels progrès. Je pense, par exemple, qu'une période de cinq ans serait un délai raisonnable à fixer pour réévaluer et déterminer nos progrès. À ce moment-là, si nous n'avons pas obtenu les résultats souhaités, nous pourrions décider d'autres

moyens pour assurer un vrai progrès et de voir de quels autres outils nous disposons. Voilà la proposition que j'adresserais au Comité, mais je serais heureux d'entendre vos idées à ce sujet.

**M. Lloyd Longfield:** C'est mieux que deux fois tous les 40 ans.

**L'hon. Navdeep Bains:** En effet.

**M. Lloyd Longfield:** Je vous remercie, monsieur le ministre.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à notre prochain intervenant. Vous avez sept minutes, monsieur Nuttall.

**M. Alexander Nuttall (Barrie—Springwater—Oro-Medonte, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur le ministre, de vous joindre à nous aujourd'hui.

Je pourrais peut-être reprendre là où M. Longfield a laissé en ce qui concerne les résultats. En toute franchise, l'une des critiques que j'ai soulevées à l'égard du gouvernement dans son ensemble, et non de ce gouvernement en particulier, c'est l'absence de mesures visant à déterminer si les objectifs sont véritablement atteints. Autrement dit, les projets de loi que nous adoptons ont-ils un effet sur le problème qui a été cerné?

Je vous demande donc sur quels paramètres vous vous fondez pour déterminer si les objectifs sont atteints ou non, et sur quel calendrier? Quels sont vos objectifs? Quels sont vos paramètres et quel calendrier a été mis en place à cet égard?

**L'hon. Navdeep Bains:** Merci beaucoup pour cette question mûrement réfléchie.

Simplement pour replacer les choses en contexte, nous avons examiné la situation d'autres administrations afin d'établir ce qu'était leur point de départ. J'ai mentionné que notre point de départ est à environ 13 %, par exemple, pour ce qui est des femmes qui siègent aux conseils d'administration d'entreprises à l'heure actuelle. Comme les femmes représentent 48 % de la population active, cette proportion est tout simplement inacceptable. Je vais vous expliquer pourquoi d'une manière beaucoup plus significative, plutôt qu'au moyen de simples cibles.

Plus précisément, pour ce qui est des cibles, notre base de référence actuelle est de 13 %. Au Royaume-Uni, la représentation des femmes au sein des conseils d'administration a doublé pour passer de 12,5 % à 26 % en trois à cinq ans environ. L'Australie est passée de 10,7 % à 22,7 %. Ces progrès ont été obtenus sur une période de cinq ans. Compte tenu de ces résultats, il serait raisonnable d'établir une cible précise pour un groupe donné.

Essentiellement, ce projet de loi, et je pense que nous ne devons pas l'oublier, vise à promouvoir la diversité des points de vue. Pour qu'une entreprise et son groupe de direction puissent réellement être innovateurs, prendre de l'expansion, satisfaire aux besoins des clients et réussir dans un milieu en constante évolution, ils doivent compter dans leurs rangs des esprits critiques et une diversité de points de vue et d'idées. Évidemment, les résultats et les cibles ont leur importance, mais si vous pouvez compter sur une véritable diversité de points de vue, vous tenez un ingrédient essentiel de la réussite d'une entreprise ou de son groupe de direction pour l'avenir. C'est l'un des objectifs visés au moyen de cette mesure législative.

• (0910)

**M. Alexander Nuttall:** Merci.

Juste pour confirmer, votre objectif serait d'environ 26 %, soit le double de la base de référence actuelle, sur une période de trois à cinq ans. Ce n'est que l'un des objectifs.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je vous ai simplement fourni des exemples d'autres administrations et des résultats qu'elles ont pu obtenir avec un modèle obligeant les entreprises à se conformer ou à s'expliquer. Je vous ai donné des exemples comparables.

**M. Alexander Nuttall:** D'accord, mais quel est votre objectif?

**L'hon. Navdeep Bains:** Tout d'abord, ce n'est pas nécessairement mon objectif. Ce que je souhaiterais sincèrement, globalement et fondamentalement, au niveau des entreprises, c'est un meilleur reflet de la société. Or, un examen attentif vous permet de constater que la situation est différente dans certaines entreprises.

Par exemple, une entreprise en démarrage qui ne compte que quelques employés a tendance à s'en tenir initialement aux membres de la famille, ou à ses principaux investisseurs. Il n'est pas réaliste de fixer un objectif pour ces entreprises. À mesure qu'elles continuent de croître et d'évoluer, et qu'elles se transforment en organisations plus ambitieuses, et davantage orientées vers l'exportation et la mondialisation, j'estime qu'elles devraient mieux refléter la diversité de notre société.

J'ai donc un objectif macroéconomique global pour le secteur des entreprises. J'aimerais qu'il y ait une plus grande représentation des femmes, de milieux divers et, de façon générale, de personnes ayant des perspectives variées. Il n'y a pas de cibles précises pour une petite ou moyenne entreprise. Nous ne voulons pas créer un modèle prescriptif, mais nous tenons à ce que des pratiques soient instaurées en matière de diversité. Les entreprises qui ne s'y conforment pas devront expliquer leur position.

**M. Alexander Nuttall:** Monsieur le ministre, c'est justement ce qui m'inquiète. Je connais vos antécédents, et je sais que vous avez aussi passé de nombreuses années dans le secteur privé.

**L'hon. Navdeep Bains:** Oui.

**M. Alexander Nuttall:** Vous avez probablement vécu la gestion du changement dans vos propres organisations. Je devine que ces transformations culturelles de gestion du changement ont toujours été assorties d'objectifs mesurables précis, parce que c'est le monde que vous et moi avons connu.

Je pense qu'il faut adopter ici le même type d'approche. J'essaie de comprendre. À la fin d'un cycle de cinq ans, disons, l'objectif est-il atteint si l'on est passé de 13 % à 17 %? Ce projet de loi concerne un enjeu très important, et une économie gigantesque. Est-ce là une réussite?

