



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 055 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 6 novembre 2012**

—  
**Président**

M. Ed Komarnicki



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

Le mardi 6 novembre 2012

•(0850)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** La séance est ouverte. Bonjour, tout le monde.

Je vais faire quelques commentaires généraux avant de céder la parole aux représentants du ministère.

Nous accueillons aujourd'hui des représentants du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. Je vous présente Mme Lenore Duff, directrice principale de la Politique stratégique et réforme législative au Programme du travail, et M. Charles Philippe Rochon, gestionnaire à l'Analyse de la législation du travail.

Comme vous le savez, nous avons reçu une lettre du président du Comité des finances nous invitant à considérer le sujet des articles 219 à 232 du projet de loi C-45. En bref, la lettre nous invite, si nous le jugeons approprié, à lui transmettre des recommandations, y compris toute proposition d'amendement. Nous avons justement avec nous une greffière législative, Mme Christine LaFrance, si jamais son aide s'avère nécessaire plus tard.

C'est nous qui décidons ce que nous proposons de faire après la séance. J'ai examiné l'avis de motion du Comité des finances. En gros, les membres nous laissent décider si nous voulons proposer ou non des amendements. C'est le Comité des finances qui décidera si les amendements seront considérés ou non dans le cadre de l'étude article par article du projet de loi mammoth dont fait partie cette section. Nous avons précisément été saisis des éléments qui visent le Code canadien du travail et les articles mentionnés dans la motion.

Je me suis dit que les représentants pourraient nous donner un aperçu de ces articles. Je propose au comité de leur demander de passer en revue chaque article. Ensuite, contrairement à la pratique en comité, nous n'aurions pas de séries de questions; je vous laisserais poser vos questions pendant la revue des articles, sans ordre de parole précis. Je vais établir une liste des gens qui veulent poser des questions. S'il nous reste du temps, nous pourrions revenir aux séries de questions, mais je crois que ce sera plus productif de procéder article par article et de poser nos questions au fur et à mesure.

Voilà ce que je propose, et je suis ouvert aux suggestions.

Monsieur Boulерice, avez-vous un commentaire?

**M. Alexandre Boulерice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD):** Oui. Merci, monsieur le président.

Je suis peut-être un peu plus à cheval que vous sur les traditions, ou je suis peut-être un peu plus conservateur...

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Alexandre Boulерice:** ... mais je préférerais procéder de la manière traditionnelle, à savoir avec les bonnes vieilles séries de questions. Voilà ma préférence.

**Le président:** Vous avez une préférence.

Est-ce qu'un autre député a un commentaire?

Allez-y, monsieur Lapointe.

[Français]

**M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD):** Sans nécessairement me qualifier de conservateur, j'appuie la position de mon collègue. Je serais plus à l'aise s'il y avait une organisation plus traditionnelle de la période de questions.

[Traduction]

**Le président:** Je vais vous expliquer pourquoi je pense que nous devrions procéder de la première façon, soit celle que j'ai proposée. C'est tout simplement, parce que le contexte actuel s'apparente plutôt à une étude article par article qu'à une séance traditionnelle avec des témoins et des séries de questions. Du point de vue des représentants, ce sera peut-être plus facile si nos questions pointues portent sur l'article ou la partie qu'ils sont en train d'expliquer, mais rien n'est coulé dans le béton. C'est tout simplement ce dont j'avais discuté avec la greffière. Je pensais que nous pourrions procéder ainsi, mais je suis prêt à écouter vos commentaires.

Allez-y, monsieur McColeman.

**M. Phil McColeman (Brant, PCC):** Je suis tout à fait d'accord avec votre procédure. Je suis en fait surpris que le NPD ne soit pas d'accord, parce qu'il s'agit d'une approche très pragmatique à une situation qui est très différente de ce à quoi nous sommes habitués en comité. De plus, l'échéancier est très court.

Cette approche pragmatique serait dans le but de mieux comprendre et d'aborder le tout comme une étude article par article. Nous en tirerons ainsi une meilleure compréhension qu'en optant pour le format structuré dont les discussions laissent beaucoup plus de place aux opinions politiques. Je crois que nous devons éliminer cet aspect. Il faut comprendre ce dont il est question et discuter des effets des modifications.

Je suis tout à fait d'accord avec votre façon de procéder, monsieur le président.

**Le président:** Madame Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD):** En considérant la question de la rapidité, nous avons pensé procéder de cette façon puisqu'on n'a pas l'intention de retarder le débat. Je pense que cela faciliterait les choses si on posait les questions sur certains sujets de la façon habituelle. Cela accélérerait selon moi le processus.

[Traduction]

**Le président:** Est-ce qu'une autre personne veut prendre la parole?

Allez-y.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Tout ce que j'ai à dire, c'est que la situation ressemble beaucoup à celle que nous avons connue lors de la dernière séance. Le comité a été saisi d'un projet de loi, et nous l'avons étudié article par article. D'après moi, l'objectif est de réaliser une étude article par article en vue de ne laisser aucun détail nous échapper.

Selon moi, c'est ce qui est visé par la présidence. Il faut pouvoir l'examiner dans son ensemble, comme nous le ferions dans le cas de tout autre projet de loi ou d'un projet de loi d'initiative parlementaire dont notre comité serait saisi. C'est en fait la procédure normale.

**Le président:** D'accord. Je crois avoir entendu vos opinions sur la question.

J'imagine que cela pourrait être vu comme un compromis, mais si nous progressons rapidement, nous aurons le temps de revenir aux séries de questions; je reste toutefois convaincu que c'est plus productif d'avoir un aperçu des modifications et de procéder à une étude article par article. Si vous préférez garder vos questions pour plus tard, vous le pouvez.

Nous allons donc procéder ainsi. C'est ma décision. S'il n'y a pas d'autres commentaires, je vais laisser les représentants faire leur exposé.

Allez-y.

•(0855)

[Français]

**M. Charles Philippe Rochon (gestionnaire, Analyse de la législation du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** Merci, monsieur le président. Je vous remercie de nous donner l'occasion de pouvoir présenter les points principaux de la section 10 de la partie 4 de la Loi d'exécution du budget.

Je vais parler surtout en anglais, mais je vais répondre aux questions en français également. N'hésitez surtout pas.

[Traduction]

En gros, la section 10 modifie la partie III du Code canadien du travail. La partie III est la mesure législative qui établit les normes d'emploi minimales qui s'appliquent aux employés des entreprises sous réglementation fédérale, ce qui inclut les employés des banques, des secteurs des transports, des télécommunications, de la radiodiffusion, ainsi que quelques autres industries, dont la manutention des grains, les mines d'uranium, etc.

Les modifications proposées visent, en gros, à rendre plus facile et moins contraignante l'observation des exigences et des normes prévues à la partie III et à réduire les coûts liés à l'administration de la loi. Il y a une série de modifications que nous pouvons regrouper en quatre grandes catégories; je vais les passer en revue une par une.

La première grande catégorie, ou le premier objectif, est de simplifier le calcul de l'indemnité de congé pour un jour férié. Actuellement, la partie III prévoit que les employés ont droit jusqu'à neuf jours fériés par an, lesquels doivent normalement être rémunérés par l'employeur.

Toutefois, selon nous, la difficulté réside dans les nombreuses formules utilisées pour calculer l'indemnité de congé pour un jour férié en fonction de la façon dont le salaire est calculé. Il faut utiliser une formule différente selon que l'employé est payé au mois, à la semaine, à la journée, à l'heure ou selon que le nombre d'heures travaillées ou les revenus varient d'un jour à l'autre ou que le salaire est calculé selon un taux kilométrique plutôt qu'un taux horaire. Il y a un très grand nombre de formules, ce qui rend le tout extrêmement complexe. Des employeurs, des employés et des inspecteurs nous ont rapporté que le présent système est extrêmement difficile à administrer.

La difficulté réside également dans les présentes conditions d'admissibilité relatives à l'indemnité de congé pour un jour férié, dont l'administration est également très difficile. Actuellement, pour y avoir droit, un employé doit avoir au moins 30 jours de service continu avec son employeur, mais il doit aussi avoir gagné un salaire, en règle générale, au cours d'au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié. Il existe des exceptions à cette règle et des exceptions aux exceptions. Bref, nous avons conclu qu'il était extrêmement difficile de déterminer les employés admissibles à l'indemnité de congé pour un jour férié, mais également de calculer l'indemnité due.

Du point de vue de l'administration, c'est encore une fois très complexe. C'est également un peu un enjeu sur le plan de l'égalité, parce que certains employés seront admissibles à l'indemnité, tandis que d'autres ne le seront pas, alors que leurs conditions d'emploi ne sont pas nécessairement très différentes. Encore une fois, nous avons constaté qu'il s'agissait d'un irritant important.

Le projet de loi propose d'adopter une nouvelle méthode normalisée pour le calcul de l'indemnité de congé pour un jour férié. Voici la proposition. L'indemnité serait calculée en fonction de la moyenne du salaire des quatre semaines précédant la semaine du jour férié.