**L'hon. Navdeep Bains:** C'est une bonne question. Comment mesure-t-on le succès?

**M. Alexander Nuttall:** Oui.

**L'hon. Navdeep Bains:** Si nous devons examiner la situation dans cinq ans, je dirais qu'un résultat de 17 %, pour reprendre votre exemple, ne constituerait pas une réussite. Nous allons également comparer notre situation à celle de nos homologues étrangers. Nous examinerons également, par exemple, les résultats que nous avons obtenus. Comment nous comparons-nous à nos pairs à l'échelle internationale? Avons-nous réalisé d'importants progrès? Empruntons-nous une trajectoire et affichons-nous un taux de croissance qui pointe vers la bonne direction?

J'examinerais ces indicateurs pour déterminer s'il y a succès ou non. Si nous progressons dans la bonne direction à un rythme rapide, obtenons-nous les bons résultats? Comment nous comparons-nous à d'autres administrations? Voilà le genre de considérations que j'appliquerais pour mesurer la réussite.

Une modeste augmentation ne constituerait pas une réussite.

**M. Alexander Nuttall:** J'en déduis de vos réponses que, puisque d'autres administrations et nos alliés ont doublé leur proportion sur une période de cinq ans, la même chose serait pour nous un bon objectif mesurable au cours des prochains...

**L'hon. Navdeep Bains:** C'est un strict minimum. Ce serait sûrement un objectif raisonnable, et nous pourrions viser plus haut. Je pense que nous pouvons et que nous devons faire mieux, et c'est pourquoi j'ai parlé plus tôt avec mon collègue d'un réexamen après cinq ans. Je pense que cela nous donnerait assez de temps pour examiner la situation et permettre aux entreprises, dans le cadre du processus d'élection de différents conseils, etc., de faire des progrès significatifs. Si elles ne se conforment pas à ce cadre, nous les relancerons et nous tenterons de comprendre la raison pour laquelle elles ne réalisent pas de progrès significatifs, quels autres outils nous pouvons utiliser et comment nous procédons pour la suite des choses.

Il y a deux composantes, comme vous l'avez dit. Il y a la cible et il y a aussi la création d'une culture.

• (0915)

**M. Alexander Nuttall:** Monsieur le ministre, puis-je seulement...

**L'hon. Navdeep Bains:** Ce que nous voulons promouvoir, c'est une culture de diversité, d'innovation et d'inclusion.

**M. Alexander Nuttall:** J'ai une autre question, avant de manquer de temps.

**Le président:** Il vous reste 20 secondes.

**M. Alexander Nuttall:** Le comité de l'innovation, dont vous avez nommé les membres, a fait le tour du pays, il a terminé ses travaux et a rendu un rapport de 14 pages, paru il y a quelque temps en décembre. Je l'ai distribué aux membres du Comité, qui ne l'avaient pas eu.

**L'hon. Navdeep Bains:** Il a été rendu entièrement public sur le site Web.

**M. Alexander Nuttall:** Qu'est-ce qui est lié à ce projet de loi dans ce rapport pour ce qui est d'augmenter le nombre de femmes, ou la diversité dans l'ensemble, au sein des conseils d'administration et dans les organisations pour favoriser l'innovation?

**L'hon. Navdeep Bains:** Le principal problème soulevé, et j'en ai déjà parlé, dans toutes les consultations menées auprès des chefs de file en innovation, lorsque nous avons visité le pays et que nous avons rencontré des représentants d'entreprises et des divers ordres de gouvernement, concerne véritablement la nécessité de mettre l'accent sur le talent et les gens.

Ces constatations et nos discussions avec les chefs de file en innovation ont fait ressortir que nous devons investir dans les gens, envisager l'apprentissage continu et veiller à promouvoir la diversité. Les commentaires qui nous ont été présentés et le projet de loi que nous déposons reflètent ces conclusions. Encore une fois, il s'agit de promouvoir la diversité pour aider les entreprises à obtenir de meilleurs résultats et, bien entendu, pour favoriser aussi l'innovation.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Masse.

Vous avez sept minutes.

**M. Brian Masse (Windsor-Ouest, NPD):** Merci monsieur le président, et merci d'être ici monsieur le ministre.

Très franchement, la notion d'examen quinquennal est absurde. Quand on regarde où nous en sommes actuellement, compte tenu du temps qu'il a fallu pour adopter cette mesure législative et lancer un examen, et s'il faut réexaminer le texte de loi, il faudra probablement attendre jusqu'en 2023-2024. Et cela, si le Parlement est inchangé à ce moment-là, puisqu'il y aura une élection d'ici là, ce qui signifie aussi que les délais pourraient être allongés, ce qui nous mènerait probablement à la fin de 2024, voire en 2025. Le Parlement doit donc en faire une priorité et lancer aussi cet examen. De plus, si des amendements sont apportés, il faudra peut-être attendre encore deux ans pour que le projet de loi soit étudié et adopté au Sénat.

Au Canada, 35 % des détenteurs d'un MBA sont des femmes. Vous avez indiqué dans des questions précédentes que ce serait une préoccupation pour vous si le pourcentage diminuait à 17 %, mais comme nous sommes actuellement à 20 %, voire près de 21 %, ce serait même un recul.

Vous n'avez pas précisé qu'il y avait d'autres options. Vous n'avez pas parlé des systèmes de quotas paritaires qui ont été légiférés en Norvège et en France, qui donnent, et de loin, les meilleurs résultats parce qu'ils sont plus complets. Ces modèles incorporent des ententes de travail, et vous n'en avez pas parlé. Vous avez mentionné quelques autres pays, et l'un d'eux est déjà en retard sur nous.

Le problème auquel je suis confronté, c'est que toute la question de la diversité est une définition inventée. Ils ont ce privilège, qui n'est pas souvent accordé aux employeurs. Je peux en témoigner, à la lumière de mon expérience d'employeur de jeunes à risque, de représentants de la diversité, et aussi de personnes handicapées... En passant, au cas où vous ne le sauriez pas, les personnes handicapées affichent un taux de chômage de 50 %. Ces résultats sont totalement inacceptables, puisque ces personnes sont pour ainsi dire absentes des conseils d'administration, à de très rares exceptions près.

Passons à la question que j'aimerais poser. L'entreprise X, monsieur le ministre, sait qu'elle doit désormais se conformer ou s'expliquer. Elle a essentiellement jusqu'en 2024, ou plus vraisemblablement 2026 ou 2027, pour le faire, dépendant de sa véritable connaissance du processus parlementaire. Elle améliore ensuite ses résultats de 1 % ou 2 %. Que pouvez-vous faire si ses représentants vous affirment qu'ils ne savent pas si ces personnes resteront au conseil, compte tenu des taux de roulement élevés et des exigences toujours plus strictes sur le plan des études?