Pour ce qui est des employés rémunérés à la commission, le calcul utiliserait une période plus longue. On ferait une moyenne des 12 semaines précédentes, tout simplement parce que leurs revenus ont tendance à fluctuer. Nous voulions nous assurer de trouver un certain équilibre pour calculer leur indemnité de congé pour un jour férié. Cette méthode en simplifierait certainement le calcul.

Dans la foulée, nous éliminerions l'une des présentes conditions d'admissibilité. Les employés ne seraient plus tenus d'avoir gagné un salaire au cours d'au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié. Cette modification augmentera en fait le nombre d'employés visés par les dispositions sur l'indemnité de congé pour un jour férié et simplifiera certainement beaucoup le calcul de la somme due.

Dans la deuxième grande catégorie de modifications, nous mettons en place dans le code un mécanisme de traitement des plaintes prescrit par la loi pour toute plainte qui ne porte pas sur un congédiement injuste. Le code prévoit à l'heure actuelle un mécanisme de traitement des plaintes en cas congédiement injuste, mais il n'y a rien au sujet des autres types de plaintes.

## ● (0900)

Cela pose un problème, parce que nous avons en gros mis en place un mécanisme de traitement des plaintes par l'entremise de directives, mais il n'a aucune portée sur le plan juridique. Encore une fois, cette situation crée une certaine confusion, parce que les employés ne savent parfois pas comment ils sont censés procéder pour déposer une plainte. De notre côté, étant donné qu'il s'agit d'une politique qui n'a aucune portée sur le plan juridique, son administration est ardue, parce qu'il est difficile de préciser les délais pour déposer une plainte ou les circonstances dans lesquelles nous pouvons en fait rejeter ou accepter des plaintes, etc.

Nous essayons d'instaurer un mécanisme officiel de traitement des plaintes, comme c'est le cas dans pratiquement tous les territoires et toutes les provinces au Canada. Actuellement, ce sont seulement les zones de compétences fédérales au Nunavut qui n'ont pas de mécanisme de traitement pour la majorité des types de plaintes relativement aux normes du travail et aux normes d'emploi.

Le mécanisme établirait explicitement les circonstances dans lesquelles des plaintes peuvent être acceptées ou rejetées. Il préciserait les délais pour déposer une plainte. La loi propose que les employés aient six mois suivant la date de l'infraction pour déposer leur plainte; il y aurait certaines exceptions que nous pourrions aborder à l'étape de l'étude article par article, si vous le désirez.

Le mécanisme précisera aussi les motifs justifiant le rejet d'une plainte. Les plaintes ne pourraient pas être rejetées pour d'autres motifs que ceux précisés dans la mesure législative. Il y aurait également une procédure de révision pour donner l'occasion à l'employé de demander une deuxième opinion, si un inspecteur rejette sa plainte. L'employé peut demander une révision de la décision pour s'assurer que le rejet n'a rien d'arbitraire.

La troisième grande catégorie de modifications porte sur les ordres de paiement. À l'heure actuelle, la loi permet à un inspecteur de délivrer un ordre de paiement à un employeur, lorsqu'il convient qu'un employé n'a pas reçu son dû. Cet ordre de paiement sert à obtenir les sommes dues. La procédure de révision est assez complexe, et je vais l'aborder plus tard. Nous éprouvons notamment de la difficulté à déterminer la période visée par un ordre de paiement. En nous fondant sur les lignes directrices, nous avons décidé que les ordres de paiement ne devraient viser qu'une période de 12 mois de salaire, ou le salaire durant la période de 12 mois précédant la plainte. Encore une fois, cette précision provient d'une politique, et cela n'a pas vraiment de portée sur le plan juridique.

Encore une fois, nous avons reçu des plaintes, parce que la perception était que les ordres de paiements auraient dû viser une plus longue période. De plus, dans certains cas, il nous était difficile de déterminer l'étendue de la période pour laquelle un montant était dû, parce qu'un employé peut porter plainte et dire qu'il n'a pas été payé, et l'inspecteur remontera 6 mois en arrière, puis 12 mois... L'employé peut demander à l'inspecteur de continuer de vérifier jusqu'à ce qu'il trouve une somme qui lui est due. Le problème est donc qu'il n'y a actuellement rien de précis en ce qui a trait à l'étendue de la période qui devrait être visée.

Le code définirait pour le moment la période précise pouvant être visée par un ordre de paiement, soit 12 mois à compter de la date du dépôt de la plainte ou de la date de fin d'emploi, si l'employé a été congédié et qu'il a par la suite déposé une plainte. En ce qui a trait à l'indemnité de congé annuel, la période serait étendue à 24 mois, parce que cette indemnité a tendance à être accumulée une année, mais versée l'année suivante. Nous voulions nous assurer de viser

l'ensemble de l'indemnité de congé annuel en même temps. Encore une fois, l'objectif est de préciser les conditions à cet égard.

Il nous reste une dernière grande catégorie, et il y a en fait quelques petites modifications que j'aborderai par la suite. Nous proposons d'instaurer une procédure de révision pour les ordres de paiement et les avis de plainte non fondée. Comme je l'ai déjà expliqué, les ordres de paiement servent à obtenir les sommes dues. Si l'inspecteur constate que rien n'est dû, il émet un avis de plainte non fondée à l'employé, qui peut également en appeler de cette décision.

Nous proposons d'établir un mécanisme de révision administrative pour les ordres de paiement et les avis de plainte non fondée. À l'heure actuelle, tout employé, employeur ou administrateur de personne morale qui souhaite en appeler d'un ordre de paiement ou d'un avis de plainte non fondée peut immédiatement porter le dossier à l'attention d'un arbitre externe.

Ce processus peut certainement être long et quelque peu coûteux, particulièrement lorsque le dossier concerne des questions purement factuelles. Il arrive parfois que des erreurs se glissent lorsque des ordres de paiement sont délivrés. Au lieu de nous lancer dans le processus de nommer un arbitre, de tenir des séances, etc., nous proposons de saisir le mécanisme de révision administrative du dossier. Les erreurs factuelles pourront ainsi être corrigées immédiatement ou, du moins, le plus rapidement possible. Cette responsabilité sera assumée par des gens délégués par le ministre; il s'agira probablement de cadres supérieurs possédant des compétences en matière de normes du travail.

## ● (0905)

Nous conserverions les mécanismes actuels pour les appels devant les arbitres — les arbitres externes —, mais cela se limiterait aux questions de droit et de compétence ou aux questions jugées si complexes qu'il est préférable de les présenter directement à un arbitre plutôt que de passer par le mécanisme d'examen administratif.

Les deux ou trois derniers points qu'il faut aborder sont des modifications mineures d'ordre technique, dont un concerne le délai fixé pour le versement de l'indemnité de congé en cas de cessation d'emploi. Actuellement, l'exigence est assez vague; aucun délai n'est fixé. Nous proposons une modification afin de fixer à 30 jours le délai pour le versement de l'indemnité de congé exigible au moment de la cessation d'emploi. Ce délai de 30 jours correspond à celui qui s'applique actuellement au versement de l'indemnité de départ et l'indemnité de préavis. Encore une fois, les employeurs pourraient verser l'indemnité de congé en même temps que l'indemnité de départ et l'indemnité de préavis; actuellement, il y a une certaine confusion à cet égard.

Cela mis à part, quelques modifications corrélatives doivent être apportées à d'autres dispositions simplement pour assurer le bon fonctionnement du mécanisme. Nous pouvons procéder à l'étude article par article et traiter de ces questions séparément.

**Le président:** D'accord.

Dans ce cas, désirez-vous procéder à l'étude article par article? Si vous parlez du premier article, je vais permettre les questions; je vous demanderais donc de prêter attention à cela. Je vous remercie de vos observations générales. Les députés pourraient vouloir y répondre de façon générale avant d'entrer dans les détails. Je pense que c'est acceptable.

Allez-y.

**M. Charles Philippe Rochon:** Très bien; voulez-vous que je lise les articles à voix haute?

**Le président:** Non, je pense...

**M. Charles Philippe Rochon:** Nous pouvons passer directement à...

**Le président:** Vous pouvez aller directement à l'article et nous en donner un aperçu. Je serai à l'affût de gens qui pourraient avoir des questions. Je pense que nous allons commencer par l'article 188 proposé.

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui. En fait, c'est l'article 219, qui modifie l'article 188...

**Le président:** Exactement.

**M. Charles Philippe Rochon:** C'est le dernier point dont j'ai parlé. Il s'agit de préciser le délai pour le versement de l'indemnité de congé en cas de cessation d'emploi. Nous fixons ce délai à 30 jours à compter du dernier jour de travail. Encore une fois, cela correspond à celui qui s'applique actuellement au versement de l'indemnité de départ ou de l'indemnité de préavis.

**Le président:** D'accord.

Monsieur Boulерice.

[Français]

**M. Alexandre Boulерice:** Je comprends votre préoccupation quant à la cohérence en ce qui concerne le délai de 30 jours. Par contre, l'ancienne version — ou la version actuelle prémodifiée — parle d'un versement « sans délai ».