En vérité, je trouve ce processus plutôt frustrant parce que c'est une occasion ratée. Je veux simplement savoir quels sont vos pouvoirs, ou quels seront ceux du nouveau ministre. Vous ne serez très probablement plus ministre puisque vous serez alors premier ministre, ce qui détruira les Canadiens, mais je plaisante, ou vous ferez autre chose. Il y a toutefois fort à parier qu'un autre ministre se trouvera dans cette situation et que quelqu'un comme moi posera la même question. Quelles mesures précises pouvez-vous prendre à l'endroit de cette entreprise?

• (0920)

**L'hon. Navdeep Bains:** Tout d'abord, je tiens à vous remercier de votre question et de votre passion. Je partage cette passion, à l'instar de bon nombre de nos collègues autour de cette table. Nous voulons en arriver à une meilleure représentation au sein des conseils d'administration, et c'est la raison d'être de ce projet de loi.

Pour ce qui est de votre premier point concernant l'examen quinquennal, je tiens à souligner qu'une fois que le projet de loi aura été mis en place, les entreprises auront suffisamment de temps. Comme je l'ai dit, il faut également être juste à l'égard des actionnaires, si bien que nous procéderons par étape pour chaque

élection, qu'il s'agisse du conseil, de son président, de ses membres, et ainsi de suite.

Nous leur accorderons donc quelques années pour déterminer d'abord quelles sont leurs politiques, et ensuite pour en arriver à une meilleure représentation. Nous devons leur laisser une certaine marge de manœuvre. Un délai d'un an ou deux pourrait être insuffisant, si je me fie à mon expérience des conseils d'administration, mais j'aimerais y revenir afin de savoir ce que vous en pensez. Nous devons prévoir une certaine souplesse au chapitre de la détermination des progrès réalisés.

Ensuite, en ce qui concerne la définition de la diversité, j'ai une grande confiance dans les forces du marché. Premièrement, si une entreprise ne fait pas bien la promotion de la diversité, elle en subira des conséquences négatives sur ses résultats nets. Deuxièmement, ses concurrents qui appliquent une meilleure politique en matière de diversité et qui obtiennent un meilleur rendement pour leurs actionnaires auront des résultats tangibles à afficher, ce qui aura d'importantes répercussions sur l'entreprise.

Il ne s'agit pas nécessairement de ce que je peux dire à une entreprise sur la façon d'améliorer ses résultats nets. Il s'agit de créer une condition du marché qui permet aux investisseurs individuels et aux actionnaires de voir que telle entreprise, par exemple, applique une politique en matière de diversité et qu'elle en tient vraiment compte, ce qui stimule l'innovation, la croissance et un meilleur rendement en bout de ligne. Cette autre entreprise obtient de très...

**M. Brian Masse:** Je comprends très bien tout cela.

**L'hon. Navdeep Bains:** ... piètres résultats sur le plan de la diversité...

**M. Brian Masse:** Je comprends tout cela, monsieur le ministre.

**L'hon. Navdeep Bains:** ... et affiche donc un rendement médiocre.

C'est un très...

**M. Brian Masse:** Je le sais, mais vous ne pouvez rien faire en vertu de ce texte de loi. En fin de compte, avec ce projet de loi, vous vous prenez à votre propre piège.

**L'hon. Navdeep Bains:** Non, je viens de vous expliquer que le modèle qui oblige les entreprises à se conformer ou à s'expliquer a aussi donné de bons résultats dans d'autres administrations...

**M. Brian Masse:** Justement, ces exemples ne sont pas concluants.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je dis simplement que ce n'est pas une politique courante...

**M. Brian Masse:** Il n'y a rien que l'on puisse... C'est simple. Si les forces du marché étaient si bonnes, les femmes ne gagneraient pas 30 % de moins que les hommes sur le marché du travail.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je ne dis pas que les forces du marché fonctionnent toujours parfaitement, mais je...

**M. Brian Masse:** C'est sûr qu'elles ne fonctionnent pas parfaitement...

**L'hon. Navdeep Bains:** Donc, le gouvernement...

**M. Brian Masse:** ... parce que nous avons exigé des définitions pour mettre fin à la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, et que nous injectons chaque année des sommes astronomiques dans des programmes visant à exercer un effet dissuasif, non seulement dans la population active mais ailleurs, parce que l'égalité des chances n'a pas encore été réalisée dans notre société. Les forces du marché n'ont mis fin à la discrimination d'aucune façon et nulle part en Amérique du Nord. En fait, il a fallu légiférer pour essayer d'y arriver.

J'aimerais parler rapidement de la rémunération des PDG. Le PDG moyen a gagné 9,5 millions de dollars en 2015. Cela revient à dire qu'il dépasse la rémunération de son employé moyen dans les premiers jours de la nouvelle année. Pourquoi est-il si difficile d'accorder un droit de vote à cet égard?

Prenons l'exemple du PDG de Target... C'est une bien triste histoire. Cette entreprise s'est implantée au pays et a acheté Zellers, qui réalisait de modestes bénéfices à cette époque et comptait des travailleurs syndiqués, et tout cela est désormais disparu. Le PDG de Target a quitté le pays en empochant 60 millions de dollars au passage.

**L'hon. Navdeep Bains:** Un principe clair est intégré à ce processus, qui a tout à voir avec la démocratie chez les actionnaires. En effet, si vous êtes actionnaire et si vous avez des questions concernant la rémunération du PDG, vous pouvez en tenir compte au moment de choisir les membres de votre conseil. J'estime que ce mécanisme redditionnel est très important.

Disons que je suis actionnaire d'une entreprise et que vous exprimez des préoccupations au sujet de la rémunération du PDG, je peux très clairement choisir au sein du conseil d'administration des personnes qui m'aideront à discuter de cette question. Il existe un processus qui permet de régler ce problème en choisissant des membres du conseil qui peuvent s'occuper de ces questions, et veiller à refléter les souhaits et la volonté des actionnaires, si c'est une de leurs préoccupations.