Pourquoi passer d'un versement « sans délai » au fait de devoir attendre un mois avant de recevoir son argent? Je trouve que c'est plus rapide et efficace comme c'est là.

**M. Charles Philippe Rochon:** Il existe un certain nombre de difficultés. D'abord, la difficulté liée à l'expression « sans délai » vient du fait que l'interprétation donnée à ce terme va varier selon le contexte.

Par exemple, si l'employé a décidé de démissionner et n'a pas donné de préavis, quel est le délai? La difficulté vient du fait que, dans certains cas, l'employeur ne le sait pas non plus parce qu'il est obligé de faire des calculs pour déterminer quelle somme est due. Dans d'autres cas, des paiements n'ont pas été faits, des salaires n'ont pas encore été versés. Il faut calculer la paie de vacances en plus des salaires. Certaines indemnités ne sont pas comptées et il faut encore calculer en plus la paie de vacances. Cela crée un problème, du moins pour les inspecteurs, parce qu'ensuite, si l'employé porte plainte, c'est un peu difficile. On ne peut pas déterminer si cela va être plus long, moins long, ou non.

Ensuite, la deuxième difficulté vient du fait que, en ce moment, il y a deux dispositions contradictoires. Il y a une disposition qui dit « sans délai » et une autre disposition qui précise « pour tous les salaires qui sont dus », et ainsi de suite. Il faut qu'ils soient payés dans un délai de 30 jours.

L'indemnité de congé annuel est un salaire. On se retrouve donc aux prises avec deux dispositions. Laquelle va s'appliquer dans ce

cas-ci? C'est certainement une difficulté sur le plan de l'interprétation du code. On s'est donc dit qu'on allait simplifier les choses et utiliser la même règle pour l'ensemble des cas. C'est pourquoi on se retrouve avec 30 jours, à la fin.

**M. Alexandre Boulерice:** Ce qui n'est pas non plus un délai déraisonnable, entendez-moi bien.

**M. Charles Philippe Rochon:** À notre avis, un délai de 30 jours permet de faire un seul paiement pour l'ensemble des sommes dues, que ce soit l'indemnité de cessation d'emploi, toute indemnité liée au licenciement, l'indemnité de congé annuel, les autres paiements et ainsi de suite. Cela permet de faire un chèque qui verse l'ensemble des sommes dues.

Un autre élément vaut la peine d'être mentionné. En ce moment, on prévoit un délai pour porter plainte. C'est au cours des six mois suivant la date à laquelle le paiement doit être fait. Dans ce cas-ci, c'est à peu près impossible de calculer six mois à partir de la mention « sans délai ». On se retrouve aux prises avec un vrai problème administratif pour déterminer la date, alors que 30 jours, au moins, c'est clair.

● (0910)

[Traduction]

**Le président:** Madame Leitch, la parole est à vous.

**Mme Kellie Leitch:** En ce qui concerne les modifications en général, l'un des points soulevés était de savoir en quoi consiste la comparabilité, surtout par rapport aux autorités provinciales, et dans les cas où l'intention était de favoriser ces changements. Pourriez-vous nous parler brièvement de ce que font les autorités provinciales à cet égard et établir une comparaison entre ce que nous mettons actuellement en oeuvre et ce que font les provinces?

**M. Charles Philippe Rochon:** Chaque province a ses propres lois du travail; je vais donc généraliser plutôt que de parler de cas précis. En général, les provinces n'ont pas ce problème de disparité entre les deux éléments. Habituellement, elles fixent les délais pour le versement du salaire en cas de cessation d'emploi, et cela comprend l'indemnité de congé, l'indemnité de départ, etc.

Actuellement, nous ne faisons qu'éliminer une incohérence du code. En conséquence, à l'instar des provinces, nous aurons une cohérence en ce qui concerne le versement des salaires.

**Mme Kellie Leitch:** Merci beaucoup.

**Le président:** Merci.

Nous passons à l'article 220 portant sur l'article 191 du projet de loi.

**M. Charles Philippe Rochon:** D'accord. L'article 220...

**Le président:** Désolé; un instant, je vous prie.

Madame Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Je viens de remarquer que le paragraphe 188(b) n'a pas été traduit en français.

[Traduction]

**Le président:** Il s'agit de l'alinéa 188(b).

[Français]

**M. Charles Philippe Rochon:** La raison pour laquelle cela n'a pas été traduit en français est qu'on ne fait la modification que dans la version anglaise de la loi. L'objectif de la modification était d'utiliser un terme neutre. Il était écrit

[Traduction]

« his year of employment ».

[Français]

C'était seulement au masculin en anglais. On a mis le mot *their* pour que cela comprenne le féminin également.

Ce n'est qu'une modification dans la version anglaise. Il n'y avait pas de problème avec la version française.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** C'est bien, merci.

[Traduction]

**Le président:** Poursuivez.

**M. Charles Philippe Rochon:** D'accord. L'article 220, qui modifie l'article 191 ne fait qu'ajouter, en somme, deux nouvelles définitions à la section du Code portant sur les congés. Les deux définitions sont: « indemnité de congé » et « congé payé ». La raison, c'est que les termes sont repris plus tard. C'est une question de libellé. Cela sert simplement à éviter la répétition des mêmes termes dans chacune des dispositions.

Encore une fois, l'indemnité de congé est l'indemnité calculée conformément à l'article 196 — c'est donc une nouvelle formule —, tandis que le congé payé est un congé pour lequel l'employé a droit à l'indemnité de congé.

**Le président:** Bien. À moins qu'il y ait une intervention, continuez.

**M. Charles Philippe Rochon:** À l'article 221, qui porte sur l'article 196 du projet de loi, on établit la nouvelle méthode de calcul de l'indemnité de congé. Comme nous l'avons expliqué lors du survol, il y aura deux mécanismes: le premier a une portée générale et l'autre concerne les employés payés à commission.

En ce qui a trait au mécanisme général, l'employé aura droit à une indemnité de congé correspondant à au moins un vingtième du salaire gagné durant les quatre semaines précédant la semaine comprenant le congé. Pour que ce soit clair, cela ne comprend pas seulement le salaire et le traitement horaire, mais toute indemnité de congé, tout congé payé versé antérieurement au cours de cette période, etc. Donc, dans ce contexte précis, on parle de toute rémunération, à l'exception des heures supplémentaires.

Quant aux employés payés à commission, le calcul se fera sur une période de 12 semaines. Le seul point à ajouter serait que cela s'applique uniquement aux employés payés à commission qui comptent au moins 12 semaines de service continu. La raison, c'est qu'autrement, la moyenne pourrait être établie sur une plus longue période même s'ils n'ont pas travaillé pendant 12 semaines. Il s'agit donc simplement d'éviter qu'ils ne soient désavantagés. S'ils n'ont pas 12 semaines de service, ils seront assujettis à la règle générale, qui est la moyenne sur quatre semaines.

Cela concerne les paragraphes 196(1) et 196(2). Je ne sais pas s'il y a des questions à ce sujet.

**Le président:** Il y en aura, mais vous pourriez terminer de parler de l'article 196, puis nous passerons aux questions.

**M. Charles Philippe Rochon:** Devrais-je parler de l'ensemble du dossier?

**Le président:** Oui.

**M. Charles Philippe Rochon:** D'accord.

Le paragraphe 196(3) est, en fait, une exigence selon laquelle l'employé doit être en poste depuis au moins 30 jours. Il s'agit d'une exigence déjà incluse en vertu de l'article 202 du Code. Nous l'avons simplement déplacée de l'article 202 à l'article 196 parce que nous

voulons que les exigences relatives à l'admissibilité soient au début de toutes les sections du Code pour que les gens sachent s'ils y ont droit ou non. On ne fait que clarifier la question. Ce n'est pas une nouvelle exigence. Il s'agit de la même exigence qu'auparavant. Elle a simplement été déplacée.

Le paragraphe 196(4) porte sur un employé occupé à un travail ininterrompu. Cette disposition n'a pas été modifiée. Elle a simplement été déplacée. On y indique seulement que pour les employés occupés à un travail ininterrompu — ce qui a été défini au début et qui inclurait des gens qui travaillent, par exemple, dans les transports, les communications ou dans les domaines précis où les activités doivent être offertes en permanence, 24 heures par jour, sept jours par semaine —, les règles qui s'appliquaient auparavant sont toujours en vigueur.

D'une part, l'employé qui ne se présente pas au travail après y avoir été appelé n'a pas droit à l'indemnité de congé, même s'il s'agit d'un jour férié. D'autre part, si l'employé fait en sorte de ne pas être disponible pour travailler en vertu des conditions d'emploi dans l'établissement où il travaille, il n'aura pas droit à l'indemnité de congé.

Nous avons clarifié le libellé de l'alinéa 196(4)b). Essentiellement, on y indique exactement la même chose qu'auparavant, mais nous avons essayé de rendre les choses plus claires afin d'éviter toute interprétation contradictoire.

Enfin, le paragraphe 196(5) précise simplement qu'en ce qui concerne l'exigence relative à la durée de l'emploi, cela ne signifie pas que l'employé doit avoir travaillé 30 jours. Par là, on indique seulement qu'il doit avoir occupé l'emploi pendant 30 jours. Par conséquent, s'il est au service de l'employeur pendant 30 jours, mais qu'il n'a travaillé que deux jours pendant cette période, cela ne pose pas problème. L'employé a tout de même droit à l'indemnité de congé.

●(0915)

**Le président:** Monsieur Boulerice.

[Français]

**M. Alexandre Boulerice:** Merci, monsieur le président.

J'ai quelques questions concernant ces changements sur les montants d'argent qui sont versés pour les congés fériés.

Vous évoquez le fait que des gens qui n'y ont pas droit aujourd'hui pourront maintenant recevoir des montants d'argent grâce à ces modifications. Est-ce vrai?

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui.

**M. Alexandre Boulerice:** Avez-vous évalué combien de travailleurs et de travailleuses vont maintenant avoir droit à ces paiements?

**M. Charles Philippe Rochon:** Une des difficultés est le manque de statistiques claires à cet égard. Pour pouvoir répondre précisément à votre question, il faudrait qu'on connaisse exactement les politiques d'emploi de tous les employeurs sous réglementation fédérale afin de déterminer ce qu'ils offrent — plus ou moins — et à quelles conditions. Il faudrait qu'on connaisse aussi très précisément l'horaire de tous les employés. Or, on n'a malheureusement pas de statistiques si raffinées.

En revanche, je peux vous dire qu'on a quand même identifié certains groupes de travailleurs qui, en ce moment, sont particulièrement vulnérables sur le plan des conditions d'admissibilité.

On sait que 110 000 employés sous réglementation fédérale sont des travailleurs à temps partiel. Cela représente à peu près 14 p. 100 de l'ensemble des employés sous réglementation fédérale. Il y a aussi plus de femmes que d'hommes, soit 9 p. 100 d'hommes et 20 p. 100 de femmes.

Cela dit, les travailleurs à temps partiel ne sont pas tous exclus. Dans certains cas, ils ont bénéficié d'une exception à la règle des 15 jours. En fait, s'ils ont un horaire régulier et s'ils gardent continuellement le même horaire, ils pourront être admissibles. Néanmoins, un certain nombre de personnes ont un horaire variable et se trouvent de temps en temps en dessous de la norme des 15 jours. C'est donc un groupe qui est assez vulnérable.

Un autre groupe vulnérable est celui des employés qui n'ont pas droit à des congés de maladie payés. En d'autres mots, parlons de quelqu'un qui ne réussit pas à gagner un salaire pendant 15 jours sur 30 parce qu'il était malade et qu'il a dû s'absenter. C'est bien dommage, mais en ce moment, si la personne est malade et n'a pas 15 jours, elle n'a droit à rien du tout.

En ce moment, si on regarde les entreprises sous réglementation fédérale, selon les derniers chiffres qui remontent à 2008, les trois quarts de ces employeurs n'offrent pas à leurs employés des congés de maladie payés, ou du moins, ils ne le font pas de façon systématique. Cela peut être leur choix. Le fait est que ces employés sont vulnérables s'ils sont obligés de s'absenter pour cause de maladie. Il pourrait y avoir un problème. Cela touche quand même un univers relativement grand.

Il y a la situation des femmes qui se prévalent d'un congé de maternité ou des hommes qui se prévalent d'un congé parental. Si quelqu'un a pris un de ces congés, revient de congé et n'a pas réussi à gagner 15 jours de salaire, il est exclu. Des milliers de personnes se trouvent dans cette situation. C'est la même chose pour les personnes qui ont été mises à pied de façon temporaire. Une personne mise à pied sans avoir gagné 15 jours est exclue.

Pour revenir à votre question initiale, on ne peut pas vous donner un chiffre très précis. Toutefois, on peut quand même définir plusieurs groupes qui sont vulnérables actuellement.

**M. Alexandre Boulerice:** Avec l'uniformisation de la méthode de paiement que vous amenez, les congés de maladie ou congés parentaux ne sont pas payés pour la plupart des gens à temps partiel, mais parmi eux, il y a des gagnants qui vont maintenant y avoir droit.

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui.

**M. Alexandre Boulerice:** Cependant, le fait d'avoir un système uniformisé fait aussi en sorte que d'autres seront perdants.

**M. Charles Philippe Rochon:** C'est exact.

**M. Alexandre Boulerice:** Combien de travailleurs et de travailleuses vont voir leur paiement de congé férié diminuer, et de combien ce paiement diminuera-t-il?

**M. Charles Philippe Rochon:** Je dois vous donner un peu la même réponse qu'à la question précédente. On n'a pas de statistiques assez précises pour pouvoir vous le dire. On n'est pas sûrs non plus de savoir si, après les modifications, les employeurs vont modifier leurs politiques ou non. L'important est que les employeurs ont tendance à offrir un peu plus que ce qui est prévu dans le code. C'est une statistique qui remonte à 2004, si je ne me trompe pas.

À peu près les trois quarts des employés sous réglementation fédérale ont droit à plus de neuf jours de congé férié.

● (0920)

**M. Alexandre Boulerice:** Ils sont souvent syndiqués, n'est-ce pas?

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui, absolument, plusieurs sont syndiqués. C'est exact.

Cependant, il y a plus de gens qui y ont droit qu'il y a de gens syndiqués. Dans ces circonstances, l'employeur va-t-il nécessairement faire des modifications et diminuer les paiements? Ce n'est pas clair.

Ceux qui pourraient être perdants sont probablement ceux qui travaillent plus de 15 jours par période de 30 jours, mais qui ne travaillent pas plus de 5 jours par semaine. Dans de tels cas, ces gens vont peut-être avoir 10 ou 15 p. 100 de moins pour un congé férié en particulier. Encore une fois, on n'a pas le nombre total.

Il convient de noter que les personnes qui sont dans cette situation et qui vont peut-être recevoir un peu moins pour un congé férié particulier vont peut-être être gagnants à long terme.

Actuellement, avec la règle des 15 jours sur 30, des gens vont avoir droit à certains congés fériés, mais peut-être pas à tous. Il y a neuf jours fériés. Si quelqu'un a été malade un jour, il en a peut-être manqué un. S'il a été mis à pied temporairement, il en a peut-être manqué un deuxième. Si son horaire a été modifié, il en a peut-être manqué un troisième parce qu'il a travaillé moins de 15 jours. À la fin, même si le pourcentage est moins élevé par congé férié, il aura droit aux neuf jours fériés et à l'indemnité pour les neuf congés fériés.

Je me rends compte que cela ne répond pas exactement à votre question parce qu'on n'a pas tous les chiffres. Cependant, il est important de noter qu'il ne faut pas uniquement considérer l'indemnité pour un seul congé férié. Il faut regarder l'ensemble. À notre avis, certaines personnes vont gagner un peu moins. Il n'y a pas de doute sur ce point. Par contre, nous croyons que l'ensemble des gens vont probablement se retrouver en meilleure position.

**M. Alexandre Boulerice:** Si je comprends bien, les gens qui risquent d'être un peu perdants sont ceux qui travaillent à temps partiel, mais presque à temps plein.

**M. Charles Philippe Rochon:** Exactement.

**M. Alexandre Boulerice:** D'accord, merci.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Poursuivez.

**M. Charles Philippe Rochon:** L'article 197 porte sur...

**Le président:** Mme Boutin-Sweet a une question.

[Français]

**M. Charles Philippe Rochon:** Pardon.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Dans le nouveau libellé, on mentionne à plus d'un endroit, par exemple au paragraphe 196(1), que le calcul du salaire, soit un vingtième, ne tiendra pas compte des heures supplémentaires. J'ai consulté l'ancien libellé, mais je n'ai rien vu à ce sujet. Est-ce que c'était inclus dans l'ancienne façon de calculer?

**M. Charles Philippe Rochon:** Cela faisait en effet partie de l'ancien libellé. Les sommes payées pour les heures supplémentaires ne comptaient pas pour l'indemnité relative aux jours fériés. Actuellement, on ne compte pas les heures supplémentaires. On compte les heures régulières. Tel que mentionné précédemment, les systèmes sont assez complexes. De plus, je dois signaler que pour le moment, c'est assez mal rédigé. Il est donc un peu difficile de s'y retrouver.

Il est aussi à noter que cette disposition est fondée sur celles qui existent actuellement au Québec. Le libellé que nous utilisons est à peu près le même que celui de la Loi sur les normes du travail, qui ne prévoit pas non plus de paiement pour les heures supplémentaires.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Si j'ai bien compris, selon l'ancienne façon de calculer, les heures supplémentaires ne comptaient pas. Je n'ai pas vu cela, mais...