**Le président:** Merci beaucoup. Nous cédon maintenant la parole à M. Arya.

Vous avez sept minutes.

**M. Chandra Arya (Nepean, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, merci d'être ici aujourd'hui. Vous avez parlé du faible pourcentage de femmes dans les conseils d'administration. J'ai autre chose à souligner ici.

Dans la grande région de Montréal, 37 % des cadres supérieurs sont des femmes, et cette proportion s'établit à 33 % dans la grande région de Toronto, ce qui est bon, mais qui pourrait l'être encore plus. On constate que les minorités raciales constituent 20 % de la population à Montréal, et qu'elles ne représentent que 1 % des dirigeants de grandes entreprises. Dans la grande région de Toronto, où 50 % de la population est féminine et 58 % de la population fait partie de minorités visibles ou raciales, les minorités raciales ne représentent que 12 % des cadres supérieurs. Le ratio des femmes blanches aux femmes de minorités raciales est quant à lui de 70 pour 1.

Je sais que ce projet de loi favorise la diversité, y compris la parité entre les sexes, ce qui est une très bonne chose, mais je pense que nous passons ici à côté d'une excellente occasion si nous ne signalons pas aux entreprises que nous voulons un plus grand nombre d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées dans les groupes de direction et les conseils d'administration.

Qu'en pensez-vous?

• (0925)

**L'hon. Navdeep Bains:** Tout d'abord, comme je suis friand de données, je tiens à vous remercier encore une fois de les partager avec nous, puisqu'elles sont très importantes. Les données ne mentent pas.

Des progrès modestes ont été réalisés dans le milieu des affaires de certains de nos centres en ce qui a trait à l'un des aspects de la diversité, à savoir une meilleure représentation des femmes au sein des groupes de direction et des conseils d'administration. Il y a là un succès modeste, voire très modeste, mais un certain succès que nous devons néanmoins reconnaître, comme vous l'avez souligné.

Avec un peu de recul, j'estime fondamentalement que l'un des autres résultats et objectifs de ce texte de loi fait que les personnes se voient dans un rôle de leadership. Par exemple, notre population est constituée à 20 % de minorités visibles. Si elles constatent que le conseil d'administration et les cadres supérieurs de leur entreprise ne reflètent pas cette réalité, l'impact est énorme sur leur capacité de réussir à l'avenir. Cette situation crée véritablement des barrières qui perpétuent la notion de plafond à défoncer, et ainsi de suite.

Ce sont là aussi des défis légitimes en ce qui concerne la diversité, non seulement dans le contexte actuel, mais aussi pour les personnes d'horizons différents qui arriveront à l'avenir sur le marché du travail.

En outre, j'ai toujours dit avoir retenu de mon expérience dans le secteur privé que la diversité, encore une fois, ne consiste pas à cocher des cases pour se donner l'impression de faire une bonne action. Il s'agit véritablement de déterminer comment obtenir de meilleurs résultats pour vos clients, comment afficher un meilleur rendement, comment adopter de meilleures pratiques commerciales, et la diversité dans cette optique est primordiale. Les entreprises qui l'ont compris connaissent beaucoup de succès.

Pour ce qui est de vouloir une meilleure représentation, des minorités visibles par exemple, c'est précisément l'objectif de ce projet de loi. C'est un objectif de la politique de la diversité. Nous voulons que les entreprises discutent de leur politique en matière de diversité. Une entreprise qui néglige cet aspect et qui met l'accent sur les femmes en excluant les minorités visibles, les Autochtones, et ainsi de suite, le fait à son propre détriment, surtout quand ses concurrents en discutent et en font la promotion.

Je suis très confiant quant à l'objectif de notre gouvernement de promouvoir la diversité au sens le plus large... Nous ne sommes pas ici pour prescrire la diversité auprès de quelques groupes clés. Nous ne sommes pas ici pour parler de la diversité sous un angle réducteur. Nous voulons que la diversité soit aussi large que possible. Elle est affaire de compétences, d'expérience et de perspectives. Elle concerne les différents enjeux que vous soulevez, mais il reste que le gouvernement a fait preuve de leadership dans ce projet de loi pour démontrer toute l'importance de la diversité. Nous avons fait preuve de leadership pour que les entreprises mettent en place une politique de diversité, et pour que celles qui ne le font pas s'expliquent clairement.

J'estime que ce type de partage public qui oblige les entreprises à rendre des comptes est d'une importance capitale pour les amener à modifier leur comportement, et pour les inciter à afficher de meilleurs résultats et à mieux refléter la diversité, pour toutes les raisons que vous venez de souligner, en incluant les minorités visibles et les Autochtones.

**M. Chandra Arya:** Monsieur le ministre, vous avez parlé notamment du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Il existe un certain consensus au sujet de ce projet de loi. Nous avons entendu un représentant du conseil d'administration du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui est très actif et qui est, je pense, un expert en gouvernance d'entreprise. Nous avons également reçu un témoin du Diversity Institute.

Le représentant du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a dit qu'il avait besoin de directives de la part du gouvernement sur ce qu'il fallait inclure dans la politique sur la diversité, outre la parité entre les sexes. Il cherchait une sorte de directive ou quelque chose du genre dans le projet de loi ou dans la loi. C'était la même chose pour Wendy, du Diversity Institute. Elle a également dit que nous devons inclure une sorte de définition ou d'orientation dans la loi. Il a notamment été suggéré que la définition de la diversité, à part la parité entre les sexes, précise dans la loi les groupes désignés selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pourquoi n'en tenons-nous pas compte?

• (0930)

**L'hon. Navdeep Bains:** C'est une très bonne question, et nous en avons d'ailleurs déjà parlé en privé, mais je suis heureux que vous en parliez également ici.

En ce qui concerne la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, elle définit les groupes désignés comme étant les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et, par exemple, même la Charte des droits et libertés établit des facteurs de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, l'âge ou une déficience mentale ou physique, pour n'en nommer que quelques-uns, et cela n'est pas très exhaustif.

Le fait est que nous disposons déjà de ces points de repère, et qu'ils sont déjà reflétés dans des mesures législatives, mais je pense que la diversité ne s'arrête pas là. Comme je l'ai dit, je pense que ces critères sont très importants. Ce sont des facteurs très importants, mais une entreprise doit aller plus loin en ce qui concerne la diversité.

C'est le genre d'inventivité, le genre de réflexion auquel nous nous attendons de la part des entreprises, parce que je crois que le Canada doit y voir une occasion unique de se distinguer. En plaçant la diversité aux échelons les plus élevés de la gouvernance d'entreprise et de gestion, nous pouvons vraiment nous différencier.

En visite dans des pays d'économie émergente comme la Chine ou l'Inde, on se rend compte qu'ils ne se targuent plus d'avoir les produits les moins chers. Ils ne veulent plus produire des produits ou des services à bon marché. Ils veulent produire des produits innovateurs et intelligents. Pour ce faire, ils ont besoin d'une diversité de points de vue, d'une diversité d'idées, et d'une diversité de perspectives. C'est la raison pour laquelle ils nous observent avec beaucoup d'envie. C'est en raison de notre société multiculturelle, parce que nous favorisons la diversité, et parce que nous avons la cohésion sociale. C'est sous cet angle que je vois là une véritable proposition de valeur pour nous. Si nous nous engageons véritablement dans la promotion de la diversité, cela nous permettra d'innover et de surpasser nos concurrents internationaux pour faire en sorte que nos entreprises puissent réussir. C'est l'objectif de ce texte de loi.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Dreeschen, la parole est à vous.

Vous avez cinq minutes.

**M. Earl Dreeschen (Red Deer—Mountain View, PCC):** Merci beaucoup monsieur le président.

C'est bien que vous soyez ici, monsieur le ministre, pour répondre à certaines de nos questions. La dernière fois que vous étiez ici, vous avez parlé de l'inclusion et de son importance, et nous parlions des groupes sous-représentés. Nous avons notamment essayé de déterminer à ce moment comment obtenir plus de formation dans différents domaines. Vous aviez parlé de 3 500 femmes qui font maintenant partie d'un bassin auquel on peut avoir accès. Bien entendu, il y a tellement d'autres groupes, et nous avons parlé plus tôt des groupes autochtones et du grand potentiel de leadership qu'il y a là. Je pense que c'est important.

Je tiens à rattacher ce point à notre étude sur les services à large bande, parce que vous avez parlé plus tôt du fossé numérique et de son importance.

**L'hon. Navdeep Bains:** Oui.

**M. Earl Dreeschen:** Une grande partie de la formation qu'il est possible d'obtenir n'est pas offerte par suite de démarches effectuées auprès d'une université ou d'un centre de formation en conseil d'administration. Pouvez-vous faire le point sur la situation et préciser comment les différentes institutions peuvent participer à la formation des personnes des régions éloignées.

**L'hon. Navdeep Bains:** Encore une fois, de bonnes idées peuvent surgir d'un peu partout. Les centres urbains n'ont pas le monopole des bonnes idées. Nous devons vraiment tirer profit du savoir-faire, de la créativité et de l'ingéniosité qui existent dans bon nombre de nos collectivités rurales et éloignées du Canada.

Pour ce qui est du projet de loi en particulier, je vais en parler, puis je parlerai du programme Brancher pour innover.

En ce qui concerne le projet de loi, il s'agit vraiment de moderniser les communications avec les actionnaires. Il s'agit vraiment de s'éloigner du processus papier et de profiter de la technologie numérique afin de pouvoir communiquer avec les actionnaires. C'est un développement très important. Comme je l'ai déjà dit, il est plus que temps d'adopter ce projet de loi. Ce changement devrait faire le consensus, comme en font foi vos observations.

Il permettrait aux collectivités rurales et éloignées, et aux personnes de ces collectivités qui ont accès à Internet haute vitesse et à la connectivité à large bande, d'obtenir ces renseignements et de les assimiler en temps opportun, et d'agir en conséquence.

En ce qui a trait au programme Brancher pour innover, il témoigne de l'engagement général pris par notre gouvernement pour mieux composer avec le fossé numérique. Chaque entreprise devient une société de haute technologie. Nous faisons partie d'une économie numérique; en conséquence, nous avons besoin d'une infrastructure suffisante pour faciliter le progrès et la croissance dans nos régions rurales et éloignées.

**M. Earl Dreeschen:** Pour ce qui est de l'infrastructure, et j'ai participé à une conférence téléphonique afin d'obtenir de l'information à ce sujet, je suis préoccupé par la question de savoir si nous allons finir par perdre d'autres saisons de construction alors que nous reportons tous les travaux nécessaires à cette infrastructure particulière. C'est la nécessité immédiate de l'infrastructure afférente qui me préoccupe. Est-il possible d'obtenir des renseignements à ce sujet?

•(0935)

**L'hon. Navdeep Bains:** Nous l'avons reportée de cinq semaines pour composer une fois de plus avec les difficultés auxquelles se heurtaient certaines collectivités éloignées et de plus petite taille pour mettre sur pied une proposition digne de ce nom. Il s'agit vraiment de notre désir d'aider les collectivités plus petites, les collectivités éloignées et les collectivités rurales, mais nous sommes très confiants de pouvoir y arriver rapidement, et de réaliser des investissements importants à court et à long terme, et de profiter d'autres possibilités d'investissement.

Ce fonds que nous proposons est une initiative de 500 millions de dollars du gouvernement fédéral, mais nous pourrions aussi mettre le secteur privé à contribution. Le fonds pourrait facilement atteindre un milliard de dollars, ce qui représente un investissement important pour les quelque 300 à 400 collectivités rurales et éloignées qui en profiteront.

Nous voulons évidemment profiter de la saison de construction. Nous souhaitons évidemment voir ce projet lancé en temps opportun. Nous y travaillons, et c'est un dossier prioritaire pour notre gouvernement.

**M. Earl Dreeshen:** Le projet de loi C-25 porte aussi sur un certain nombre d'autres points. Essentiellement, il est question de diversité des conseils d'administration pour l'instant, mais aussi de l'interdiction des actions au porteur, des certificats et des certificats d'actions au porteur et de la tangente que prennent ces instruments. Pouvez-vous nous parler de l'aspect technique, de la raison d'être de ce projet et de la profondeur de l'analyse que vous prévoyez effectuer pour déterminer les chances de réussite.