**M. Charles Philippe Rochon:** En fait, il s'agit de la façon actuelle, étant donné que la loi n'a pas été modifiée. Selon la façon actuelle, les heures supplémentaires ne seront pas comptées. Comme je vous l'ai dit, c'est un peu bizarrement rédigé. Dans certains cas, on dit que la paye d'une personne qui est rémunérée à la semaine ne subira pas de diminution et ainsi de suite, mais par définition, ça exclut les heures supplémentaires. Il y a aussi dans les règlements des dispositions portant sur le calcul qui s'appliquent aux personnes dont les heures sont variables, etc. Encore ici, c'est assez complexe. Par contre, on y indique nommément que les heures supplémentaires ne comptent pas. On les exclut donc par définition.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Vous pouvez passer à l'article 197.

**M. Charles Philippe Rochon:** Pour revenir à l'article 197, ce qu'on y trouve, ce sont les dispositions actuelles prévues aux articles 197 et 198. L'article 198 sera donc abrogé et toutes les dispositions seront regroupées.

Outre le fait que nous avons modifié le libellé pour qu'il soit plus clair et non discriminatoire, ces dispositions n'ont pas été modifiées. On précise simplement le traitement qui doit être versé à l'employé qui est tenu de travailler un jour férié. Il n'y a aucun changement par rapport au régime actuel. Ce n'est qu'un regroupement et cela concerne tant les employés en général que ceux qui sont occupés à un travail ininterrompu.

• (0925)

**Le président:** À moins qu'il y ait une intervention, continuez.

**M. Charles Philippe Rochon:** D'accord.

Aucune modification importante n'a été apportée à l'article 199 du projet de loi. Il s'agit simplement de précisions concernant un directeur ou un professionnel qui travaille un jour férié. Nous avons à nouveau rendu le libellé un peu plus clair et non discriminatoire, mais il n'y a pas de changement important.

Cela vaut aussi pour l'article 200. Nous utilisons le terme « indemnité de congé » parce que c'est la terminologie que nous employons maintenant, mais il n'y a aucun changement. L'indemnité de congé sera toujours assimilée à un salaire.

L'article 201 est nouveau. Il s'agit d'une disposition qui détermine la durée de l'exigence liée au service, ce qui sera avantageux pour les employés. Nous faisons en sorte que les dispositions sur les jours fériés sont assujetties à l'article 189.

L'article 189 précise que si l'entreprise où travaille l'employé est vendue ou cédée d'une autre façon, le service de l'employé auprès de l'un et l'autre est réputé continu, ce qui signifie que le service n'est pas interrompu. Manifestement, l'objectif est de s'assurer qu'en ce qui a trait à l'exigence des 30 jours, un employé qui a été au service d'un employeur pendant 30 jours n'est pas tenu de travailler 30 jours supplémentaires auprès du nouvel employeur si l'entreprise est vendue. On considérera qu'il a déjà satisfait à l'exigence liée au service.

**Le président:** Poursuivez.

**M. Charles Philippe Rochon:** D'accord.

L'article 223 porte sur le nouveau mécanisme de traitement des plaintes. Comme je l'ai indiqué dans l'aperçu, le code ne comportait pas de tel mécanisme auparavant. Cela a été établi en vertu d'une politique.

Le mécanisme de traitement des plaintes prévu au paragraphe 251.01(1) précise simplement que les employés peuvent formuler par écrit une plainte à un inspecteur s'ils sont d'avis qu'on a contrevenu à une disposition du code. Plus loin, il y a une condition, que j'expliquerai.

Au paragraphe 251.01(2), on fixe le délai de prescription pour le dépôt d'une plainte. Comme indiqué précédemment, le délai serait fixé à six mois suivant la dernière journée où l'employeur était tenu de payer le salaire, si c'est lié au salaire; autrement, il serait de six mois suivant la date de l'infraction.

Le paragraphe 251.01(3) prévoit les exceptions au délai de prescription pour le dépôt d'une plainte. Une de ces exceptions est précisée de façon explicite: on parle des cas où un employé a de bonne foi présenté une plainte auprès d'un représentant du gouvernement. Par exemple, la plainte a été formulée auprès d'un ministère du Travail d'une province, la Commission canadienne des droits de la personne ou le Conseil canadien des relations industrielles. Cela signifie qu'elle n'a pas été présentée au bon endroit et qu'il s'agit d'une erreur de bonne foi. Dans ce cas, on tiendra compte du temps écoulé depuis la présentation de la plainte auprès de l'autre organisme. Encore une fois, l'objectif est de ne pas pénaliser un employé pour ne pas avoir su où présenter la plainte.

Il y a aussi une disposition qui permet aux autorités réglementaires d'ajouter d'autres exceptions aux situations assujetties au délai de prescription de six mois.

Le paragraphe 251.01(4), que je vais expliquer, précise qu'en vertu du présent mécanisme de traitement des plaintes, les employés ne peuvent présenter une plainte pour congédiement injuste, car un mécanisme de traitement des plaintes pour congédiement injuste est déjà prévu à l'article 240 du code. Il s'agit donc simplement de maintenir cette distinction entre les deux mécanismes de traitement des plaintes. Ils ne perdent pas le droit de présenter une plainte; ils doivent le faire en vertu d'une autre disposition.

Enfin, le paragraphe 251.01(5) est une disposition qui ne vise qu'à rendre les choses plus claires, qui ne sert qu'à préciser que dans certains cas, les employés... On parle de cas où des employés sont régis par une convention collective qui leur accorde des avantages au moins égaux à ceux prévus dans certaines dispositions, comme les congés annuels, les jours fériés ou les congés de deuil.

En vertu des règles actuelles, ces employés ne sont régis que par leur convention collective. Toute plainte doit être traitée conformément au régime de règlement prévu dans la convention collective. Nous précisons seulement que la création du nouveau mécanisme de traitement des plaintes ne modifie aucunement ce règlement. Il demeure en vigueur. Si la convention collective s'applique, le recours est évidemment le régime de règlement en question.

**Le président:** Si vous voulez poser une question tout de suite, allez-y.

[Français]

**M. Alexandre Boulerice:** Je suis heureux qu'il existe un mécanisme formel de plaintes. C'est une bonne chose de mettre sur papier une pratique qui semble déjà exister. Justement, puisqu'il n'y avait rien de prévu, mais que les gens se plaignaient tout de même, mon interrogation vise plutôt à savoir comment cela fonctionnait.

• (0930)

**M. Charles Philippe Rochon:** Actuellement, il n'y a en effet rien dans le code. Cependant, au fil des années, on a établi des politiques pour gérer les plaintes. Ces politiques sont quand même là pour montrer comment on administre une plainte quand elle se présente. Cette plainte peut être rejetée si ce n'est pas de notre compétence ou si elle ne relève pas de la partie III du code ou, dans certains cas, s'il n'y a pas de preuve ou de démonstration qu'il y a eu un problème, et ainsi de suite. Ces choses sont prévues dans des politiques, de la même façon qu'on prévoit qu'un ordre de paiement, normalement, ne devrait pas excéder 12 mois, par exemple.

La difficulté à laquelle on se bute actuellement, c'est que, comme c'est une politique, elle peut être contestée par n'importe qui. Si quelqu'un n'est pas satisfait et aimerait que sa plainte soit examinée quelle que soit notre politique, on est un peu mal pris. Essentiellement, il n'y a rien dans la loi qui balise cela.

En même temps, ce qui se passe aussi pour les employés, c'est que c'est une politique et elle peut être changée n'importe quand. Pour être honnête, on ne l'a pas changée souvent. Or il n'y a rien qui clarifie vraiment ce qui se passe dans les cas où une plainte est rejetée.

On s'est dit que ça fonctionnait relativement bien dans le passé, mais qu'on en est arrivé au point où il commence à y avoir un vrai problème. Cela fait des années qu'on sait qu'il y a un problème, mais cela a tardé à être résolu. On se trouve maintenant dans un contexte où il faut gérer de façon plus efficace les ressources pour l'administration des normes du travail. On ne peut plus vraiment se permettre d'avancer bon an mal an et de se débrouiller avec de l'à-peu-près. C'est pour cela qu'on a décidé qu'il était temps de vraiment clarifier ces règles. Il n'existe pas vraiment de raisons pour ne pas les clarifier.

Encore une fois, est-ce à dire que les gens n'avaient pas de droits et de façons de porter plainte? Non, on avait une politique, et on fait de notre mieux pour l'administrer et veiller à ce que les droits des travailleurs soient adéquatement protégés. Cependant, encore une fois, à notre avis, il est préférable d'être explicite et clair, et que les règles soient vraiment claires pour tout le monde et ne puissent pas être changées juste comme ça, ou constamment réinterprétées.

**M. Alexandre Boulerice:** Effectivement, c'est préférable que les règles soient sur la table, que ce soit clair, que ce soit écrit et que les gens sachent à quoi s'en tenir. C'est une bonne idée, en effet.

J'ai deux autres questions à cet égard. Combien recevez-vous de plaintes, par année, en ce qui concerne des questions salariales relevant de la compétence fédérale?

**M. Charles Philippe Rochon:** Je peux vous donner le nombre total. Pour l'année financière 2011-2012, on a reçu 3 538 plaintes. Dans cet ensemble, 65 p. 100 concernaient des questions salariales, ce qui est quand même une bonne majorité; à peu près 33 p. 100 concernaient des congédiements injustes; et dans une proportion 2 p. 100, on retrouvait tout le reste. Par exemple, ce pouvait être un congé qui n'a pas été accordé, lorsque ce n'était pas lié à la dimension salariale, ou des questions du genre. En gros, la vaste majorité des plaintes portait sur des questions salariales.

**M. Alexandre Boulerice:** En vertu des dispositions que vous nous présentez, en ce qui concerne les plaintes, on prévoit un délai de six mois après l'événement ou l'offense ou l'objet de la plainte.

Selon vous, qu'est-ce qui justifie ce délai de six mois? Pourquoi six mois, pourquoi pas trois, pourquoi pas douze?

**M. Charles Philippe Rochon:** D'abord, je vais situer le contexte. Dans le code, il y a actuellement un délai de 90 jours en ce qui a trait aux plaintes de congédiement injuste. On s'est dit que c'est quand même quelque chose de plus gros — du moins, les situations sont différentes — et que cela mérite quand même un délai plus long.

D'où vient le délai de six mois? Il y a quelques années, une enquête a été faite par un expert indépendant, en ce qui concerne la partie III du code. Il avait examiné ces dispositions et en était arrivé à la conclusion qu'il fallait que l'on détermine un délai. Sa recommandation était un délai de six mois. C'est de là que le chiffre est venu. Par la suite, on a examiné cela et on s'est demandé si ce délai était raisonnable. Puis, on s'est dit qu'on allait examiner ce que faisaient les provinces.

On a trouvé plusieurs exemples de provinces qui prévoyaient justement un délai de six mois. Le meilleur exemple qu'on a trouvé — et ce n'est pas le seul — est celui du Manitoba qui a ce genre de dispositions depuis à peu près 15 ans. Compte tenu des changements de gouvernement, on voulait voir si ce délai de six mois avait duré. Il a en effet duré pendant toute cette période. On s'est dit qu'au Manitoba, ça semblait être un délai raisonnable. Il y a d'autres provinces et territoires, comme la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, le Yukon, qui prévoient un délai de six mois. On s'est donc dit que ça semblait raisonnable. On se fie à la recommandation qui avait été faite au début. On regarde quelles sont les pratiques.

Cela étant dit, il y a des variations dans les provinces. Dans certains cas, ce sera un délai de 45 jours pour certains types de plaintes, dans d'autres cas, ce sera plus long. Encore une fois, une période de six mois semble être un délai raisonnable qui permet aux gens, dans la quasi-totalité des cas, de formuler une plainte. Il est impossible que quelqu'un ne se rende pas compte, en deçà de six mois, qu'il y a eu quelque chose. Que l'on pense à quelqu'un qui s'est vu refuser un congé: c'est assez clair qu'il n'y a pas de problème de ce côté.

Cela étant dit, on voit un problème majeur: il va potentiellement y avoir des circonstances dans lesquelles les gens ne sauront pas où envoyer leur plainte. Pour ce qui est de la compétence fédérale, c'est un problème relativement majeur. En effet, les gens ne connaissant pas très bien la division constitutionnelle des pouvoirs vont penser qu'ils doivent être visés par la législation provinciale et vont donc formuler leur plainte auprès des autorités provinciales. On voulait s'assurer qu'on n'aurait pas ce problème. Voilà pourquoi il y a une disposition prévoyant que, si la plainte a été envoyée au mauvais endroit de bonne foi, on pourra y donner suite.

•(0935)

**M. Alexandre Boulerice:** Il peut donc y avoir des exceptions.

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui.

[Traduction]

**Le président:** Merci, monsieur Boulerice.

M. Lapointe, suivi de Mme Boutin-Sweet.

[Français]

**M. François Lapointe:** Le délai de six mois me paraît très raisonnable. Sait-on si un petit pourcentage de gens, en raison de toutes sortes de séquences d'événements, ont pris un peu plus de six mois, selon vos expériences antérieures? Est-ce que ça représente une proportion de 1 p. 100, de 2 p. 100? Donnez-moi un chiffre approximatif.

**M. Charles Philippe Rochon:** On ne tabule pas les statistiques selon les délais. Cependant, on a vérifié auprès des inspecteurs pour savoir si c'était quelque chose de fréquent ou non. On nous a dit que c'est très peu fréquent que les gens prennent plus de six mois pour formuler des plaintes. Aussi, je ne peux pas vous donner un pourcentage précis. C'est peu fréquent.

Il conviendrait de mentionner que l'objectif ici n'est pas de diminuer le nombre de plaintes. On n'essaie pas de dire qu'on va couper la poire en deux et éliminer les gens.

**M. François Lapointe:** Je ne pensais pas que c'était intention.

**M. Charles Philippe Rochon:** L'objectif de cette mesure est de faire en sorte que les gens présentent leur plainte le plus tôt possible. En fait, plus ils prennent de temps pour présenter leur plainte, plus c'est difficile à administrer, car les preuves ne sont plus disponibles ou les souvenirs sont un peu embrouillés. Cela devient très difficile à gérer. Voilà pourquoi on voulait quand même prévoir un délai qui soit raisonnable et qui permette de faire cela.

Enfin, se peut-il que des gens se retrouvent à dépasser le délai? C'est en effet possible, mais on ne croit pas que ce pourrait être un grand nombre de travailleurs.

**M. François Lapointe:** Je n'ai jamais été à l'emploi d'un organisme d'État, au fédéral. Comment s'assure-t-on que les gens sont informés de ces droits et règlements?

**M. Charles Philippe Rochon:** Excusez-moi. Je n'ai pas entendu la fin de votre question.

**M. François Lapointe:** Comment s'assure-t-on que les gens sont au courant du délai de six mois et d'autres informations du genre?

**M. Charles Philippe Rochon:** L'information est entièrement disponible sur le site Web du Programme du travail du fédéral. Pour chaque type de normes, divers documents ont été préparés. Certains sont distribués aux associations syndicales, patronales et ainsi de suite.

Évidemment, il est très important que les gens soient mis au courant des modifications qui vont être apportées ici. Nous en

sommes bien conscients. Je peux vous dire que la modification n'entrera pas en vigueur immédiatement, dès l'adoption de la loi, entre autres parce que nous voulons disposer du matériel de communications nécessaire pour que les gens soient au courant de ce qui se passe et pour que personne ne soit pris par surprise.

**M. François Lapointe:** D'accord.

**M. Charles Philippe Rochon:** Un bon nombre d'organisations fournissent notamment de l'information sur des sites Web. Par conséquent, nous allons voir à ce que notre information soit claire et précise pour que la diffusion se fasse correctement.

**M. François Lapointe:** Merci, monsieur Rochon.

[Traduction]

**Le président:** Merci, monsieur Lapointe.

Madame Boutin-Sweet.

[Français]

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci, monsieur le président.

Lorsque vous avez mentionné la recommandation portant sur le délai de six mois, vous avez parlé d'une étude indépendante. Je serais curieuse de savoir qui l'a réalisée.

**M. Charles Philippe Rochon:** C'est la commission Arthurs. Harry Arthurs a été président de l'Université York et doyen de la Osgoode Hall Law School. C'est un expert internationalement reconnu en matière de droit du travail. Il est réputé pour son intégrité et pour ses connaissances en la matière. Autrement dit, ce n'est pas un deux de pique.

**Mme Marjolaine Boutin-Sweet:** Merci.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Vous pouvez maintenant passer au paragraphe 251.02.

**M. Charles Philippe Rochon:** L'article 251.02 prévoit la suspension d'une plainte. Encore une fois, il s'agit de cas où la plainte est déposée dans les délais prescrits, mais dans certaines circonstances, il se peut que celle-ci ne soit pas réglée immédiatement. Aux termes de cette disposition, l'inspecteur peut suspendre l'examen de la plainte pour que l'employé puisse prendre les mesures qui sont jugées nécessaires.

Par exemple, disons que l'employé a déposé une plainte, mais qu'il y a une certaine ambiguïté quant à la question de savoir quelle norme précise n'a pas été respectée. L'inspecteur pourrait alors demander à l'employé de fournir plus de renseignements afin de préciser la mesure ou le problème. Dans le même ordre d'idées, il arrive parfois qu'un employé dépose une plainte et que la première question qu'on lui pose, c'est: « D'accord, cela semble poser un problème, mais en avez-vous déjà parlé à votre employeur pour voir si l'erreur peut être corrigée? » Parfois, l'employé répondra que non, auquel cas nous lui demanderons de bien vouloir parler à son employeur et de voir si le problème peut être réglé. Si ce n'est pas possible, ce sera alors à nous de nous en occuper.