**Le président:** Vous avez environ 30 secondes.

**L'hon. Navdeep Bains:** Très rapidement... et si une autre occasion se présente, je serais plus qu'heureux de répondre. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse, n'hésitez pas à m'envoyer un courriel, à moi ou à mon bureau, et nous serons heureux de vous fournir une réponse plus approfondie et détaillée si vous le voulez.

En gros, les actions au porteur sont reconnues comme un mécanisme pratique pour faciliter le blanchiment d'argent, et c'est là où réside le nœud du problème. C'est une façon dépassée de composer avec des actions. Nous avons exprimé très clairement notre volonté d'abolir les actions au porteur en raison de cette préoccupation principale. Nous pouvons à nouveau vous fournir des détails techniques sur la façon dont nous prévoyons le faire.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous cédon maintenant la parole à M. Sheehan.

Vous avez cinq minutes.

**M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.):** Merci beaucoup.

Je partagerai mon temps avec Majid.

Tout d'abord, monsieur le ministre, merci beaucoup de votre présentation de ce matin. C'était très instructif.

Au cours de votre présentation, vous avez parlé de divers groupes qui pourraient être désignés aux fins de la diversité. Vous avez notamment parlé du critère de l'âge. Ma question porte sur la façon dont le projet de loi C-25 pourrait intéresser ou faire participer les jeunes, étant donné que les jeunes Canadiens forment un groupe de personnes très diversifié.

À votre avis, les modifications apportées au projet de loi C-25 vont-elles contribuer à intéresser les jeunes Canadiens?

**L'hon. Navdeep Bains:** Je l'espère.

Je connais très bien le modèle des universités et des collèges où, par exemple, les étudiants sont représentés au sein du conseil des gouverneurs. En ce qui concerne les entreprises, elles doivent adopter une approche très stratégique et réfléchie pour identifier les jeunes qui ont une certaine expertise et une certaine compréhension de la technologie, des tendances ou la compréhension des goûts et aspirations d'un certain segment de marché. Ces qualités sont cruciales.

Les entreprises doivent se tourner vers l'avenir. Elles doivent élaborer des plans à long terme, comprendre l'avenir du marché, des tendances, et les possibilités qui existent. Avoir quelqu'un de plus jeune, qui connaît très bien la technologie, qui comprend la dynamique changeante différemment de certaines personnes de groupes d'âge différents, permet d'intégrer cette diversité de pensée et de perspective dont je parlais.

C'est aussi une situation très habilitante pour les jeunes. Ce genre de dynamique et de dimension est vraiment important. Cela en dit long sur ce que notre premier ministre a été en mesure de réaliser. Notre premier ministre est le ministre de la Jeunesse. Il croit fondamentalement à l'autonomisation des jeunes. Il a créé un conseil de la jeunesse avec lequel il a de fréquents contacts. Il travaille souvent très étroitement avec ses membres afin de connaître leurs idées.

Tout récemment, à Calgary, j'ai rencontré les membres de son conseil de la jeunesse pour connaître leurs points de vue sur l'innovation, l'économie, le gouvernement. C'est incroyablement impressionnant d'entendre leurs réflexions et leurs points de vue, que l'on n'entend pas souvent à la Chambre des communes, par exemple, ou de la part des intervenants habituels. Ils apportent une perspective unique. Ils ont beaucoup d'énergie. Ils pensent en termes généraux, dans une perspective à plus long terme. C'est le genre de qualités et d'attributs dont nous avons davantage besoin au sein des conseils d'administration.

Lorsque nous parlons de diversité, j'espère que c'est une dimension que les entreprises comprennent, apprécient et valorisent, car je pense que cela leur ouvrira de nouveaux horizons dans l'avenir. Parallèlement, la diversité habilite les jeunes, ce qui profite à tout le monde.

**M. Terry Sheehan:** Très bien.

Merci beaucoup.

Majid.

**M. Majid Jowhari (Richmond Hill, Lib.):** Merci, monsieur le président et merci, monsieur Sheehan.

Monsieur le ministre, je vous souhaite la bienvenue.

Dans vos remarques en ouverture, vous avez parlé de la confiance des investisseurs et des actionnaires. Habituellement, les actionnaires équilibrent les risques et les bénéfices et utilisent des indicateurs comme le bénéfice par action. Pouvez-vous nous éclairer sur la justification que vous, dans le cadre de l'étude de ce projet de loi, invoquez pour accroître la confiance des investisseurs et des actionnaires à cet égard?

● (0940)

**L'hon. Navdeep Bains:** Les investisseurs cherchent toujours des secteurs à haut rendement. Ils recherchent un rendement stable. Ils veulent évidemment voir des entreprises qui sont robustes, qui ont un potentiel de croissance de revenus d'une année à l'autre, qui sont innovatrices et qui comprennent les tendances du marché et peuvent prospérer à long terme.

Les études ont été nombreuses. Une bonne quantité de documents et de données démontrent que les entreprises les plus innovatrices sont celles qui réussissent. Elles se réinventent et elles comprennent les tendances du marché. Pour être innovateur, vous devez être créatif. Vous devez penser différemment. Vous devez avoir une perspective unique. Pour atteindre tous ces objectifs, vous devez promouvoir la diversité. Vous ne pouvez pas simplement appliquer cette diversité au niveau opérationnel. Vous devez aussi la mettre en oeuvre au niveau de la haute direction et du conseil d'administration.

C'est ce que permet de faire ce projet de loi. Il favorise vraiment cette notion de la diversité de la pensée, comme je l'ai dit, la diversité des perspectives et la diversité de l'expérience qui permettrait vraiment aux entreprises d'être plus novatrices. Surtout maintenant, alors que l'ampleur et la vitesse du changement sont phénoménales. Le nombre d'entreprises qui ont essentiellement perdu leur pertinence parce que leur modèle d'affaires est dépassé et le nombre d'entreprises qui émergent parce qu'elles créent de nouveaux débouchés uniques sont en croissance à un rythme beaucoup plus rapide que nous l'avons vu par le passé.

Ce genre de transformation et de changement exige vraiment que la diversité soit à l'avant-plan pour qu'une entreprise réussisse, afin de stimuler le programme d'innovation. En bout de ligne, il en résulte un meilleur rendement, et c'est ce que recherchent les investisseurs. C'est un aspect qui est bon non seulement pour les entreprises canadiennes, mais aussi pour le Canada en général, car nous nous présentons à l'échelle internationale comme une destination qui fait la promotion de notre peuple et de nos idées, et qui favorise la diversité.