Cette mesure particulière est conçue pour faire en sorte que nous puissions laisser une plainte en délibéré, sans que le plaignant n'ait besoin de déposer une nouvelle plainte par la suite. Encore une fois, le but est de nous assurer que les gens respectent le délai de six mois. S'ils déposent la plainte et qu'il y a un problème avec le processus, nous serons en mesure de rectifier le tir, sans que les plaignants soient tenus de déposer une nouvelle plainte, probablement au-delà de la période de six mois. Comme je l'ai dit, c'est pour faire en sorte que nous puissions corriger des problèmes éventuels, sans devoir désavantager l'employé qui a déposé sa plainte dans les délais prescrits.

• (0940)

**Le président:** Monsieur Rochon, pourriez-vous vous en tenir à des explications un peu plus concises? S'il y a des questions, nous les poserons. C'est que le temps presse...

**M. Charles Philippe Rochon:** C'est tout ce que j'avais à dire là-dessus.

**Le président:** D'accord. Nous pouvons donc passer au prochain article, si vous le voulez bien.

**M. Charles Philippe Rochon:** Très bien.

Nous prévoyons ensuite, aux termes des articles 251.03 et 251.04, la capacité des inspecteurs d'aider les parties à régler la plainte. C'est semblable aux dispositions en vigueur concernant le congédiement injuste — encore une fois, c'est pour préciser que les inspecteurs peuvent aider à régler la plainte.

L'article 251.04 contient des dispositions selon lesquelles, en cas d'un règlement lié au salaire, l'employeur peut verser l'argent au ministre du Travail, qui le remettra ensuite à l'employé qui y a droit. Il s'agit également d'une disposition type qui précise qu'aucune poursuite ne peut avoir lieu sans le consentement préalable du ministre. Là encore, le but est d'encourager les employeurs à remplir leurs obligations sans tarder.

**Le président:** D'accord. Continuez.

**M. Charles Philippe Rochon:** L'article 251.05 précise dans quelles circonstances une plainte peut être rejetée; il prévoit donc un certain nombre de motifs. En fait, il s'agit des mêmes motifs qu'on trouve dans d'autres lois; nous essayons d'assurer une uniformité, dans la mesure du possible. Si la plainte ne relève pas de la compétence de l'inspecteur, si la plainte est futile, vexatoire, si la plainte a fait l'objet d'un règlement ou si l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif, nous ne nous en occuperons pas.

S'il n'y a aucune preuve et si rien n'a été établi pour justifier la plainte, elle peut être rejetée. Par ailleurs, si l'examen de la plainte a été suspendu en attendant que l'employé prenne les mesures nécessaires pour régler le problème ou si l'employé n'a pris aucune mesure pour y donner suite, là encore, la plainte peut être rejetée.

Si la plainte est rejetée, l'inspecteur doit en aviser par écrit l'employé. Nous prévoyons également un mécanisme de révision pour que l'employé puisse demander au ministre du Travail ou à son délégué de réviser la décision de l'inspecteur. Dans le cadre de la révision, s'il est confirmé que la plainte n'aurait pas dû être rejetée, elle sera renvoyée à un inspecteur en vue d'un examen approprié.

Il y a également une disposition privative. Il s'agit d'une disposition type qui stipule que toute « confirmation ou annulation » de la décision par le ministre est définitive et non susceptible de révision en justice. Comme vous le savez, les dispositions privatives n'ont pas un caractère absolu; si la décision s'avère déraisonnable, elle peut toujours faire l'objet d'une poursuite.

**Le président:** Passons au prochain article.

**M. Charles Philippe Rochon:** Très bien. La prochaine disposition, aux termes de l'article 224, précise la restriction liée aux ordres de paiement, c'est-à-dire la limite de la période mentionnée dans l'aperçu. Dans la plupart des cas, s'il est question de salaires, c'est 12 mois à partir de la date de dépôt de la plainte ou 12 mois à partir de la date de cessation d'emploi, si cela s'est produit avant le dépôt de la plainte.

En ce qui concerne l'indemnité de congé annuel, nous retournons à une période de 24 mois. Dans le cas de plaintes non fondées, nous avons simplement précisé qu'un avis de plainte non fondée sera émis si l'inspecteur conclut qu'aucun salaire n'est dû au cours des six mois précédents. Comme vous le savez, nous avons maintenant une période de six mois pour déposer une plainte, mais il est possible de la proroger — alors, nous pouvons le faire dans ce cas-ci aussi. Quoi qu'il en soit, de façon générale, si aucun salaire n'est dû, il n'est pas nécessaire de faire un retour en arrière sur plusieurs mois ou plusieurs années. L'inspecteur n'aura qu'à émettre un avis de plainte non fondée.

• (0945)

**Le président:** Pouvez-vous nous dire à quel paragraphe vous être rendu?

**M. Charles Philippe Rochon:** Oui, pardon. Il s'agissait de l'article 224...

**Le président:** Oui.

**M. Charles Philippe Rochon:** ... qui porte sur les paragraphes 251.1(1.1), 251.1(1.2) et 251.1(2).

**Le président:** D'accord.

**M. Charles Philippe Rochon:** Nous passons maintenant à l'article 225, qui modifie l'article...

**Le président:** Attendez un instant, s'il vous plaît. Je pense que M. Boulerice a une question.

Allez-y.

[Français]

**M. Alexandre Boulerice:** Merci beaucoup.

Le paragraphe 251.1(2) porte sur l'ordre de paiement. On mentionne qu'on peut reculer en arrière pour une période de 12 mois et pour une période de 24 mois en ce qui concerne les vacances.

**M. Charles Philippe Rochon:** C'est exact.

**M. Alexandre Boulerice:** Imaginons qu'il y ait une erreur en ce qui a trait au montant du chèque de paie d'un employé, et ce, de façon systématique, peu importe que cette erreur ait été faite de bonne foi ou de mauvaise foi. Ensuite, imaginons que cette personne subisse cela sans s'en rendre compte pendant des mois, voire des années, soit pendant trois, quatre, cinq ou six ans. Imaginons qu'à un moment donné, elle se rende compte de l'erreur et dépose une plainte dans le délai prévu de six mois. Elle ne pourrait récupérer son argent que pour les 12 derniers mois passés et non pas pour l'ensemble de la période où elle n'a pas reçu le montant auquel elle avait droit. Je me demande pourquoi la limite est de 12 mois.

**M. Charles Philippe Rochon:** Dans cette situation, en effet, il y aurait une limite. Quelqu'un qui ne s'est pas rendu compte pendant des années et des années qu'il y avait un problème serait, en vertu des mécanismes du code, limité à 12 mois ou à 24 mois pour la période de vacances.

Il convient de mentionner que cette règle s'applique dans presque toutes les administrations au Canada. Notre délai est égal ou plus généreux que celui de toutes les autres administrations. La seule exception est Terre-Neuve-et-Labrador qui ne donne pas de précision, mais dans tous les autres cas, il n'y a pas un endroit où c'est plus que 12 mois pour les salaires.

Une autre chose à mentionner est que le code n'empêche pas et n'empêchera pas un employé d'utiliser un recours civil pour recouvrer quelque autre montant que ce soit. Dans ce cas, l'employé pourrait certainement s'adresser à la cour et demander de se faire rembourser tous les autres montants. Nous précisons que la limite n'existe que pour l'utilisation des mécanismes du code. Rien n'empêche les recours civils et le code n'impose aucune limite à cet égard. Encore une fois, un employé dans cette situation pourrait embaucher un avocat. S'il s'agit d'un petit montant, il pourrait s'adresser à la Cour des petites créances. On n'empêche pas cela, mais dans le cadre des mécanismes du code, on s'attend à ce que l'employé dépose sa plainte dans un délai raisonnable pour qu'on puisse l'administrer.

**M. Alexandre Boulrice:** Cette limitation m'agace un peu et me turlupine. Cependant, je suis satisfait de votre réponse et je suis convaincu que mon collègue Ryan Cleary sera d'accord avec le fait que Terre-Neuve-et-Labrador est souvent un endroit meilleur que les autres.

[Traduction]

**Le président:** Poursuivons donc avec l'article 225 du projet de loi, qui porte sur l'article 251.101.

**M. Charles Philippe Rochon:** Je le répète: nous créons un nouveau mécanisme de révision administrative, et c'est dans cette partie que nous le prévoyons. Un employé ou un employeur concerné par un ordre de paiement ou un avis de plainte non fondée peut demander, dans les 15 jours suivant la signification de l'avis, que la décision soit révisée.

Nous ajoutons au paragraphe 251.101(2) une exigence semblable à ce que les employeurs doivent respecter à l'heure actuelle lorsqu'ils interjettent appel. S'ils demandent une révision d'un ordre de paiement, ils doivent d'abord déposer la somme visée par l'ordre de paiement. C'est pour s'assurer que s'ils n'ont pas gain de cause, le montant sera versé à l'employé.

Aux termes du paragraphe 251.101(3), le ministre ou son délégué peut confirmer, annuler ou modifier les sommes. Nous avons aussi ajouté des dispositions sur la signification et la preuve de signification.

Le paragraphe 251.101(6) stipule que la révision est définitive, sous réserve du droit d'appel devant un arbitre. Le paragraphe 251.101(7) prévoit que le ministre peut, au lieu de procéder à une révision administrative interne, envoyer l'affaire directement à un arbitre externe. C'est parce que, dans certaines causes juridiques, nous pourrions savoir dès le début que ce sera trop complexe pour une révision interne. Nous pouvons donc contourner cette disposition particulière.

**Le président:** Poursuivons.

**M. Charles Philippe Rochon:** À l'article 251.11, nous modifions les dispositions actuelles concernant les appels à l'arbitre. Pour plaider sa cause devant un arbitre après une révision administrative, les motifs de l'appel doivent être précisés par écrit, et on peut présenter à l'arbitre uniquement des questions de droit ou de compétence. Si l'employeur ou l'administrateur de personne morale

interjette appel, il doit s'assurer que la somme fixée par un ordre de paiement modifié a été versée au ministre.

L'article 251.12 porte sur la nomination d'un arbitre. Nous avons apporté quelques petites modifications à cette disposition parce qu'il y a maintenant le mécanisme de révision administrative. Nous précisons que l'arbitre s'occuperait de la décision de la révision. Il s'agit d'une modification corrélative pour faire en sorte que la disposition tienne compte du nouveau mécanisme de révision administrative.

L'article 251.14 porte sur le dépôt. Il s'agit d'une modification corrélative. À l'heure actuelle, en vertu du code, si des sommes sont versées au ministre du Travail concernant un salaire non payé ou une décision renversée à la suite d'un appel lié à un ordre de paiement, le ministre peut les remettre à l'employé. D'habitude, pour que la somme soit versée à l'employeur, il faut passer par un arbitre, qui ordonnerait alors le remboursement du montant à l'employeur. Nous savons que des arbitres ne seront pas nommés dans chaque cas; voilà pourquoi nous avons précisé que le ministre peut rembourser l'employeur ainsi que l'employé. Il s'agit d'une modification corrélative.

L'article 251.15 contient des modifications concernant l'exécution des ordres de paiement ou des ordonnances. On peut déposer, devant le tribunal, un ordre de paiement ou une ordonnance modifiée à la suite d'une révision administrative aux fins d'exécution. Nous précisons également que l'ordre de paiement ne peut pas être déposé aux fins d'exécution tant qu'il fait l'objet d'une révision ou d'un appel. Nous ne voulons pas exécuter une mesure avant qu'elle ne devrait l'être. Il s'agit donc d'une modification corrélative.

Il y a aussi des dispositions transitoires mineures. Toute plainte qui a été déposée avant l'entrée en vigueur de ces dispositions sera traitée sous l'ancien système, c'est-à-dire le système actuel. Il en va de même pour l'appel concernant des ordres de paiement ou les avis de plainte non fondée. C'est pour s'assurer que les plaintes qui sont déjà dans le système continuent d'être traitées selon les règles qui sont en vigueur.

Enfin, aux termes des dispositions d'entrée en vigueur, tout se fera par décret. C'est parce qu'il faudra élaborer une foule de politiques internes et de nouvelles structures, en plus de communiquer les nouvelles règles aux employeurs et aux employés. Selon la structure, il se peut que différentes dispositions entrent en vigueur à différents moments.

Je pense que cela met fin au survol article par article.

• (0950)

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Rochon.

Nous allons...

**M. Ryan Cleary (St. John's-Sud—Mount Pearl, NPD):** Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

**Le président:** On vous écoute.

**M. Ryan Cleary:** J'affirme que le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences et de la condition des personnes handicapées n'a pas le pouvoir nécessaire de la Chambre pour proposer des amendements au projet de loi C-45 ou pour en faire rapport au Comité permanent des finances et que, par conséquent, nous ne devrions pas tenir cette parodie d'étude article par article. Nous sommes en train d'abâtardir le processus.

**Le président:** D'accord, un instant. Ce n'est pas... S'il s'agit d'un rappel au Règlement — et je ne sais pas si c'est le cas —, je soutiens que nous avons la compétence absolue pour faire ce que vous avons fait, et je n'accepterai rien d'autre sur la question de la compétence.

Vous avez fait vos observations. Je ne les approuve certainement pas. Je pense qu'il est tout à fait acceptable que nous ayons procédé ainsi. Voilà ma décision. Merci.

Merci de nous avoir fourni les renseignements. Vous êtes libre de partir.

**M. Charles Philippe Rochon:** Je vous en prie. Merci.

**Le président:** Nous devons nous occuper de certains travaux du comité.

Selon moi, nous pouvons envoyer une lettre au Comité des finances, à qui il incombe d'étudier article par article le projet de loi en question et de proposer des amendements qui pourraient être adoptés ou non. La tâche de notre comité serait donc d'avoir examiné le processus et d'avoir entrepris un examen article par article, sans formuler de recommandations ou d'amendements. C'est tout ce que nous pouvons faire.

Je propose donc de faire parvenir une lettre à M. Rajotte au nom du comité pour le remercier de sa lettre nous invitant à examiner le sujet du projet de loi C-45 et d'autres mesures, plus précisément les articles 219 à 232.

À mon avis, nous avons essentiellement deux options. La première serait de dire que, suite aux témoignages entendus et à l'examen des dispositions prévues dans les articles 219 à 232, le comité souhaite informer qu'il n'a aucun amendement ou recommandation à formuler au Comité permanent. L'autre option serait de dire que le comité présente les recommandations et les amendements suivants.

Voilà donc les deux options. Je suis disposé à recevoir une motion concernant l'une ou l'autre des options ou à entendre des observations sur ces questions avant de rédiger une lettre.

Madame Leitch, allez-y.

• (0955)

**Mme Kellie Leitch:** Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais proposer que le projet de loi actuel, tel que présenté au comité et discuté aujourd'hui, soit accepté sans aucun amendement.

**Le président:** Y a-t-il des observations?

Puisqu'il n'y en a pas, tous ceux qui sont pour la motion? Ceux qui sont contre?

(La motion est adoptée.)

**Le président:** Comme il n'y a pas d'objection, la motion est adoptée, et je rédigerai une lettre en conséquence.

Je ne pense pas...

Allez-y.

**Mme Kellie Leitch:** Avez-vous terminé la partie concernant la motion?

**Le président:** Oui.

**Mme Kellie Leitch:** J'ai une déclaration à faire.

Je souhaite exprimer aux fonctionnaires qui ont comparu aujourd'hui l'expression de notre reconnaissance pour le temps qu'ils nous ont consacré et les explications qu'ils nous ont fournies, contrairement à ce qu'ont laissé entendre les députés de l'opposition relativement à leur temps et à leurs efforts pour témoigner devant le comité. À mon avis, nos fonctionnaires, les représentants du gouvernement, font un travail remarquable pour s'assurer que les parlementaires sont bien informés. Je tenais simplement à m'assurer que nous les remercions tous d'avoir pris le temps de nous rencontrer aujourd'hui.

**Le président:** Je cède la parole à M. Lapointe.

[Français]

**M. François Lapointe:** J'apprécie le commentaire de Mme Leitch. Un seul mot m'a fait sursauter, cependant, et c'est le mot « *unlike* ». Je crois que tous les propos que mes collègues et moi avons tenus aujourd'hui exprimaient un respect total envers le travail accompli par les représentants qui ont comparu devant nous. Je ne vois pas sur quoi peuvent être fondés des mots comme « *unlike the NDP* ». Je crois qu'il est important que cela figure au compte rendu

[Traduction]

**Le président:** Je dirais, aux fins du compte rendu, que je ne souscris pas du tout aux observations faites par M. Cleary. Cela étant dit, et avant de céder la parole à M. Boulterice, j'ajouterais que si nous avons utilisé l'approche « conservatrice » traditionnelle, vous n'auriez pas dominé la période des questions. Tout compte fait, c'était probablement quelque peu à votre avantage.

Allez-y.

[Français]

**M. Alexandre Boulterice:** Merci, monsieur le président. Je voudrais simplement clarifier cette situation. Un peu comme mon collègue M. Lapointe, je n'apprécie pas les insinuations laissant entendre que nous ne sommes pas respectueux à l'égard de l'excellent travail accompli par les gens de la fonction publique. Nous sommes au contraire ceux qui défendent le plus ces services.

Le fait que nous ayons dominé la période des questions portant sur l'étude article par article indique qu'au NPD, nous faisons nos devoirs et que, dans le cadre de ce comité, nous prenons très au sérieux le processus visant à modifier le Code canadien du travail. C'est nous qui avons posé le plus grand nombre de questions aux fonctionnaires qui ont comparu parce que nous voulions obtenir des clarifications et des réponses à nos questions. Nous les remercions infiniment du travail qu'ils font. Nous les remercions aussi d'avoir été parmi nous aujourd'hui.

[Traduction]

**Le président:** J'ajouterais que si vous avez eu cette occasion, c'est grâce au processus que la présidence a jugé faisable. En toute justice, je crois que M. Cleary parlait davantage du processus que du respect à l'égard des témoins; alors, en ce sens, je trouve que c'est juste.

Sur ce, la séance est levée.







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

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

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

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

### SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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