**Le président:** Merci beaucoup.

Il nous reste encore quelques minutes, mais le temps nous presse encore. Je ne sais pas si le ministre dispose de 10 minutes de plus.

**L'hon. Navdeep Bains:** Monsieur le président, je tiens à mentionner que je serais ravi de rester, mais je dois assister à une réunion du Cabinet. Je suis toutefois prêt à rester quelques minutes de plus.

**Le président:** D'accord.

**M. Brian Masse:** Nous avons aussi commencé plus tard.

**L'hon. Navdeep Bains:** C'est faux, vous êtes arrivé en retard, monsieur, mais j'étais ici à l'heure.

**M. Brian Masse:** Non. J'étais ici à l'heure.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je suis arrivé à l'heure. Nous avons commencé à 8 h 45.

**M. Brian Masse:** Non. Je suis arrivé à l'heure, j'avais pris place dans un siège et vous étiez en train de serrer des mains en avant.

**Le président:** Monsieur Masse, nous perdons notre temps. Nous allons procéder.

Monsieur Lobb.

**M. Brian Masse:** Alors, vous donnerez la parole au ministre? Je suis membre du comité et j'étais en train de parler de cette question.

**Le président:** J'essaie de vous donner le temps de parole qui vous revient. Si vous voulez votre temps de parole, je vais essayer de faire en sorte que vous l'ayez.

Monsieur Lobb, vous avez cinq minutes.

**M. Ben Lobb (Huron—Bruce, PCC):** Ministre Bains, dans la loi, il est dit que toute entreprise devrait avoir une politique sur la diversité. Est-ce ainsi que vous interprétez la loi?

**L'hon. Navdeep Bains:** Désolé, je n'ai pas entendu. Pouvez-vous répéter la question, je vous prie?

**M. Ben Lobb:** Que toute entreprise devrait avoir une politique sur la diversité...

**L'hon. Navdeep Bains:** Oui, et si elle n'en a pas, elle le devrait.

**M. Ben Lobb:** Et si elle n'en a pas, que se passerait-il?

**L'hon. Navdeep Bains:** Elle devrait expliquer aux actionnaires pour quelle raison elle n'a pas de politique sur la diversité. C'est le concept qui sous-tend le projet de loi.

**M. Ben Lobb:** Ensuite, que se passerait-il?

**L'hon. Navdeep Bains:** Au final, je crois que les actionnaires exerceraient une pression énorme sur le conseil d'administration en posant des questions pertinentes lors des assemblées générales annuelles.

**M. Ben Lobb:** D'accord, mais je crois qu'il y a une faille dans votre argumentaire. Certains grands actionnaires de ces sociétés représentent eux-mêmes des entreprises. Vous demandez donc à quelqu'un qui n'a probablement pas de politique de veiller à ce qu'une autre personne personne qui n'en a pas non plus en adopte une.

Si le gouvernement a tant d'audace et que notre premier ministre est féministe et tout et tout, pourquoi ne pas décréter que d'ici 2018, toute société cotée au TSX aura une politique de la diversité et que toute entreprise qui souhaite procéder à un placement initial de titres — prenons les sociétés cotées en bourse comme exemple — devra, auparavant, avoir une politique sur la diversité? Pourquoi ne pas commencer par là, de façon audacieuse?

**L'hon. Navdeep Bains:** Je crois que, lorsque nous avons formé un cabinet avec 50 % de femmes, c'était une affirmation audacieuse de la part du premier ministre.

**M. Ben Lobb:** D'accord, mais on ne parle pas de la constitution d'un conseil des ministres ici...

**L'hon. Navdeep Bains:** Laissez-moi terminer.

**M. Ben Lobb:** ... nous parlons de votre projet de loi.

**L'hon. Navdeep Bains:** Non, mais si je puis me permettre une explication, puisque vous m'avez posé une question.

**M. Ben Lobb:** Oui, vous n'avez pas répondu.

**L'hon. Navdeep Bains:** Permettez-moi de répondre.

**M. Ben Lobb:** Allez-y.

**L'hon. Navdeep Bains:** Quand vous parlez d'audace et de donner l'exemple et de changer la culture, je crois que notre gouvernement a prouvé...

● (0945)

**M. Ben Lobb:** Alors, pourquoi ne pas faire pareil dans le projet de loi?

**L'hon. Navdeep Bains:** Désolé. Encore une fois, vous m'empêchez de répondre à la question.

**M. Ben Lobb:** En fait, vous faites de l'obstruction. Vous n'avez pas répondu à la question.

**L'hon. Navdeep Bains:** Vous ne m'en donnez pas la chance, monsieur.

**M. Ben Lobb:** Allez-y. Réessayez.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je vais faire de mon mieux. Si vous continuez à m'interrompre, cela risque d'être un peu difficile.

Comme je le disais, notre gouvernement et le premier ministre ont donné l'exemple en formant un cabinet composé de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes. En ce qui a trait à ce projet de loi, encore une fois, nous montrons de manière très nette, en faisant preuve de leadership, l'importance que revêt la diversité. Notre diversité s'exprime non seulement en termes de représentation hommes-femmes, mais aussi à travers les gens de différentes origines qui composent notre cabinet.

Ce projet de loi montre clairement l'importance de la diversité. Encore une fois, la décision revient aux actionnaires en dernière instance. Ce sont eux qui déterminent s'ils sont satisfaits ou non de la politique sur la diversité en place. Ils exerceront une pression sur leur conseil d'administration et sur la haute direction parce qu'ils savent que la politique aura des effets sur le rendement du capital investi et sur les gains des actionnaires. Je crois que ce mécanisme est crucial et c'est ce que nous mettons de l'avant ici.

**M. Ben Lobb:** Une politique sur la diversité, est-ce donc trop demander à une entreprise?

**L'hon. Navdeep Bains:** C'est précisément ce que nous faisons.

**M. Ben Lobb:** Mais vous n'établissez aucune cible, vous ne proposez aucun échéancier, et vous parlez au conditionnel. Vous devriez...

**L'hon. Navdeep Bains:** Nous demandons aux organisations d'avoir...

**M. Ben Lobb:** ... demande aux entreprises de se tourner vers leur conseil d'administration pour voir s'il veut agir. Peut-être que les CA ne font rien.

Parmi les entreprises cotées en bourse qui ont une politique sur la diversité, rares sont celles qui comptent une majorité de femmes à leur conseil d'administration, n'est-ce pas?

**L'hon. Navdeep Bains:** Encore une fois, c'est précisément l'objectif visé par ce projet de loi. Il y est dit: Vous devriez disposer d'une politique sur la diversité et, dans le cas contraire, vous devez expliquer pourquoi. Ce genre de pression aura pour effet d'infléchir les comportements, comme nous l'avons constaté dans d'autres pays.

**M. Ben Lobb:** Ces autres pays avaient fixé des cibles, et vous et moi ne sommes pas forcément d'accord là-dessus.

L'autre chose dont je veux parler brièvement est le droit de regard sur la rémunération. M. Masse y a fait allusion. Nous voyons des dirigeants empocher des pensions et des dividendes indécents. Hunter Harrison: voilà un bon exemple de dividende indécent.

Pourquoi les actionnaires ne pourraient-ils pas avoir leur mot à dire quand quelqu'un se retire avec des centaines de millions de dollars en poche? Pourquoi ne pas s'attaquer à cette problématique de façon audacieuse? Qui s'y opposerait? Certainement pas les travailleurs de notre pays.

**L'hon. Navdeep Bains:** Je crois effectivement que les actionnaires ont leur mot à dire dans le choix des membres de leur conseil d'administration, lequel sélectionne ensuite le PDG et...

**M. Ben Lobb:** Mais revenons à la question de savoir qui sont les actionnaires, monsieur Bains.

**L'hon. Navdeep Bains:** Permettez-moi, monsieur le président. Je tente de répondre à la question. Chaque fois que j'essaie de répondre, le député m'interrompt.

**M. Ben Lobb:** Si vous ne le savez pas, je vais vous le dire. Les actionnaires de ces entreprises ne sont pas des monsieur et madame Tout-le-Monde. Ils détiennent des actions dans des sociétés de capitaux, dans des sociétés de fonds mutuels, lesquelles versent également à leurs hauts dirigeants des salaires, des pensions et des dividendes indécents. Pourquoi le gouvernement ne mettrait-il pas un frein à cela et ne ramènerait-il pas les choses à un niveau où il y a du respect pour les travailleurs et les investisseurs, c'est-à-dire pour monsieur et madame Tout-le-Monde qui n'ont pas droit de cité? Pourquoi ne pas faire cela?

**L'hon. Navdeep Bains:** Je suis ravi de voir que le Parti conservateur se soucie maintenant des travailleurs. Je suis ravi de voir que ce parti parle des actionnaires. Je suis ravi de voir qu'il parle de la classe moyenne.

Je peux vous affirmer que nous avons été très clairs: il y a un mécanisme de reddition de comptes en ce qui a trait aux rémunérations des PDG décrétées par les conseils d'administration. Les actionnaires ont le pouvoir de déterminer ces rémunérations et les actionnaires sont des particuliers.

**M. Ben Lobb:** Vous confiez au renard la garde du poulailler, monsieur.

**Le président:** Votre temps est écoulé.

Il vous reste deux minutes, monsieur Masse. Soyez concis.

**M. Brian Masse:** Merci, monsieur le président. Je le serai.

Je crois cependant qu'il est important de noter que nous n'avons pas encore parlé de la transparence en matière de propriété bénéficiaire. C'est important et c'est lié à notre sujet. Il s'agit du blanchiment d'argent au Canada. Il est un fait que beaucoup d'argent est blanchi au Canada parce que nous avons la réputation d'être un pays-refuge. En fait, on parle même de rendre l'argent « blanc comme neige ». C'est ainsi qu'on décrit le phénomène à l'international.

Il y a de l'ironie dans le fait que le ministre des Finances ait déclaré lors du sommet du G20:

Nous n'aurons de répit tant que, au-delà du respect de la loi, nous ne saurons avec certitude qui possède des actifs dans le pays, de manière à définir les taxes et les impôts qui doivent être payés.

C'est ce qu'a dit M. Morneau. J'imagine que le sens des mots « travail » et « repos » est peut-être en cause ici, puisque, étant donné les Panama Papers, ce serait une excellente occasion d'ajouter des mesures ayant trait à la transparence en matière de propriétés bénéficiaires à ce projet de loi. Nous n'en avons pas.

En fait, le *Toronto Star* a révélé ce qui se passe. Vous n'êtes pas sans savoir que le blanchiment d'argent est lié aux activités terroristes, au trafic de stupéfiants, au détournement de fonds, bref, à toute une série de phénomènes. Il provoque enfin la hausse des prix de l'immobilier à Toronto et à Vancouver. Il y a plusieurs facettes à ce problème.

Quelles mesures sont proposées ici? Je ne vois rien qui ait trait à cela. Pourquoi le gouvernement est-il si peu enclin à agir et à honorer ses engagements internationaux?

• (0950)

**L'hon. Navdeep Bains:** Comme vous l'avez dit, l'équité fiscale — y compris les problèmes d'évasion et d'évitement fiscaux — est un pilier central de notre engagement envers les Canadiens de la classe moyenne. Nous en avons fait mention à plusieurs reprises. Notre gouvernement est passé à l'action en avril 2016 en investissant 444 millions de dollars dans l'ARC.

**M. Brian Masse:** Vous savez quoi? C'est tout le problème. Il parle d'investissements. On en est à ce niveau de ridicule, et je crois qu'il importe...

**L'hon. Navdeep Bains:** Monsieur le président, en tout respect...

**M. Brian Masse:** Il parle d'investissements...

**Le président:** Monsieur Masse.

**M. Brian Masse:** Non, c'est mon temps de parole. Il parle de...

**Le président:** Non, en fait, votre temps est écoulé.

**M. Brian Masse:** Il parle d'investissements et d'actions antérieures au lieu de parler d'un aspect particulier du projet de loi. Nous discutons d'une question liée au projet de loi et il parle d'investissements du gouvernement.

**Le président:** Nous suspendons la séance pendant quelques minutes le temps d'un huis clos pour traiter des travaux du comité.

Je remercie le ministre d'avoir pris la parole devant nous aujourd'hui. Nous serons de retour dans deux minutes.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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